

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL PÚBLICA

SPIRITUALITY IN ORGANIZATIONS: A CASE STUDY AT A PUBLIC
EDUCATIONAL INSTITUTION

Ciências Sociais Aplicadas • 18/08/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/787021612](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/787021612)

Antonio Batista Junior¹

Rosalynn Rebouças de Moura²

Sergio Gledson de Lima Marques³

João Alves de Sousa Filho⁴

RESUMO

O presente estudo analisa a percepção da espiritualidade dos funcionários de uma instituição educacional pública localizada no município de Severiano Melo, Rio Grande do Norte. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, de abordagem quantitativa e procedimento de estudo de caso. A coleta de dados ocorreu em junho de 2026, mediante a aplicação do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) em ambiente virtual a 33 servidores da unidade escolar, abrangendo os setores da Direção, Secretaria, Corpo Pedagógico, Manutenção e Cozinha. O instrumento possui 29 questões fechadas em escala Likert de cinco pontos, divididas nas dimensões Senso de Comunidade e Trabalho como Propósito de Vida. O tratamento estatístico descritivo revelou uma percepção moderada na dimensão Senso de Comunidade (média 3,39), destacando-se a colaboração, a solidariedade e a baixa incidência de intrigas, contraposta à busca por maior cooperação unificada. A dimensão Trabalho como Propósito de Vida alcançou média 3,87, registrando elevado consenso sobre a contribuição do trabalho no desenvolvimento pessoal, realização de conquistas e atribuição de sentido à existência. Conclui-se que os funcionários possuem uma percepção positiva acerca da espiritualidade no trabalho, reconhecendo a atividade profissional como fonte de realização e suporte interpessoal. Recomenda-se à gestão escolar a implementação de momentos de diálogo e dinâmicas de integração para fortalecer o clima organizacional.

Palavras-chave: Espiritualidade; Senso de comunidade; Trabalho como proposito de vida.

ABSTRACT

This study analyzes the perception of spirituality among employees at a public educational institution located in the municipality of

Severiano Melo, Rio Grande do Norte. The research is characterized as descriptive, with a quantitative approach and a case study procedure. Data collection took place in June 2026, through the application of the Workplace Spirituality Inventory (WSI) in a virtual environment to 33 school staff members, covering the Management, Secretariat, Pedagogical Staff, Maintenance, and Kitchen sectors. The instrument features 29 closed-ended questions on a five-point Likert scale, divided into the dimensions of Sense of Community and Work as a Purpose in Life. Descriptive statistical analysis revealed a moderate perception in the Sense of Community dimension (mean 3.39), highlighting collaboration, solidarity, and a low incidence of intrigue, contrasted with the search for greater unified cooperation. The Work as a Purpose in Life dimension achieved a mean of 3.87, recording high consensus on the contribution of work to personal development, achievement of accomplishments, and attributing meaning to existence. It is concluded that employees have a positive perception regarding spirituality at work, recognizing professional activity as a source of fulfillment and interpersonal support. It is recommended that school management implement moments of dialogue and integration dynamics to strengthen the organizational climate.

Keywords: Spirituality; Sense of community; Work as a purpose in life.

1. INTRODUÇÃO

A compreensão do ser humano nas organizações ultrapassa aspectos técnicos e produtivos, envolvendo também dimensões subjetivas que influenciam a forma como as pessoas percebem o trabalho, constroem relações e atribuem significado às experiências vivenciadas no ambiente laboral. Nesse sentido, compreender o

trabalhador em sua integralidade implica reconhecer que suas ações são permeadas por valores, crenças, emoções e pela própria subjetividade. Conforme afirmam Bock, Furtado e Teixeira (2001, p. 28):

A subjetividade é a síntese singular e individual que cada um de nós vai constituindo conforme vamos nos desenvolvendo e vivenciando as experiências da vida social e cultural; é uma síntese que nos identifica, de um lado, por ser única, e nos iguala, de outro lado, na medida em que os elementos que a constituem são experienciados no campo comum da objetividade social.

A subjetividade faz com que os indivíduos atribuam diferentes significados ao trabalho, uma vez que suas experiências, valores e expectativas influenciam a maneira como vivenciam e interpretam suas atividades profissionais. Nessa direção, Tenfen *et al.* (2019, p. 154) afirmam que: “A despeito desse panorama, para a maioria dos indivíduos, o trabalho é o centro da vida, pois as pessoas buscam identificação, autossuficiência financeira, crescimento e desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e sucesso em suas carreiras”.

