

Religiosidade e suas interposições na relação indivíduo-organização

Este estudo aborda religiosidade no trabalho, com o objetivo de verificar a influência desta sobre o desempenho do indivíduo na organização, com ênfase na atuação no trabalho, relações, liderança e carreira. Foram estudados 784 indivíduos com vínculo em organizações de diversos setores, na Região Metropolitana do Recife. Foi aplicado um instrumento abarcando dados demográficos, ocupação, vida profissional, liderança e religiosidade. Uma vez coletados os dados, foram utilizados métodos estatísticos para análise, que possibilitaram a criação de indicadores de religiosidade, liderança e sucesso profissional. O componente nuclear da Religiosidade é 'Crenças 2', condicionante independente do Sucesso, ao lado de escolaridade, experiência profissional e quantidade de trabalho. A relação entre 'Crenças 2' e vida profissional é mediada pela escolaridade, tendo associação mais forte entre aqueles com menor instrução. 'Crenças 2' associa-se positivamente a indicadores de Cumprimento de Metas, Relacionamento, Satisfação e Liderança, mas negativamente com a progressão do nível do cargo e renda. A religiosidade exerce influência nas atividades de indivíduos que possuem menor instrução, tendo associação positiva com relacionamentos, satisfação, liderança e cumprimento de metas, mas prejudica a progressão de cargo e renda. Naqueles que possuem nível médio ou mais, outros fatores se tornam fundamentais, promovendo progressão salarial e de cargo. Indivíduos que têm maior religiosidade são mais satisfeitos com a posição ocupada, salário recebido e relacionamentos na organização. Destaca-se a ausência de literatura, particularmente no Brasil, onde estudos como este são importantes, visto sincretismo existente e a necessidade de considerar diferenças no contexto organizacional.

Palavras-chave: Religiosidade; Relação Indivíduo-organização; Sucesso profissional.

Religiosity and its interpositions in the individual-organization relationship

This study approaches the perspective of religiosity at work, aiming to verify its influence on the individual's performance in organization, with emphasis on work performance, relationships, leadership and career. We studied 784 individuals with ties in organizations from different areas in the metropolitan region of Recife. An instrument covering demographic data, occupation, professional life, leadership and religiosity was applied. Once collected the data, statistical methods were used for analysis, which allowed the creation of indicators of religiosity, leadership and professional success. The core component of Religiosity is 'Beliefs 2', a condition independent of Success, along with education, work experience, and amount of work. The relationship between 'Beliefs 2' and professional life is mediated by education, having a stronger association among those with less education. 'Beliefs 2' is positively associated with Goal, Relationship, Satisfaction, and Leadership indicators, but negatively associated with job and income level progression. Religiosity influences the activities of individuals with less education, having a positive association with relationships, satisfaction, leadership and achievement of goals, but hinders the progression of position and income. In those with a medium or higher level, other factors become fundamental, promoting salary and job progression. Individuals who have greater religiosity are more satisfied with the position held, salary received and relationships in the organization. We highlight the absence of literature, particularly in Brazil, where studies like this are important, given the existing syncretism and the need to consider differences in the organizational context.

Keywords: Religiosity; Individual-organization relationship; Professional success.

Topic: **Comportamento Organizacional**

Received: **07/12/2019**

Approved: **10/01/2020**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Camila Rodrigues Silva Santos 

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/4333152685425395>
<http://orcid.org/0000-0002-0854-1624>
camilarodriguez88@gmail.com

Antônio Roazzi 

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/6108730498633062>
<http://orcid.org/0000-0001-6411-2763>
roazzi@gmail.com

Bruno Campello de Souza 

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/4871710017456971>
<http://orcid.org/0000-0002-6402-0233>
bcampello@uol.com.br



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2020.001.0011

Referencing this:

SANTOS, C. R. S.; ROAZZI, A.; SOUZA, B. C.. Religiosidade e suas interposições na relação indivíduo-organização. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.11, n.1, p.145-160, 2020. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2020.001.0011>

INTRODUÇÃO

Religião remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas (DURKHEIM, 1996). Alguns autores, porém, esclarecem que vivenciar experiências religiosas não é romper com o mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber a influência dessas atitudes no dia a dia e ainda que a vivência e as práticas religiosas incorporam sim uma visão de mundo distinta, mas que trazem à tona determinados valores e papéis sociais (CAVANAUGH, 2001). Tendo em vista as mais diversas religiões existentes no mundo, é necessário entender a influência que os momentos vivenciados e as experiências pessoais dentro destas instituições podem ter no cotidiano do ser humano, observadas a partir da modificação de suas atitudes no campo individual ou social. Estas experiências apresentam a pessoa a um mundo que só pode ser compreendido por aqueles que já experimentaram os mesmos rituais e comungam de um mesmo ideal.

As organizações, por sua vez, têm como objetivo contribuir com a sociedade por meio da produção e oferta de bens e serviços que tenham utilidade e, assim, podem gerar lucros. Representam ainda, um dos cenários em que as relações interpessoais acontecem. O homem se vincula a uma organização com o intuito de fazer uso de suas capacidades e de sua força de trabalho, desenvolvidas ao longo do tempo, procurando, também, condições para suprir essas necessidades (LOPES et al., 2018). Conseguir fazer com que os objetivos do indivíduo se aproximem daquilo que a organização está disposta a oferecer é um dos grandes desafios da Organização.

A convergência dos interesses pessoais com os objetivos da organização construirá um Clima Organizacional que seja adequado ao momento que a organização estará vivendo, ou seja, os sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e a forma que a organização operacionaliza esses sentimentos, seja demonstrando interesse pela pessoa, oferecendo treinamentos, políticas que contribuam para bons relacionamentos e bem-estar na organização, podem afetar de maneira positiva sua satisfação e motivação para o trabalho (LOPES et al., 2018). Trata-se de uma forma de humanização e reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior, além de proporcionar uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho (SILVA et al., 2009; REGO et al., 2008).

REVISÃO TEÓRICA

Problema de pesquisa e Objetivos

Diversos autores já se dedicam a analisar possíveis influências da espiritualidade do indivíduo no contexto do trabalho, trazendo toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões, abordando o tema como uma forma de humanização e o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada culturalmente, com a presença e influência direta no contexto de uma comunidade (REGO et al., 2008). Estas pesquisas trouxeram como observação que, quando as pessoas encontram um significado para suas atividades e se sentem envolvidas em climas organizacionais fortemente espirituais, tornam-se mais saudáveis e felizes, atuam de forma mais comprometida, se tornam mais

engajados e são capazes de aplicar todo o seu potencial para o trabalho.