Diante dessa compreensão acerca da importância do trabalho na vida dos indivíduos, emerge uma temática que tem despertado crescente interesse nos estudos sobre gestão de pessoas e comportamento organizacional: a espiritualidade nas organizações. Cabe destacar que esse conceito não se confunde com religiosidade

ou práticas religiosas, mas refere-se à busca por propósito, significado e realização no ambiente de trabalho. Conforme afirma Bettega (2013, p. 14): “Contemplar a espiritualidade no local de trabalho não pode ser visto como receituário ou listagem de tarefas, mas uma forma de conscientização e de uma nova postura organizacional frente à totalidade que cada ser humano carrega consigo”. Sob essa perspectiva, a espiritualidade nas organizações amplia o olhar sobre o trabalhador, considerando aspectos que transcendem o desempenho técnico e reconhecem a busca por sentido e propósito nas experiências laborais.

Nesse contexto, embora a literatura sobre espiritualidade nas organizações venha avançando, observa-se a necessidade de ampliar as investigações em organizações públicas, cujas características burocráticas e rotinas institucionais apresentam especificidades que justificam investigações nesse cenário. Assim, o presente estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: **qual é a percepção da espiritualidade dos funcionários de uma instituição educacional pública?**

A justificativa para a realização deste estudo fundamenta-se nas especificidades das instituições educacionais públicas, uma vez que investigar essa temática contribui para ampliar a compreensão da espiritualidade em diferentes contextos organizacionais. Do ponto de vista acadêmico, o estudo parte do pressuposto de que, pelos “aspectos que envolvem tanto a espiritualidade nas organizações quanto a criação de conhecimento, [...] existem razões para acreditar que a espiritualidade nas organizações pode influenciar o processo de criação de conhecimento organizacional” (Tecchio; Cunha; Brand, 2018, p. 400). Dessa forma, evidencia-se que a espiritualidade influencia a criação de conhecimento, mas também vai além,

impactando o bem-estar e o sentido que os servidores públicos atribuem ao seu trabalho.

Com o propósito de responder ao problema formulado, o objetivo geral deste estudo é analisar a percepção da espiritualidade dos funcionários de uma instituição educacional pública. Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: identificar o perfil dos funcionários; examinar o senso de comunidade; e verificar o trabalho como propósito de vida.

Por fim, este trabalho está estruturado em cinco capítulos. Após esta introdução, o segundo capítulo apresenta o referencial teórico. O terceiro capítulo detalha a metodologia aplicada, enquanto o quarto capítulo apresenta e discute os resultados obtidos com os funcionários. O quinto capítulo, por sua vez, encerra o estudo trazendo as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Trabalho e Espiritualidade

A compreensão da espiritualidade no contexto laboral exige, prioritariamente, o resgate histórico e conceitual do próprio termo “trabalho”. Sua origem etimológica remonta ao latim *tripalium*, um antigo instrumento de tortura, vinculando o verbo “trabalhar” a *tripaliare*, que significa literalmente “torturar com o tripalium” (Oliveira; Piza, 2016, p.15). Essa visão dolorosa acompanha a humanidade desde a antiguidade, quando a atividade laboral era uma busca estrita por alimento e proteção para a subsistência familiar. Diante desse cenário primitivo, o ato de trabalhar configurava-se como uma jornada de constante risco e desgaste.

Movido pelo instinto de superação e pela busca por soluções práticas, o ser humano desenvolveu mecanismos de proteção como vestimentas, calçados e a fabricação de armas e ferramentas, visando otimizar sua qualidade de vida e segurança. Esse processo demonstra que “o trabalho sempre fez parte da história da humanidade e suas formas vêm evoluindo constantemente, provocando significativas mudanças de comportamento do trabalho no decorrer dessa evolução” (Oliveira; Piza, 2016, p.42).

A Revolução Industrial consolidou uma profunda transformação nas relações laborais ao introduzir o sistema capitalista, o qual estabeleceu as bases do trabalho remunerado e, simultaneamente, submeteu a classe trabalhadora a condições de extrema vulnerabilidade. Com a ascensão do trabalho mecanizado, emergiram severos problemas estruturais e psicossociais, tais como jornadas laborais exaustivas, remunerações precarizadas e uma profunda insatisfação profissional. Esse cenário era agravado pela insalubridade dos ambientes fabris, caracterizados pela iluminação deficiente, ventilação inadequada e exposição contínua a altos níveis de poeira e ruídos.