Apesar de ‘Espiritualidade no ambiente de trabalho’ ser um termo que contribui bastante para a reflexão sobre o assunto, que abarca toda forma de vivência da fé e expressão de aspectos ‘sobrenaturais’, é importante considerar, para o presente estudo, a definição de ‘Religiosidade no ambiente de trabalho’, que, segundo Lynn et al. (2009), permite a inclusão de dogma, tradição e instituição e permite capturar rituais, crenças e valores religiosos de denominações propriamente ditas.

Há, então, um consenso geral de que é um ‘movimento’ conduzido por pessoas que desejam viver uma vida integrada. Pessoas que não querem ter que esquecer sua tradição de fé ou de identidade na porta quando eles vão para o trabalho, da mesma forma que não estão dispostos a negar sua etnia, raça, sexo ou orientação sexual (MILLER, 2007). O ambiente de trabalho precisa ser um lugar que dá oportunidade de se colocar em prática as qualidades do espírito humano como norteadoras da gestão, considerando, assim, o indivíduo e suas particularidades, valores e construção social.

Existe uma certa dificuldade em se encontrar na literatura pesquisas abordando como a religião ou religiosidade interagem, num sentido mais amplo, com as relações de um indivíduo e a organização onde atua, particularmente no que concerne a relacionamento com os demais colaboradores, satisfação no trabalho, desempenho profissional e carreira. Vê-se a necessidade de pesquisas que considerem a influência direta das práticas de tradições de fé, ou religião propriamente dita, e da religiosidade do indivíduo, suas relações sociais e sobre o seu desempenho na organização.

Este estudo quantitativo tem, portanto, o objetivo geral de compreender a religiosidade, vista sob a perspectiva de denominação, crenças, práticas, valores e fé, em termos do seu papel na relação do indivíduo com a organização onde atua. Isto a partir de objetivos específicos, tais como identificar associações com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional; Verificar a associação da religiosidade com os diversos aspectos da relação dos indivíduos com as organizações onde atuam, ponderando o eventual efeito do tipo de ocupação, setor de atuação e sociodemografia.

Vinculada aos valores e crenças de um indivíduo está a sua religião. Esta remete-se a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas (DURKHEIM, 1996). O termo está necessariamente atrelado, ainda, a um sistema de dogmas, de crenças e de rituais, ou seja, é sempre vinculado à dimensão institucional (TOLOVI, 2019).

A religião permite ao homem substituir o mundo da realidade por um mundo diferente, onde, ao assimilar os ideais elaborados coletivamente pela sociedade e expressos pela religião, ele adquire a competência necessária para conceber o seu mundo ideal. Seria uma espécie de reflexão sobre tudo que escapa à ciência e, de maneira geral, ao pensamento vinculado à ideia de sobrenatural, de coisas que vão além do alcance do nosso entendimento (TOLOVI, 2019).

Tolovi (2019) assevera que a religião contribui para a imposição dos princípios de estruturação da percepção e do pensamento do mundo, conferindo ao indivíduo um sistema de práticas e representações, cujas estruturas precisam ser compartilhadas e objetivadas por um coletivo, ganhando, assim, força

suficiente para legitimação. Caracteriza-se, assim, a religiosidade como um conjunto de valores e atitudes religiosas praticadas por um indivíduo e endossadas por um grupo de pessoas que compartilham dos mesmos princípios.

Segundo Freitas (2017) a religiosidade possui dois aspectos básicos. O primeiro, tendo sentido de religião, quando é expressa como exterioridade, através de práticas devocionais, ritos, cumprimento de preceitos, celebrações e doutrinas; já o segundo dá um sentido de vivência interior, levando o indivíduo a crer no que não pode ser constatado pela razão, uma Força Transcendente.

Alguns autores afirmam que a vivência interior, as atividades solitárias, como preces e leituras, e a busca pessoal de sentido para as ações são características de um certo nível de 'espiritualidade'. Ou seja, enquanto que a religiosidade expressa vivências mais extrínsecas ao indivíduo, a espiritualidade é um termo que está mais ligado a vivências intrínsecas, podendo estar presente, inclusive, no cotidiano de pessoas que se dizem "sem religião" (TOLOVI, 2019; HENNING et al., 2009).

Levando em consideração outros aspectos da experiência religiosa, tem-se que é importante, ainda, destacar as experiências místicas. A experiência mística é o ápice da experiência religiosa, o momento de maior contato com o Sagrado, de maior conexão com o divino (SILVEIRA et al., 2018). Nela podem ocorrer êxtases e fenômenos extraordinários, como visões, vozes, levitações, presságios, etc., sem, necessariamente precisar da ocorrência desses fenômenos para caracterizar a experiência mística (ÁVILA, 2007).

A importância da religiosidade na vida do indivíduo pode ser observada ao perceber que a experiência religiosa tem influência direta na sua vida, apresentam a pessoa a um mundo inteiramente novo e diferente do cotidiano, de tal maneira que consegue melhorar seu bem-estar, modificar suas atitudes, sua personalidade, as emoções, e reduz depressão, tendência ao suicídio e ansiedade (KOENIG et al., 2012; SILVA, 2010). A frequência à igreja auxilia na socialização, aumenta a probabilidade de apoio social e gera no indivíduo um senso de controle mediado por Deus, que pode ser entendido como a influência direta de Deus na tomada de decisão, reações e atitudes dos indivíduos, em situações estressantes (LYNN et al., 2009; KRAUSE, 2007).

No ambiente organizacional cresce a busca por um sentido maior para o trabalho. Não se deve desconsiderar a possibilidade real da influência religiosa na vida social de qualquer indivíduo que assim deseje e dentro do ambiente organizacional, muitas vezes, a orientação religiosa supera os objetivos pessoais e assume um caráter transcendental, fazendo com que surja uma ligação entre religiosidade e negócios (DUTRA, 2016). Porém, a ênfase desse ambiente tem sido posta em termos de espiritualidade que, em princípio, é elemento presente na religiosidade (SILVA et al., 2009).

Apesar de 'Espiritualidade no ambiente de trabalho' ser um termo que contribui bastante para a reflexão sobre o assunto, que abarca toda forma de vivência da fé e expressão de aspectos 'sobrenaturais', é importante considerar, para o presente estudo, a definição de 'Religiosidade no ambiente de trabalho', que, segundo Lynn et al. (2009), permite a inclusão de dogma, tradição e instituição, rituais, crenças e valores religiosos.