Esses impactos psicossociais e estruturais passaram a atrair o interesse de múltiplos campos do saber, como a engenharia do trabalho, a medicina do trabalho, a psicologia organizacional e a sociologia. À medida que essas especialidades evoluíram da análise puramente teórica, física e técnica para a compreensão do bem-estar integral do trabalhador, abriu-se espaço para investigar as dimensões mais profundas e subjetivas do indivíduo. É precisamente a partir desse amadurecimento científico e humanista que emergem as investigações voltadas à espiritualidade no ambiente de trabalho.

Historicamente, a “espiritualidade é um conceito cada vez mais pesquisado na área dos estudos organizacionais, marcadamente a partir dos anos de 1990, e, portanto, pode ser considerada uma ideia ainda bastante nova dentro dos ambientes de trabalho” (Siqueira *et al.*, 2014, p.157). Diante disso, a inserção dessa temática no cenário corporativo desponta como uma resposta direta à busca por maior humanização laboral, redirecionando as práticas de gestão para a centralidade do indivíduo e para a promoção de sua qualidade de vida.

Para evitar ambiguidades teóricas, torna-se essencial delimitar as fronteiras conceituais do termo no ambiente corporativo. Essa clareza ajuda a desmistificar preconceitos, separando a prática espiritual de aspectos estritamente dogmáticos.



A espiritualidade no trabalho não deve ser confundida com religiosidade; não se trata de religião ou conversão, a fim de se levar pessoas a aceitar um credo específico, trata-se, diferentemente, da possibilidade de experimentar senso de propósito e significado no trabalho (Siqueira et al., 2014, p.157-158).

Diante disso, percebe-se que o cultivo desse senso de propósito no ambiente organizacional transcende os limites corporativos, impactando diretamente a integridade existencial do indivíduo.



Essa compreensão de espiritualidade se relaciona fortemente com todos os âmbitos da vida. Logo, ela pode auxiliar a repensar as relações de trabalho e a gestão das organizações na sociedade atual, para que seja um espaço mais humano e que auxilie o ser humano a perceber o sentido da vida que, na idade adulta, está intimamente ligado à sua profissão (Weber; Adam, 2024, p. 729).

Esse cenário demonstra que a busca por significado no ambiente de trabalho atual vai além do cumprimento de tarefas diárias. Em uma sociedade marcada por altos índices de esgotamento profissional e pela busca por qualidade de vida, a presença de um espaço que valorize a subjetividade e os valores pessoais dos colaboradores torna-se um diferencial importante. Assim, a espiritualidade deixa de ser algo secundário e passa a fazer parte de organizações que buscam ser sustentáveis, saudáveis e humanizadas diante dos desafios de hoje.

2.2. Efeitos da Espiritualidade

Trazer a espiritualidade para o ambiente corporativo não representa apenas uma formulação abstrata ou teórica. Na prática, a valorização deste entendimento provoca mudanças reais e profundas na rotina de trabalho. Esses efeitos manifestam-se claramente em duas vertentes: na saúde e no bem-estar do trabalhador, e nos resultados operacionais e de produtividade da própria empresa, embora a conciliação entre esses dois universos ainda enfrente ceticismo no meio corporativo.

É verdade que, à primeira vista, gestão e espiritualidade podem parecer pertencer a mundos muito diferentes. No entanto, é possível repensar essa visão quando se considera que a prática da espiritualidade pode contribuir significativamente para o crescimento pessoal, a melhoria das relações interpessoais e a promoção de aspectos relacionados à dignidade humana (Teixeira; Klemz; Teixeira, 2023, p.712).

Diante disso, observa-se que, no âmbito individual e coletivo, o principal efeito positivo é a melhora na saúde mental e na satisfação de quem trabalha. Quando o colaborador encontra um propósito real naquilo que faz, a organização deixa de ser um espaço puramente focado na cobrança e passa a ser um local de realização. Esse acolhimento atua diretamente no combate ao estresse e na prevenção de distúrbios psicológicos severos, fortalecendo também o espírito de equipe e a cooperação entre os colegas. Essa transformação evidencia que “o crescente foco na espiritualidade no trabalho reflete uma mudança significativa na maneira como as organizações e os indivíduos percebem a importância da dimensão espiritual no contexto profissional” (Teixeira; Klemz; Teixeira, 2023, p.713).