Pessoas não querem, destarte, esquecer sua tradição de fé ou de identidade na porta do seu

trabalho, da mesma forma que não estão dispostas a negar ou sua etnia, raça, sexo ou orientação sexual (MILLER, 2007). O ambiente de trabalho precisa ser um lugar que dá oportunidade de se colocar em prática as qualidades do espírito humano como norteadoras das práticas de gestão, considerando, assim, o indivíduo por completo. Se, portanto, como afirma Costa (2016), a fé cristã ou, neste caso, qualquer expressão religiosa, não é relevante no trabalho, então ela não é relevante em qualquer circunstância ou aspecto da vida do indivíduo.

METODOLOGIA

Para a realização do estudo e atingimento dos objetivos deste trabalho, foram estudados um total de 784 indivíduos adultos, de ambos os sexos e idade, escolaridade e renda variadas, que tinham vínculo organizacional, seja em organização pública, privada, ONG ou possua empresa própria, todos residentes na Região Metropolitana do Recife, em exercício de suas atividades em organizações dos mais diversos setores.

O questionário contém 28 questões, abrangendo dados demográficos, a ocupação e atividades no trabalho, o desempenho nas atividades, aspectos de liderança, uso do tempo livre, percepção acerca de religiosidade e temas relacionados, desenvolvidos especificamente para esta pesquisa. As respostas eram dadas em escalas intervalares de tipo Likert, de cinco pontos. Foi realizado um pré-teste e as devidas verificações de validade e confiabilidade.

A aplicação do instrumento foi realizada nas ruas da região metropolitana do Recife, seguindo um protocolo de distribuição equitativa de sexo, idade e escolaridade. Cada entrevistador abordou cerca de 16 pessoas, com 18 anos de idade ou mais, que possuíam algum tipo de vínculo empregatício, seja em organização pública, privada, ONG ou empresa própria, sendo dois de cada um dos oito tipos descritos acima. Utilizando métodos estatísticos e comparando os resultados com os dados sociodemográficos disponibilizados pelo governo, pode-se controlar possíveis fraldes ou problemas no preenchimento dos questionários. Finalmente, vale observar que para a composição final da amostra foram expurgados questionários com dados ausentes. Dessa forma, dos 848 questionários obtidos, foram validados 784, representando cerca de 92% do total de respondentes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para que se pudesse atingir a proposta central do estudo, foi necessária a criação de um indicador geral de Liderança, outro de Sucesso na Vida Profissional e mais um de Religiosidade, possibilitando, assim, um estudo mais detalhado. A partir das respostas obtidas com os questionários, criou-se de um conjunto de itens a que medem a intensidade das características de liderança, em uma autoanálise. Os 10 itens acerca do auto avaliação das qualidades de liderança se mostraram estatisticamente consistentes (Tabela 1). A média de todos esses itens resultou em um indicador de Liderança.

Considerando o indicador geral de liderança e suas relações com os aspectos da vida profissional (Tabela 2), foram encontradas correlações estatisticamente significativas ($P \leq 0.05$) com o nível do cargo ocupado, a relação com os subordinados, renda individual e progressão da renda, além do cumprimento de

metas no trabalho.

Tabela 1: Análise de Confiabilidade do Indicador de Liderança.

Variável	Alfa de Cronbach
Indicador Geral de Liderança	0.83
Aspecto da Liderança	Alfa Se Removido
Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	0.82
Eloquência e Capacidade de Comunicação	0.82
Capacidade de Resolver Conflitos	0.82
Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	0.82
Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	0.82
Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	0.83
Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	0.82
Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	0.82
Sensibilidade, Intuição e Criatividade	0.82
Capacidade de Delegar	0.82

Tabela 2: Correlação de Spearman entre os aspectos da liderança e a vida profissional.

Aspecto da Liderança	Correlação de Spearman com Aspectos da Vida profissional													
	Nível do Cargo		Relação c/ Subordinado		Renda Individual		Progressão		Renda		Horas de Trabalho		Cumprimento de Metas	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	P	Rho	p	Rho	p
Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	0.21	<01	0.19	<01	0.18	<01	0.07	0.06	0.13	<01	0.02	0.65	0.21	<01
Eloquência e Capacidade de Comunicação	0.23	<01	0.17	<01	0.14	<01	0.07	0.04	0.11	<01	-0.03	0.40	0.21	<01
Capacidade de Resolver Conflitos	0.26	<01	0.19	<01	0.21	<01	0.04	0.23	0.10	0.01	-0.05	0.18	0.17	<01
Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	0.19	<01	0.15	<01	0.17	<01	0.05	0.17	0.10	0.01	0.00	0.97	0.19	<01
Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	0.14	<01	0.14	<01	0.17	<01	-0.05	0.14	0.01	0.77	-0.01	0.88	0.25	<01
Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	0.03	0.36	0.06	0.10	0.06	0.11	-0.05	0.18	-0.03	0.40	0.04	0.27	0.18	<01
Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	0.12	<01	0.17	<01	0.15	<01	-0.02	0.66	0.04	0.21	0.04	0.31	0.20	<01
Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	0.31	<01	0.30	<01	0.28	<01	0.10	0.01	0.19	<01	-0.05	0.19	0.20	<01
Sensibilidade, Intuição e Criatividade	0.21	<01	0.14	<01	0.16	<01	0.02	0.61	0.06	0.12	-0.10	<01	0.11	<01
Capacidade de Delegar	0.30	<01	0.27	<01	0.26	<01	0.05	0.18	0.14	<01	-0.09	0.01	0.22	<01
Indicador Geral de Liderança	0.31	<01	0.28	<01	0.29	<01	0.05	0.20	0.14	<01	-0.04	0.30	0.29	<01

A partir de uma análise fatorial dos aspectos da vida profissional (Tabela 3), vê-se que é possível dividi-los em duas grandes categorias, ou seja: Satisfação (Satisfação Geral, Satisfação com Salário, Satisfação com as Atividades, Satisfação com a Avaliação e Satisfação com as Perspectivas) e Relacionamentos (Satisfação com o Relacionamento com Chefes, Colegas e Subordinados).

É estatisticamente possível, ainda, definir um indicador de Desempenho (Cumprimento de Metas, Satisfação com Relacionamentos e Liderança) e outro de Recompensas (Nível do Cargo, Renda Individual e

Satisfação), bem como reunir ambos num único indicador de Sucesso Profissional, como descrito a seguir: Desempenho: Medido pela média de Cumprimento de Metas, Satisfação com Relacionamentos e Liderança (Cronbach Alfa = .57); Recompensa: Média de Nível do Cargo, Renda Individual e Satisfação c/ o Trabalho (Cronbach Alfa= .62); Sucesso: Média de Desempenho e Recompensa.

Tabela 3: Análise Fatorial dos itens de relação com o trabalho (Componentes Principais - Varimax Normalizada).

Eigenvalues		
Fator	Eigenvalue	Variância Acumulada
1	3.513	43.9%
2	1.032	56.8%
Carga Fatorial		
Variável	Fator 1	Fator 2
Satisfação Geral	0.73	0.28
Salário	0.75	0.05
Atividades	0.66	0.28
Chefia	0.45	0.57
Subordinados	0.23	0.67
Colegas	0.01	0.82
Avaliação	0.73	0.13
Perspectivas	0.76	0.17

Como abordado no referencial teórico, Religiosidade pode ser compreendida como o conjunto de Crenças, práticas e costumes direcionados para a elevação do sagrado. A partir destas considerações, foram elaboradas algumas questões, considerando os principais aspectos desta religiosidade. A partir de análise fatorial destes itens (Tabela 4), tem-se que as Crenças Religiosas podem ser agrupadas em três grandes categorias, isto é, Crenças 1 (Divindades, Intervenção, Milagres e Karma), Crenças 2 (Vida Pós-Morte e Presságios) e Crenças 3 (Reencarnação e Oráculos).

Tabela 4: Análise Fatorial dos itens de Crença (Componentes Principais - Varimax Normalizada).

Eigenvalues		
Fator	Eigenvalue	Variância Acumulada
1	2.811	35.1%
2	1.454	53.3%
Carga Fatorial		
Variável	Fator 1	Fator 2
Divindades	0.74	-0.01
Pós-Morte	0.43	0.47
Reencarnação	0.02	0.84
Karma	0.63	0.05
Intervenção	0.77	0.08
Milagres	0.75	0.07
Presságios	0.52	0.41
Oráculos	-0.03	0.79

A partir dos dados, obteve-se um indicador de religiosidade, formado pela junção de três elementos, sendo possível nomear cada uma das categorias como colocado a seguir: Crenças 1 – Referente à crença em Divindades, bem como na possibilidade de Intervenção dessas divindades na vida do indivíduo, a ocorrência de Milagres e Karma. Aqui se refere ao objeto de reverência, em quem se deposita a fé propriamente dita, o Sagrado (Média de Divindades, Intervenção, Milagres e Karma); Crenças 2 – Refere-se à crença na Vida Pós-Morte e em Presságios, mas, principalmente à ascensão do mundano para o sagrado, ou seja, a tentativa de

transcender o mundo, o concreto e atingir o sagrado, aproximando-se do conceito de misticismo (Média de Vida Pós-Morte e Presságios); **Crenças 3** – Considera a Reencarnação e consulta a Oráculos, fazendo com que o sobrenatural tenha efeito sobre a prática cotidiana, buscando no sagrado as respostas para questões deste mundo. A magia tem aproximação conceitual forte com este elemento (Média de Reencarnação e Oráculos).

O vínculo a uma denominação religiosa, no entanto, acarreta na aceitação de uma série de dogmas ou preceitos, crenças e rituais específicos, restrições, proibições e ‘não-aceitações’ religiosas, que criam uma carga de valores e formas de atitude que diferenciam umas das outras conforme demonstrado na Tabela 5 e comentado abaixo.

Tabela 5: Análise Fatorial dos itens de restrição, proibição e aceitação religiosa (Componentes Principais - Varimax Normalizada).

Eigenvalues			
Fator	Eigenvalue		Variância Acumulada
1	5.102		46.4
2	1.766		62.4
3	1.161		73.0
Carga Fatorial			
Variável	Fator 1	Fator 2	Fator 3
Vestes	0.85	0.20	0.17
Dias e Horários	0.21	0.26	0.82
Alimentos	0.17	0.16	0.85
Bebidas	0.83	0.06	0.33
Sexo Sem Casamento	0.87	-0.05	0.32
Homossexualismo	0.85	0.12	0.07
Contato c/ Infiéis	0.11	0.76	0.18

Intolerância - trata-se da relutância ou dificuldade em aceitar a convivência com pessoas de outra crença ou fé, bem como a relação com aspectos fora do seu contexto religioso (Restrição a Contato com Infiéis, Inverso da Aceitação de Felicidade Independente da Religião e Inverso do Reconhecimento da Bondade Independente da Religião).

Moderação - Ações para coibir excessos e garantir o cumprimento de regras religiosas mais antigas, envolvendo tradições de fé (Restrição ao Consumo de Alimentos e Observação de Dias/Horários Religiosos).

Puritanismo - são as restrições e limitações colocadas na sua vida, seus atos e hábitos, em função da opção religiosa, bem como as restrições das relações inter-religiosas (Restrições a Vestes, Bebidas, Sexo Sem Casamento, Homossexualismo, junto com Proselitismo e o Inverso da Aceitação do Casamento Inter-religioso).

Levando em conta todos esses aspectos, inclusive os mais subjetivos, forma-se um panorama geral da religiosidade, levando em consideração as influências do sagrado no cotidiano do indivíduo, e os aspectos sociais e as implicações que o vínculo a uma determinada denominação religiosa têm sobre este indivíduo. A partir da análise multidimensional dos aspectos de religiosidade, percebe-se que Crenças 2 é o componente mais central, equidistante de todas as vertentes religiosas, mostrando-se como o ponto de maior importância em relação aos aspectos da vida religiosa e confirmando a teoria de que este aspecto é o atingimento máximo da experiência religiosa, onde se consegue uma conexão profunda com o Sagrado (SILVEIRA et al., 2018).

Outro fator importante a ser considerado é que todos os aspectos de religiosidade estão muito

próximos do protestantismo. Ou seja, as pessoas que se apresentaram como protestantes dão mais importância à religião em seu cotidiano e dedicam mais horas ao culto e atividades da igreja. Em compensação, esse comportamento vem arraigado de puritanismo e intolerância. São mais intolerantes em relação à aceitação de outras práticas religiosas e ao relacionamento com pessoas de outras práticas e crenças. Precisam, ainda, lidar com mais fatores restritivos, como vestimenta e hábitos alimentares e de ingestão de bebida alcoólica. A explicação para essa atitude vem da origem desta denominação. O calvinismo surgiu como uma doutrina bastante rígida e restritiva, ditando, mais efetivamente, o comportamento dos indivíduos a partir de uma crença na absoluta soberania de Deus (BORGES et al., 2018).