Sob essa ótica, complementando a relevância dessa mudança de percepção, constata-se que “o conceito de espiritualidade na gestão ganhou corpo na medida em que houve a percepção da necessidade de tornar as relações de trabalho mais humanas” (Weber; Adam, 2024 p.733). Esses reflexos humanos geram impactos

diretos nos resultados da instituição. Esses reflexos humanos podem gerar impactos positivos no funcionamento das organizações. Ambientes que valorizam o trabalhador podem favorecer o sentimento de pertencimento, o engajamento e a qualidade das relações profissionais. Nesse sentido, a espiritualidade pode ser compreendida não apenas como uma dimensão relacionada à experiência individual, mas também como um elemento capaz de contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais humanizados, colaborativos e alinhados às necessidades dos trabalhadores.

Essa busca pela sustentabilidade institucional por meio da valorização humana conecta-se à premissa de que “as organizações, para alcançar grandes metas, precisam recuperar o bem-estar dos seus colaboradores. Recuperar a espiritualidade do homem, especialmente no meio laboral, pode ser um meio para fazer com que as pessoas se sintam mais comprometidas com a organização” (Menegat; Sarmento; Díaz, 2014, p.132).

A partir desse comprometimento e da humanização do ambiente laboral, os desdobramentos dessa prática passam a abranger o ecossistema corporativo como um todo. Sob o mesmo ponto de vista, Menegat, Sarmento e Díaz (2014, p. 136) detalham o alcance dessas transformações:



A espiritualidade no trabalho tem implicações diretas na relação da empresa com os clientes, na visão de resultados, na liderança, no gerenciamento de pessoas, na ecologia, na educação, no desenvolvimento e no bem-estar físico, emocional e espiritual. A espiritualidade no trabalho é forma de conviver com a diversidade generalizada, desde o ponto de vista das ideias até das emoções e dos sentimentos das pessoas.

Diante disso, percebe-se que o cultivo desse senso de propósito no ambiente organizacional transcende os limites corporativos, impactando diretamente a integridade existencial do indivíduo. Esta compreensão de espiritualidade se relaciona fortemente com todos os âmbitos da vida. Logo, ela pode auxiliar a repensar as relações de trabalho e a gestão das organizações na busca por um modelo mais humanizado, focado na dignidade e na valorização psicossocial dos trabalhadores.

2.3. Dimensões Adotadas Pelo Inventário de Espiritualidade no Trabalho – IET

A análise científica da espiritualidade no contexto laboral exige a utilização de modelos que traduzam aspectos subjetivos em dimensões observáveis. Na literatura nacional, o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET), desenvolvido por Siqueira *et al.* (2014), destaca-se ao conceituar o fenômeno a partir da percepção do próprio trabalhador. Esse instrumento estabelece que a espiritualidade nas organizações se organiza fundamentalmente

por meio de duas vertentes integradas, focadas em captar tanto a experiência individual quanto a relação do indivíduo com o grupo: o trabalho como propósito de vida e o senso de comunidade.

A primeira dimensão do instrumento é o Trabalho como Propósito de Vida, que avalia o sentido existencial da atividade laboral para o indivíduo. Sob essa ótica teórica, o exercício profissional baseia-se na “convicção de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela” (Siqueira *et al.*, 2014, p. 165). Assim, as funções cotidianas deixam de ser vistas de forma mecânica e passam a ser interpretadas como um canal de realização e autoexpressão.

A segunda dimensão constitutiva do inventário é o Senso de Comunidade, que desloca o olhar da experiência individual para a esfera coletiva do trabalho. Na abordagem de Siqueira *et al.* (2014, p. 165), esse fator mensura as “convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento”. Dessa forma, o construto avalia o nível de empatia, cooperação genuína e apoio mútuo vivenciados no cotidiano, reforçando que o bem-estar no trabalho também se sustenta na qualidade dos vínculos coletivos construídos.