É interessante, ainda, perceber a proximidade existente entre Catolicismo e Espiritismo, confirmando a ideia de sincretismo religioso, ainda muito presente na cultura brasileira. Chico Xavier fez com que o Espiritismo tomasse maiores proporções ao tentar aproximar o Espiritismo do Catolicismo no Brasil (SOFIATI et al., 2018; KUPPER, 2018). Ao se considerarem, em uma segunda análise, aspectos da vida profissional, as áreas de atuação, além das variáveis sócio demográficas e as variáveis ligadas à religiosidade, há mudanças significativas no comportamento dessas variáveis, sendo importante fazer algumas considerações para o estudo.

Observa-se, ainda, o distanciamento da religião católica daquilo que se chama de 'Sagrado', indicando que os fatores profissionais, a escolaridade e o sucesso propriamente dito, tem maior peso na vida dos que afirmam seguir essa religião, do que suas práticas religiosas. É comum perceber que uma grande parcela da população católica assim se denomina, mais por herdarem essa fé de seus familiares, do que por práticas religiosas e pela fé em si. São os chamados "católicos não praticantes" (FERNANDES, 2018).

Por outro lado, os protestantes se mostram bastante consistentes em relação a relação com aspectos religiosos. Mostram aproximação maior com emprego privado e o setor de serviços, se afastando do sucesso e escolaridade. Já se observou que os protestantes gastam mais tempo para participas de cultos religiosos e se dedicam mais às atividades referentes à sua fé. É possível, portanto, que estejam substituindo a dedicação a aspectos que se vinculem mais à vida profissional e ao sucesso neste campo.

Há, ainda, uma importante diferença em relação ao sexo. As mulheres se mostram mais próximas de Crenças 1 do Crenças 2, parecem dedicar-se mais a atividades religiosas e se dedicar a atividades de cunho mais social, como uma prestação de serviço em ONGs. Os homens, por sua vez, demonstram um maior interesse pelo ateísmo e agnosticismo e atuam em setores mais próximos do sucesso. Este cenário confirma pesquisas apresentadas pela FGV em um compêndio de artigos sobre religião, publicado em 2010. Nele tem-se que as mulheres têm mais costume de frequentar cultos religiosos do que os homens e também dão maior importância à religião (NERI et al., 2011).

Ao se fazer a regressão linear múltipla das variáveis que são mais relevantes para o atingimento do sucesso profissional, em função dos aspectos de religiosidade, os fatores que tiveram maior relação foram escolaridade, tempo na organização, as horas dedicadas ao trabalho e Crenças 2. Este grupo de variáveis forma os fatores preditores de sucesso (Tabela 6).

Tabela 6: Regressão linear múltipla do Sucesso.

R Múltiplo	0.54	F(4,779)	81.349	
R Múltiplo	0.29	P	<.01	
R ² Ajustado	0.29	Erro Padrão	10.00	
	b*	b	t(779)	p-value
Intercept		31.72	20.337	<.01
Titulação	0.52	3.28	17.018	<.01
Tempo na Organização	0.12	0.18	3.881	<.01
Horas de Trabalho	0.11	0.10	3.432	<.01
Crenças 2	0.07	1.34	2.451	0.01

O fator importante a ser destacado, para os fins desta pesquisa, é a relação do sucesso profissional com o Crenças 2. Mesmo que tenha pouca representação efetiva (0.07), esta relação pôde ser observada. Crenças 2, cujas características se aproximam bastante de misticismo, que é, por definição, o ápice da experiência religiosa (SILVEIRA et al., 2018), o que pode indicar que uma relação mais profunda com o Sagrado dá ao indivíduo alguns elementos que contribuem para o atingimento do sucesso profissional.

É preciso compreender o comportamento destas variáveis em conjunto. Com o fator Escolaridade explicando 0.52 do sucesso e Crenças 2 representando apenas 0.07, é possível afirmar que a Escolaridade alta tem tanto impacto no sucesso, que a religiosidade não é considerada. Na ausência deste primeiro item, porém, a religiosidade se torna importante.

Tabela 7: ANOVA Fatorial do indicador de Sucesso em função de versões dicotomizadas pela mediana de Escolaridade, ornada, Tempo na Organização e Crenças 2.

	Soma dos Sigma	G.L.	Sigma Médio	F	p	Eta Parcial ao Quadrado	Não-Centralidade	Poder (Alfa=.05)
Interceptação	539757.5	1	539757.5	4906.833	0.00	0.86	4906.833	1.00
Escolaridade	7105.5	1	7105.5	64.595	0.00	0.08	64.595	1.00
Jornada	301.8	1	301.8	2.743	0.10	0.00	2.743	0.38
Tempo na Organização	475.7	1	475.7	4.325	0.04	0.01	4.325	0.55
Crenças 2	1.1	1	1.1	0.010	0.92	0.00	0.010	0.05
Escolaridade*Jornada	315.8	1	315.8	2.871	0.09	0.00	2.871	0.39
Escolaridade vs. Tempo	123.1	1	123.1	1.119	0.29	0.00	1.119	0.18
Jornada*Tempo	17.7	1	17.7	0.161	0.69	0.00	0.161	0.07
Escolaridade*Crenças 2	428.8	1	428.8	3.898	0.05	0.01	3.898	0.50
Jornada*Crenças 2	15.9	1	15.9	0.144	0.70	0.00	0.144	0.07
Tempo*Crenças 2	38.5	1	38.5	0.350	0.55	0.00	0.350	0.09
Escolaridade*Jornada*Tempo	13.9	1	13.9	0.126	0.72	0.00	0.126	0.06
Escolaridade*Jornada*Crenças 2	41.7	1	41.7	0.379	0.54	0.00	0.379	0.09
Escolaridade*Tempo*Crenças 2	5.6	1	5.6	0.051	0.82	0.00	0.051	0.06
Jornada*Tempo*Crenças 2	250.0	1	250.0	2.273	0.13	0.00	2.273	0.33
Esc.*Jornada*Tempo*Crenças 2	29.1	1	29.1	0.264	0.61	0.00	0.264	0.08
Error	84480.9	768	110.0					

A Anova Fatorial confirma os achados da Regressão Linear Múltipla quanto aos condicionantes ou preditores do Sucesso (Tabela 7). Identifica-se a existência de um efeito na combinação de Crenças 2 com a Escolaridade que vai além do efeito individual de cada uma dessas variáveis. Não se detectou, porém, nenhum efeito estatístico de outras combinações das variáveis Escolaridade, Jornada, Tempo na Organização e Crenças 2. Crenças 2 associa-se positivamente ao Sucesso apenas entre aqueles com Escolaridade até o nível Fundamental, não havendo correlação no caso daqueles com nível médio ou mais.