Essa dupla perspectiva do inventário reflete uma tendência maior de compreender o indivíduo em sua totalidade. Nesse sentido, a consolidação do bem-estar no ambiente corporativo se estabelece quando a organização e o seu corpo funcional são analisados de maneira unificada, adotando-se a perspectiva biopsicossocial. Esse modelo teórico, derivado da Medicina Psicossomática, defende uma compreensão holística do trabalhador, sustentando que o ser humano é influenciado simultaneamente por três eixos fundamentais: biológico, psicológico e social (Ferreira, 2014, p. 113).

A relevância dessas duas dimensões no cenário corporativo reside na capacidade de influenciar diretamente a percepção do trabalhador sobre a sua jornada. Ao integrar a realização pessoal ao convívio coletivo, esses fatores atuam como pilares para o fortalecimento da colaboração mútua e para a melhoria do clima institucional. Sob esse entendimento, mapear tais variáveis permite compreender como o ambiente de trabalho pode se transformar em um espaço propício ao engajamento e à valorização do indivíduo.

3. METODOLOGIA

Para analisar a percepção da espiritualidade dos funcionários, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva que, por sua vez, propõe-se “a descrever situações e eventos” (Mattar; Ramos, 2021, p.56). Conduzida sob uma abordagem quantitativa, a investigação “busca explicar e prever fenômenos” (Mattar; Ramos, 2021, p.63), identificando relações, medindo e comparando variáveis. Quanto aos procedimentos operacionais, configurou-se um estudo de caso, método que “investiga um fenômeno contemporâneo (o “caso”) em profundidade e em seu contexto de mundo real” (Yin, 2015, p. 17). A formulação desse percurso metodológico confere maior transparência e validação ao estudo, garantindo o rigor e a organização científica necessários.

O universo empírico desta investigação delimitou-se ao corpo funcional de uma unidade escolar pertencente à rede pública estadual do Rio Grande do Norte, sediada no município de Severiano Melo. A população-alvo foi composta por 33 funcionários, abrangendo de forma multifuncional as esferas administrativa e operacional da instituição educacional, distribuídos especificamente

entre os setores da Direção, Secretaria, Corpo Pedagógico, Manutenção e Cozinha.

A etapa de coleta de dados ocorreu durante o mês de junho de 2026, utilizando-se como instrumento o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET), desenvolvido por Siqueira et al. (2014), aplicado em formato de questionário online pela plataforma Google Forms. As respostas foram ancoradas em uma escala Likert de 5 pontos, composta pelas seguintes opções: 1- discordo totalmente; 2- discordo; 3- nem concordo e nem discordo; 4- concordo; 5- concordo totalmente. Operacionalmente, a ferramenta é constituída por 29 questões fechadas, distribuídas entre as duas dimensões teóricas do modelo: Senso de Comunidade, com 14 itens e Trabalho como Propósito de Vida, com 15 itens.

Os dados coletados foram exportados da plataforma *Google Forms* para o software Microsoft Excel, no qual passaram por um processo de tabulação e organização. O tratamento estatístico foi realizado por meio de estatística descritiva que, conforme explicam Sampaio, Assumpção e Fonseca (2018, p. 9), “tem por finalidade o fenômeno estatístico onde há coleta, organização e apresentação dos dados obtidos”. Desse modo, o processamento englobou o cálculo de média, moda, mediana, desvio padrão e coeficiente de variação para cada uma das afirmativas e dimensões do inventário, permitindo sintetizar o comportamento das respostas e estruturar os resultados em tabelas de distribuição para a posterior discussão teórica. Os critérios detalhados para a apuração dos dados e obtenção das médias de cada dimensão, conforme os parâmetros originais do instrumento, estão sintetizados no **Quadro 1**.

Quadro 1. Cálculo para Obtenção das Médias de cada Dimensão

DIMENSÃO	CÁLCULO DAS MÉDIAS
SENSO DE COMUNIDADE	Apura-se a média desta dimensão pela soma dos valores atribuídos na escala de resposta (1 a 5), para cada questão, dividido por 14, que corresponde ao quantitativo de perguntas da dimensão.
TRABALHO COMO PROPÓSITO DE VIDA	Apura-se a média desta dimensão pela soma dos valores atribuídos na escala de resposta (1 a 5), para cada questão, dividido por 15, que corresponde ao quantitativo de perguntas da dimensão.
MÉDIA GERAL	Apura-se a média geral pela soma dos valores atribuídos na escala de resposta (1 a 5), para cada questão, dividido por 29, que corresponde ao total de perguntas do instrumento.