Para os sujeitos com Escolaridade até o nível Fundamental, ao detalhar-se os diversos aspectos da vida profissional observa-se que Crenças 2 apresenta relação negativa com a ascensão profissional (progressão de salário e de cargo), embora haja associação positiva aspectos de desempenho (Liderança, Relacionamentos, Cumprimento de Metas) e com a Satisfação, inclusive com Salário e Satisfação Geral. Para os sujeitos com Escolaridade de nível Médio ou mais, ao detalhar-se os diversos aspectos da vida profissional observa-se que Crenças 2 apresenta relação negativa com a Renda Individual e a Progressão de Renda.

A ANOVA fatorial do indicador de Sucesso em função de escolaridade, jornada, tempo na organização e Crenças 2 mostra uma forte correlação entre o sucesso e Escolaridade, Tempo na organização e na relação entre Escolaridade e Crenças 2. Ao se estudar o sucesso e Crenças 2 em relação à escolaridade, pode-se afirmar que Crenças 2 contribui para o sucesso profissional, mas somente para os indivíduos com escolaridade baixa. Quanto maior o grau de Crenças 2 do indivíduo que tem até o ensino fundamental, melhores serão seus resultados na organização. Para os indivíduos com ensino médio ou um nível maior de escolaridade, a religiosidade não tem influência nenhuma nas questões profissionais que levam a um sucesso efetivo.

Diversas pesquisas apontavam para a influência negativa dos aspectos religiosos em relação à escolaridade e, de certa forma, corroboram o que foi encontrado aqui. As pesquisas sugerem que a religiosidade tem efeito negativo em relação à escolaridade do indivíduo e que um elevado nível de escolaridade tende a um menor grau de religiosidade, com reflexos nas organizações (ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO et al., 2006). Ao correlacionar Crenças 2 com os aspectos da vida profissional, em função do grau de escolaridade (Tabela 8), observa-se uma relação positiva com o cumprimento de metas, os relacionamentos a satisfação com o trabalho e liderança, mas Crenças 2 influencia negativamente a progressão de renda e de cargo.

Tabela 8: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da vida profissional segundo a Escolaridade.

Aspecto da Vida Profissional	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	p	Rho	p
Cumprimento de Metas	0.12	0.02	0.01	0.88
Horas Trabalhadas	0.00	1.00	-0.07	0.14
Nível do Cargo	-0.02	0.68	-0.03	0.48
Renda Individual	-0.01	0.88	-0.12	0.02
Progressão do Cargo	-0.11	0.05	0.02	0.61
Progressão da Renda	-0.11	0.04	-0.10	0.05
Relacionamentos	0.17	<.01	0.08	0.11
Satisfação	0.17	<.01	-0.05	0.28
Liderança	0.19	<.01	0.06	0.23

Se for levado em conta que as pessoas muito místicas se deixam ser regidas pela Bíblia e por dogmas e doutrinas de suas denominações religiosas, a relação negativa com a progressão de cargos e salários se explica, pois, o trabalho é incentivado como forma de sustento pessoal e da família. É preciso que haja dedicação, boa vontade e servidão, sabendo que a recompensa maior vem de Deus e não dos homens.

Uma outra relação a ser analisada é dos diversos aspectos de liderança com Crenças 2, em função do nível de escolaridade (Tabela 9). Em relação aos diversos aspectos de liderança, em função da escolaridade,

no nível fundamental, Crenças 2 apresenta relação com quase todos os aspectos, exceto o pragmatismo. No caso dos respondentes de nível médio, Crenças 2 não apresenta nenhuma associação com aspectos de desempenho, salvo apenas com os itens de Apoio e Intuição da Liderança.

Tabela 9: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da Liderança segundo a Escolaridade.

Aspecto da Liderança	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	P	Rho	p
Carisma	0.11	0.03	-0.01	0.91
Eloquência	0.12	0.03	-0.05	0.33
Conflitos	0.15	<.01	0.03	0.49
Pragmatismo	0.06	0.27	0.05	0.28
Confiabilidade	0.14	0.01	0.00	0.98
Apoio	0.10	0.07	0.13	0.01
Autoconfiança	0.17	<.01	0.08	0.11
Inteligência	0.14	0.01	0.05	0.34
Intuição	0.10	0.05	0.11	0.03
Delegação	0.16	<.01	-0.01	0.86

A própria definição de carisma no dicionário já remete a questões religiosas. Define-se como sendo 'Força ou dom conferido por graça divina. Qualidades especiais de liderança derivadas de individualidade excepcional', segundo dicionário Aurélio. Assim, é fácil a associação deste aspecto com a religião. O carisma, assim como as demais características, é encontrado no caráter de diversos ícones religiosos e figuras importantes para as denominações religiosas. A necessidade de alguém que sirva de exemplo é fundamental para determinar o comportamento dos fiéis.

Estas figuras utilizam esses aspectos de liderança, justamente por assumirem esse papel em suas denominações. Têm o papel de convencer aos seguidores sobre a verdade que prega, levando-os a atingir um objetivo comum, procurando sempre a mediação de conflitos, trabalhar em grupo, dando o exemplo e convencendo, principalmente através de atos e palavras, os seus seguidores da maneira correta de agir. Vê-se, portanto, muito do papel do líder nas organizações.

O último aspecto a ser considerado é a relação da satisfação com a vida profissional e Crenças 2 (Tabela 10), considerando os indivíduos que têm até o nível fundamental, encontra-se correlação positiva com a satisfação geral, o salário, as atividades realizadas, relação com chefia e subordinados. Ou seja, quanto mais religiosos forem, mais satisfeitos estão com os aspectos apresentados. A satisfação com a profissão e o cargo ocupado, bem como com o salário recebido podem estar ligadas à certeza de uma recompensa futura, vinda de Deus, fazendo com que o indivíduo, muitas vezes, se acomode com o que já conquistou.

A bíblia cristã apresenta ensinamentos quanto à satisfação do indivíduo, relação com chefia e subordinados e realização de atividades profissionais, onde se leva a entender que qualquer atividade realizada pelo que crê, serve para exaltação do Sagrado e é necessária doação total, que a boa relação com o outro, o serviço e a caridade são fundamentais para se seguir corretamente as leis e ensinamentos de Deus. Isso explica a maneira com que os dados se apresentaram. Em nível médio ou um grau de instrução maior, Crenças 2 não apresenta correlação com nenhum dos aspectos de satisfação com a vida profissional. Os indivíduos com maior nível de instrução não vinculam questões religiosas à satisfação com as atividades que realiza na organização.

Tabela 10: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da satisfação com a vida profissional segundo a Escolaridade.

Aspecto da Satisfação c/ Vida Profissional	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	P	Rho	p
Satisfação Geral	0.22	<.01	-0.05	0.30
Salário	0.14	0.01	-0.04	0.36
Atividades	0.15	<.01	0.01	0.91
Chefia	0.17	<.01	0.08	0.12
Subordinados	0.16	<.01	0.05	0.27
Colegas	0.08	0.14	0.08	0.11
Avaliação	0.00	0.94	-0.04	0.46
Perspectivas	0.09	0.08	-0.06	0.24

A partir dos achados desta pesquisa, foi possível a elaboração de um mapa conceitual que expressa o comportamento dos dados em relação ao impacto da religião sobre a relação dos indivíduos com as organizações onde atuam. A figura 1, a seguir, mostra a religiosidade e seus aspectos estruturantes, sendo Crenças 2 considerado o seu componente central e o único, dentre os aspectos de religiosidade, que tem relação condicionante para o sucesso profissional, juntamente com a Experiência profissional, a Escolaridade e a Quantidade de horas trabalhadas. Crenças 2, mediada pela escolaridade, pode ser associado à vida profissional. Assim, este aspecto influencia positivamente o Cumprimento de metas, Satisfação, Liderança e Relacionamento com os colegas de trabalho. Por outro lado, tem impacto negativo sobre a progressão salarial e de cargos. Tudo isso em indivíduos que possuem escolaridade até o nível fundamental (Figura 1).

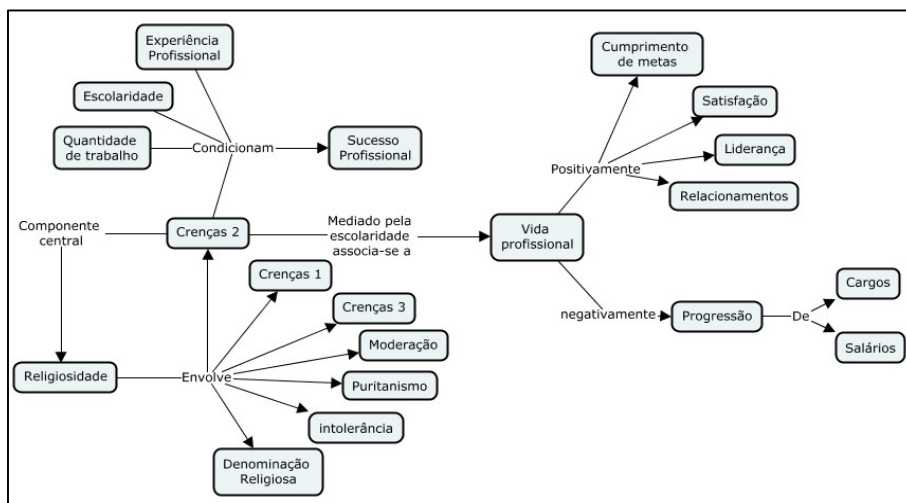


Figura 1: Aspectos Religiosos e Vida Profissional.

Sabe-se que o componente essencial do índice de religiosidade é Crenças 2, que promove atitudes que priorizam a Salvação, mas também outros aspectos de cunho social, como a ética e a diligência. A Salvação orienta o indivíduo para a valorização da transcendência, que o aproximam do Sagrado, exigindo um certo desapego de aspectos materiais. Essa atitude acaba por fazer com que o indivíduo não busque a ascensão profissional. A Ética, por sua vez, favorece os Relacionamentos e a Liderança, e a Diligência Estimula o Cumprimento de Metas e a Realização com o trabalho, que produz a satisfação do indivíduo com suas atividades. Desta forma, portanto, pode-se representar a relação da religiosidade com os aspectos da vida profissional e os fatores que compõe a relação com o sucesso e satisfação do indivíduo com suas atividades, conforme a Figura 2.

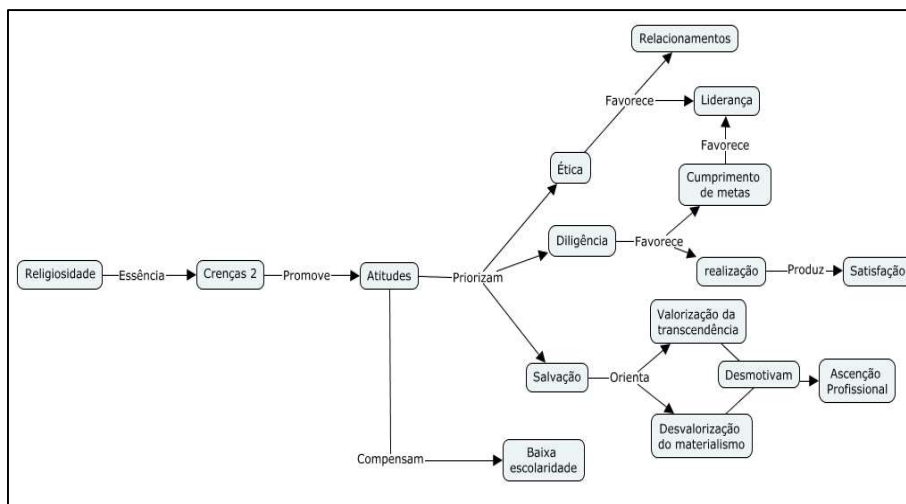


Figura 2: Relação entre religiosidade e aspectos da vida Profissional.

CONCLUSÕES

A partir de conjunto de variáveis avaliados na análise multidimensional dos aspectos de religiosidade, encontra-se um construto de crenças religiosas, dividido em Crenças 1, Crenças 2 e Crenças 3, Intolerância, Moderação e Puritanismo, ligados a conceitos estruturadores importantes, com maior relevância em Crenças 2. E, de fato, quando se consideram todas as variáveis do estudo, Crenças 2 consta entre os condicionantes independentes do Sucesso profissional, ao lado de escolaridade, experiência profissional e quantidade de trabalho. Analisando mais detalhadamente, há efeito de Crenças 2 em aspectos da vida profissional, sendo mediado pela escolaridade.