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2014.

A partir disso, encerra-se o percurso metodológico, fornecendo o arcabouço estatístico necessário para subsidiar a apresentação dos resultados e discussões.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. Perfil dos Respondentes

A caracterização do tempo de serviço dos 33 funcionários investigados encontra-se estruturada na **Tabela 1**.

Tabela 1. Perfil dos Respondentes

TEMPO DE SERVIÇO	QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	PERCENTUAL
Menor ou igual a 1 ano	6	18,20%

Acima de 1 ano e igual a 5 anos	8	24,20%
Acima de 5 anos e igual a 10 anos	6	18,20%
Acima de 10 anos e igual a 15 anos	8	24,20%
Acima de 15 anos e igual a 20 anos	3	9,10%
Acima de 20 anos	2	6,10%
TOTAL	33	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2026.

A partir dos dados expostos na Tabela 1, nota-se uma maior concentração de servidores em duas faixas temporais: entre 1 e 5 anos (24,20%) e de 10 a 15 anos de serviço (24,20%). O grupo composto por funcionários com até 1 ano de atuação equivale a 18,20%, mesmo percentual verificado na faixa de 5 a 10 anos. Por fim, os profissionais com trajetória mais longa na unidade escolar, situados entre 15 e 20 anos (9,10%) e acima de 20 anos de instituição (6,10%), correspondem conjuntamente a 15,20% dos participantes.

Esses dados revelam uma coexistência equilibrada entre profissionais veteranos e servidores recém-ingressos na unidade escolar. A presença de trabalhadores com longo tempo de permanência favorece a memória institucional e a estabilidade das rotinas, enquanto a chegada de novos integrantes renova as práticas de trabalho. Essa configuração do tempo de serviço constitui um fator positivo para o fortalecimento dos laços de confiança e a consolidação do senso de comunidade no ambiente escolar.

Dando continuidade à caracterização demográfica e educacional dos participantes, buscou-se identificar a composição do grupo investigado segundo as variáveis de sexo, faixa etária e nível de instrução. Os dados consolidados a esse respeito encontram-se apresentados na **Tabela 2**.

Tabela 2. Sexo, Faixa Etária e Escolaridade dos Respondentes

SEXO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Masculino	14	42,4%
Feminino	19	57,6%
FAIXA ETÁRIA		
19 a 29 anos	1	3,0%
30 a 40 anos	14	42,4%
41 a 50 anos	13	39,4%
Acima de 50 anos	5	15,2%
ESCOLARIDADE		
Alfabetizado(a)	1	3,03%
Fundamental II	1	3,03%
Ensino Médio	6	18,18%
Graduação	1	3,03%
Especialização	21	63,64%
Mestrado	2	6,06%
Doutorado	1	3,03%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2026.

Os dados demográficos indicam a predominância do sexo feminino, que representa 57,6% dos respondentes. No que diz respeito à faixa etária, a maior concentração está entre 30 e 40 anos (42,4%), seguida pelo grupo de 41 a 50 anos (39,4%). Quanto ao nível de escolaridade, destaca-se que a maioria absoluta dos funcionários possui Especialização, correspondendo a 63,64% da amostra estudada. Essa combinação entre experiência de vida e formação contínua contribui diretamente para a maturidade das relações diárias e o fortalecimento do senso de comunidade na escola.

4.2. Senso de Comunidade

Os resultados estatísticos detalhados referentes à percepção dos servidores sobre o ambiente social e as relações coletivas na instituição de ensino encontram-se estruturados na **Tabela 3**.

Tabela 3. Resultados da Dimensão Senso de Comunidade

SENSE DE COMUNIDADE	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
No meu Setor... Pessoas são unidas.	3,12	4,00	3,0	1,01	32,26
Solidariedade entre as pessoas.	3,87	4,00	4,0	1,01	26,01

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/espirtualidade-nas-organizacoes-estudo-de-caso-em-uma-instituicao-educacional-publica?noblockage>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2026.

A dimensão “Senso de Comunidade” apresentou uma média geral consolidada de 3,39, indicando uma percepção positiva moderada por parte dos servidores. Ao analisar as afirmativas individualmente, os itens de maior destaque positivo foram “Colaboração entre as pessoas” (Média 3,93) e “Solidariedade entre as pessoas” (Média 3,87). Destacadas na cor azul, ambas as variáveis apresentaram Moda e Mediana iguais a 4,00.

Como um ponto forte do ambiente escolar, destaca-se que o item “Existem intrigas entre as pessoas” obteve a menor média da escala (Média 2,37), sinalizado na cor verde. Esse resultado indica que a maioria dos funcionários discorda da existência de um clima de desavenças ou intrigas no ambiente de trabalho, o que reflete uma convivência harmoniosa na rotina escolar.

Por outro lado, a pesquisa acendeu um sinal de alerta no item “São todos por um e um por todos”, que obteve média de 2,90 e foi destacado na cor laranja. Por estar abaixo do ponto neutro, esse quesito apresentou o maior coeficiente de variação (38,45%), o que revela que os funcionários divergem e sentem falta de uma cooperação mais unificada no dia a dia.

Esses achados alinham-se ao modelo teórico de Siqueira *et al.* (2014), que define o senso de comunidade como a capacidade dos indivíduos de estabelecerem conexões sociais e laços de apoio mútuo no ambiente de trabalho. Os elevados índices de colaboração e solidariedade observados na unidade de ensino reforçam que o espaço escolar, por sua própria natureza pedagógica, fomenta o suporte interpessoal. Adicionalmente, a baixa média atribuída à

existência de intrigas corrobora a percepção de um clima psicossocial favorável, sugerindo que, embora a máxima idealista de cooperação plena (“um por todos”) ainda encontre dispersão nas respostas, as relações cotidianas de trabalho são sustentadas por comportamentos de cidadania organizacional legítimos.

4.3. Trabalho Como Propósito de Vida

Os indicadores estatísticos detalhados referentes à percepção dos servidores sobre a relevância e o significado pessoal de suas atividades laborais encontram-se estruturados na **Tabela 4**.

Tabela 4. Resultados da Dimensão Trabalho como Propósito de vida

TRABALHO COMO PROPÓSITO DE VIDA	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
Meu trabalho... Ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos.	4,03	4,00	4,00	1,03	25,58

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/espiritualidade-nas-organizacoes-estudo-de-caso-em-uma-instituicao-educacional-publica?noblockage>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2026.

A dimensão “Trabalho como Propósito de Vida” apresentou uma média geral consolidada de 3,87, indicando uma forte percepção positiva por parte dos servidores. Ao analisar as afirmativas de forma individual, os itens de maior destaque positivo foram “É responsável por muitas vitórias que consegui na vida” (Média 4,28), “Aumenta minhas habilidades como pessoa” (Média 4,25) e “É parte importante da minha vida” (Média 4,22). Destacadas na cor azul, essas variáveis apresentaram os menores coeficientes de variação da dimensão (14,81%, 21,54% e 15,62%, respectivamente), mostrando um alto consenso de satisfação.

Em contrapartida, as menores médias numéricas foram registradas nos itens “Traz harmonia para os meus dias” (Média 3,41) e “É essencial para minha existência” (Média 3,44), destacados na cor laranja por apresentarem os menores índices de pontuação da escala nesta dimensão. Esses quesitos também apresentaram os maiores coeficientes de variação (32,38% e 31,29%), o que sugere uma maior dispersão e divergência nas respostas dos funcionários sobre o impacto do trabalho na harmonia diária e na própria existência.

Esses achados alinham-se ao modelo teórico de Siqueira *et al.* (2014), que define o propósito de vida no trabalho como o sentimento de que a atividade realizada possui um significado maior e contribui para o crescimento pessoal. As altas médias obtidas nos itens de realização e desenvolvimento individual revelam que os servidores enxergam suas funções na escola como um meio legítimo de conquista e evolução humana. Adicionalmente, embora o trabalho encontre barreiras para trazer harmonia plena ao cotidiano, o que justifica as notas mais baixas em laranja, o resultado geral (3,87) consolida a ideia de que o corpo funcional atribui um valor existencial altamente positivo ao seu ofício.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral de analisar a percepção da espiritualidade dos funcionários de uma instituição educacional pública foi plenamente atingido por meio da aplicação do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET). A pergunta de pesquisa formulada no início do estudo encontra sua resposta na constatação de que os servidores possuem uma percepção altamente positiva acerca da espiritualidade no ambiente laboral, manifestada prioritariamente no reconhecimento do trabalho como fonte de sentido existencial e no fortalecimento de vínculos colaborativos.