A religiosidade tem influência direta nas atividades de indivíduos que possuem até o ensino fundamental, influenciando positivamente aspectos como relacionamentos, satisfação, liderança e cumprimento de metas. Por outro lado, prejudica a progressão de cargo e renda. Este efeito negativo de Crenças 2 pode ser explicado a partir do seu conceito próprio de transcendência às coisas deste mundo, importando muito mais a promessa de uma recompensa futura vinda de Deus. Naqueles que possuem o nível médio ou mais, outros fatores se tornam mais fundamentais, que promovem uma progressão salarial e de cargo, tornando possível afirmar que a religiosidade não tem influência nenhuma nas questões profissionais que levam a um sucesso efetivo na vida de indivíduos com este grau de escolaridade.

Quando considerados os aspectos de liderança, percebe-se que a religiosidade, em indivíduos com nível fundamental ou menos, não se relaciona com pragmatismo, que vem a ser, exatamente o oposto da religiosidade, no sentido de valorizar o prático, o concreto, quando o que mais importa para a religiosidade é o que se sente e fatores mais abstratos. Todos os outros aspectos de liderança se relacionam com Crenças 2, sendo, em sua maioria, características estimuladas e até esperada de cristãos, por serem bastante remetidas a Jesus Cristo.

A relação entre satisfação e Crenças 2, considera que os indivíduos que têm maior religiosidade são mais satisfeitos em relação à posição ocupada, o salário recebido e o relacionamento na organização. Os indivíduos com maior nível de instrução e, portanto, menor grau de religiosidade, não vinculam questões religiosas à satisfação com as atividades que realiza na organização.

Percebe-se, portanto que a religiosidade tem efeito sobre o trabalho, porém este efeito aparece apenas nas pessoas de escolaridade mais baixa. Nas pessoas com alta escolaridade, os aspectos religiosos são soterrados por outros fatores que são considerados mais importantes. Esta parece ser a principal relação entre a religiosidade e os aspectos da vida profissional, que é a proposta central deste trabalho.

É de fundamental importância ressaltar que este trabalho não tem o objetivo de julgar determinada ação ou prática religiosa de qualquer denominação, ou até mesmo, a opinião daqueles que se denominam ateus ou agnósticos. Muito pelo contrário, deseja-se analisar os impactos destas práticas no ambiente organizacional, procurando aspectos que pudessem contribuir para as atividades como um todo. Cabe, ainda, a observação de que mais estudos são necessários. Considerando aspectos mais específicos da religiosidade, aprofundando mais alguns aspectos psicológicos e de comportamento, que extrapolam os objetivos dessa dissertação, mas que são relevantes para pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, A.. **Para conhecer a Psicologia da Religião**. São Paulo: Loyola, 2003.

BORGES, K.; OLIVEIRA, A. T.. Universo luterano e calvinista: representações simbólicas em sua arquitetura e arte sacra. **Diversidade Religiosa**, v.8, n.1, p.76-93, 2018.

COSTA, K.. **God at Work: Living Every Day with Purpose**. Continuum, 2007.

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

DUTRA, R.. The universality of secular condition. **Religião & Sociedade**, v.36, n.1, p.151-174, 2016.

FERNANDES, S.. Trajetórias religiosas de jovens sem religião—algumas implicações para o debate sobre desinstitucionalização. **Interseções: Revista de Estudos Interdisciplinares**, v.20, n.2, 2018.

FERNANDO, M.; JACKSON, B.. The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: An inter-faith study. **Faculty of Commerce-Papers**, v.12, n.1, p.23-39, 2006.

FREITAS, M. H.. Psicologia religiosa, psicologia da religião/espiritualidade, ou psicologia e religião/espiritualidade?. **Revista Pistis & Praxis: Teologia e Pastoral**, v.9, n.1, p.89-108, 2017.

HENNING, M. C.; MORÉ, C. L. O. O.. Religião e Psicologia: análise das interfaces temáticas. **Revista de Estudos da Religião**, São Paulo, p.84-114, 2009.

KOENIG, H.; KING, D.; CARSON, V. B.. **Handbook of religion and health**. New York: Oxford University Press, 2012.

KRAUSE, N. M.. Social Involvement in Religious Institutions and God-Mediated Control Beliefs: A Longitudinal Investigation. **Journal for the scientific study of religion**, v.46, n.4, p.519-537, 2007.

KUPPER, A.. Catolicismo no brasil. **Revista Terra & Cultura**:

Cadernos de Ensino e Pesquisa, v.29, n.56, p.121-130, 2018.

LOPES, M. R.; SILVA, M. R. C.; QUEIROZ, A. F.. Desempenho Profissional: Influências e Importância da Motivação no Mercado de Trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, v.22, n.36, p.120-128, 2018.

LYNN, M.; NAUGHTON, M.; VANDERVEEN, S.. Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace. **Journal of Business Ethics**, v.85, n.2, p.227-243, 2009.

MILLER, D. W.. **God at work: The history and promise of the faith at work movement**. New York: Oxford University Press, 2007.

NERI, M. C.; MELO, L. C. C.. Novo Mapa das Religiões (New Map of Religions). **Horizonte**, v.9, n.23, p.637-673, 2011.

REGO, A.; CUNHA, M. P.. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. **Journal of Organizational Change Management**, v.21, n.1, p.53-75, 2008.

SILVA, D. L.. **Traços de personalidade e religião: meio rural versus meio urbano** (Dissertação de Mestrado) – Universidade Lusófona de humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2010.

SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D.. Espiritualidade, Religião e Trabalho no Contexto Organizacional. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.14, n.3, p.557-564, 2009.

SILVEIRA, G. S.; SILVA, M. F. V.; SOUZA, P. R.. O êxtase religioso e os pentecostalismos—uma análise a partir das manifestações extáticas, músicas litúrgicas e antropologia. **Diversidade Religiosa**, v.8, n.2, p.139-156, 2018.

SOFIATI, F. M.; MOREIRA, A. S.. Catolicismo Brasileiro: Um painel da literatura contemporânea. **Religião e Sociedade**, v.38, n.2, 2018.

TOLOVI, C. A.. A Espiritualidade para além ao Mito a da

Religião Institucionalizada. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências das Religiões da UFPB**, v.15, n.1, p.260-286, 2019.

ZUCKERMAN, P.. **Atheism, Secularity, and Well-Being: How the Findings of Social Science Counter Negative Stereotypes and Assumptions**. *Sociology Compass*, 2009.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.