No tocante aos objetivos específicos, a identificação do perfil dos funcionários revela um corpo funcional caracterizado pela estabilidade na gestão e pela coexistência de docentes veteranos e recém-ingressos, predominantemente do sexo feminino e com nível de especialização acadêmica. A verificação do senso de comunidade evidencia a predominância de comportamentos de solidariedade e cooperação mútua no cotidiano escolar, ao passo que a baixa percepção de intrigas favorece um clima institucional harmonioso. O exame da dimensão trabalho como propósito de vida atesta que a atividade profissional representa para os servidores um canal efetivo de realização de conquistas, aprimoramento de habilidades individuais e atribuição de significado à existência.

Diante dos achados, sugere-se a implementação de programas contínuos de desenvolvimento humano na escola, focados na promoção de momentos de diálogo institucional e dinâmicas de integração. Recomenda-se, também, o fortalecimento de práticas que estimulem a harmonia diária e o suporte emocional mútuo. Essas ações de gestão de pessoas podem contribuir para a

manutenção e o fortalecimento da percepção de espiritualidade, favorecendo um ambiente de trabalho mais acolhedor e propício à construção de sentido.

As limitações do estudo concentram-se no recorte empírico restrito a uma única unidade escolar e no tamanho amostral delimitado. Para investigações futuras, sugere-se a expansão do método para pesquisas comparativas entre diferentes escolas da rede pública e a adoção de abordagens mistas, agregando entrevistas qualitativas para aprofundar as nuances da subjetividade e da harmonia no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BETTEGA, Jaime João. **Espiritualidade nas organizações:** uma dimensão humana vital ao trabalho. Caxias do Sul/RS: Educs, 2013.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO; Odair; TEIXEIRA; Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia.** 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação:** abordagens qualitativas, quantitativas e mistas. São Paulo: Edições 70, 2021.

MENEGAT, Jardelino; SARMENTO, Dirléia Fanfa; DÍAZ, Manuel. Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. **Conhecimento & Diversidade**, Niterói, v. 12, p. 129-144, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/1779>. Acesso em: 2 ago. 2026.

OLIVEIRA, Celso Luiz de; PIZA, Fabio de Toledo. **Segurança e Saúde no Trabalho**. São Caetano do Sul/SP: Difusão Editora, 2017.

SAMPAIO, Nilo Antônio de Souza; ASSUMPÇÃO, Alzira Ramalho Pinheiro de; FONSECA, Bernardo Bastos da. **Estatística Descritiva**. Belo Horizonte: Editora Poisson, 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias *et al.* Espiritualidade no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 157-171.

TECCHIO, Edivandro Luiz; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida de Castro; BRAND, Josiane Luisa. Espiritualidade nas organizações e criação de conhecimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 28, p. 397-425, jul./dez. 2018. Acesso em: 03 de ago. 2026.

TEIXEIRA, Kildare Oliveira; KLEMZ, Charles; TEIXEIRA, Katiúscia Oliveira. A espiritualidade no ambiente organizacional. **Davar Polissêmica**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 707-718, 2024. Disponível em: <https://revista.fipemig.com.br/index.php/davar/article/view/64>. Acesso em: 4 ago. 2026.

TENFEN, Marcelo Freitas et al. Espiritualidade no Ambiente de Trabalho e sua Relação com a Percepção de Sucesso na Carreira do Indivíduo. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 22, n. 2, p. 153-170,

maio/ago. 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925_2019v22n2a1. Acesso em: 03 de ago. 2026.

WEBER, Eloir Enio; ADAM, Júlio César. Gestão e espiritualidade: uma parceria viável para humanizar as relações de trabalho. **Caminhos**, Goiânia, v. 22, n. 3, p. 728-737, set./dez. 2024. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/caminhos/article/view/14415/6863>. Acesso em: Acesso em: 04 de ago. 2026.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução: Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

¹ Doutorando em Administração pela Universidade Potiguar – PPGA/UNP. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Mestra em Administração pela Universidade Federal do Cariri – UFCA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Cariri – UFCA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Mestrando em Administração pela Universidade Potiguar – PPGA/UNP. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)