

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

YASMIN XAVIER DE ALBUQUERQUE

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PRATICANTES DO BUDISMO NA CIDADE
DE CURITIBA – PR**

CURITIBA

2021

YASMIN XAVIER DE ALBUQUERQUE

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PRATICANTES DO BUDISMO NA CIDADE
DE CURITIBA – PR**

**THE MEANING OF WORK FOR BUDDHIST PRACTITIONERS IN THE CITY OF
CURITIBA - PR**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestra Em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Organizações e Tecnologia.

Orientador(a): Profª Draª Liliane Canopf

CURITIBA

2021



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba



YASMIN XAVIER DE ALBUQUERQUE

O SENTIDO DO TRABALHO PARA PRATICANTES DO BUDISMO NA CIDADE DE CURITIBA - PR

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestra Em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Organizações E Tecnologia.

Data de aprovação: 23 de Agosto de 2021

Prof.a Liliane Canopf, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Francis Kanashiro Meneghetti, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Jose Fernando Patino Torres, Doutorado - Fundação Universidade Federal do Tocantins (Uft)

Prof.a Roberta Sant Anna Kafrouni, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 23/08/2021.

AGRADECIMENTOS

O momento final do mestrado serve para respirar fundo, sinto que barreiras foram ultrapassadas e estou um passo mais perto de realizar meu sonho de ser professora. Contudo, essa estrada não se construiu apenas com a minha dedicação, outros estiveram ao meu lado, e desejo agradecê-los profundamente.

À minha Mãe, Rosângela Albuquerque, uma mulher de coração indomável, eu cresci ouvindo suas palavras “a única coisa que nunca ninguém vai tirar de você é o seu conhecimento”, essas palavras impregnaram minha alma, são parte do que sou, e da minha busca por estudar sempre. Minha mãe é exatamente o tipo de ser humano que quero me tornar, íntegra, corajosa e doce.

Aos meus irmãos Aline, Camila e Arthur, cada um de vocês inspira, cada um de vocês permite que eu veja sentido em minha vida, é muito melhor avançar nessa caminhada porque sei que estão comigo, torcendo e vibrando sempre.

Ao meu Marido, Jonatas Iruama Galvão, por todo o apoio, sem que você acreditasse em mim esse momento não seria possível, você cursou esse mestrado junto a mim, e dividiu cada uma das muitas angústias e medos, em nenhum momento você duvidou que passaríamos por isso juntos, sinto que esse título também é seu.

À minha orientadora e amiga, Liliane Canopf ou como me habituei a chamá-la Lili, você foi um presente nesta caminhada, você é minha inspiração como professora, se eu conseguir acolher, ensinar e respeitar meus alunos, como você fez comigo, eu terei muito orgulho!

Ao meu psicólogo Diego Castro, que em uma sessão de terapia me encorajou a prosseguir naquilo que era meu sonho e a não recuar apenas pelo medo de algo não dar certo.

Aos meus queridos professores do PPGA, esse programa de mestrado é uma joia, me sinto afortunada por ter sido sua aluna, e tenho gratidão por vocês terem me apresentado novas perspectivas sobre as organizações e sobre a vida. Aos meus colegas mestrandos, nossa turma é muito especial para mim, formamos de fato uma rede de apoio entre nós e ainda que sigamos caminhos diferentes, eu nunca os esquecerei.

RESUMO

Esta dissertação explora os sentidos subjetivos do trabalho para os praticantes do budismo na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, partindo dos pressupostos inerentes a uma pesquisa qualitativa, ou seja, de uma abordagem que busca compreender o mundo social por meio da interpretação dos seus participantes (BRYMAN e BELL, 2011). A pesquisa tem três eixos, cada um deles cumprindo uma tarefa específica em sua composição geral. O primeiro eixo é o sentido do trabalho, que é o norteador ou base teórica. O segundo eixo são os praticantes do budismo, uma vez que ao questionar sobre qual o sentido do trabalho, é necessário perguntar: o sentido do trabalho para quem? O “para quem?” desta dissertação refere-se aos trabalhadores que praticam o budismo. O terceiro eixo é o local, a cidade de Curitiba, Estado do Paraná, que situa em um plano material onde se encontram os praticantes do budismo. A produção de sentido é como o processo de aprendizado humano se dá (WERTSCH, 2007). E o trabalho é parte fundamental da vida das pessoas, posto que, vive-se grande parte da vida no trabalho e realiza-se buscando-o (NARDI, 2006). Diante disso, a abordagem utilizada para compreender a produção de sentido nesta dissertação, está em consonância com o conceito de ‘sentido subjetivo’, definido por González Rey (2017), como atributo ontológico essencial para a pesquisa qualitativa. O autor declara que o sentido subjetivo é uma unidade inseparável de dois elementos, os processos simbólicos e as emoções, o construto teórico resultante desta pesquisa criou uma configuração subjetiva, organizando os elementos considerados qualitativamente mais importantes nessa configuração subjetiva. A partir dos diálogos com os respondentes surgiram núcleos de sentido, o trabalho como missão, o budismo na vida diária, a postura exemplar no local de trabalho e a disciplina são alguns deles. Todos esses núcleos de sentido em conjunto apontam para uma compreensão da configuração subjetiva de sentido do trabalho para os praticantes do budismo que é o atividade trabalho como uma extensão da prática religiosa. Longe de ser uma proposta exaustiva, buscou-se dialogar com os sentidos implícitos e explícitos das falas dos participantes para compreender esse fenômeno social, e ampliar o entendimento sobre o mesmo por meio da apresentação do construto teórico.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho; Subjetividade; Budismo; Espiritualidade.

ABSTRACT

This dissertation explores what the meaning of work is for Buddhism practitioners in the city of Curitiba, Paraná State, starting from the assumptions inherent in a qualitative research, i.e., an approach that seeks to understand the social world through the interpretation of its participants (BRYMAN & BELL, 2011). The research has three axes, each fulfilling a specific task in its overall composition. The first axis is the meaning of the work, which is the guiding or theoretical basis. The second axis is the practitioners of Buddhism, since in asking about what the meaning of work is, it is necessary to ask: the meaning of work for whom? The "for whom?" of this dissertation refers to the workers who practice Buddhism. The third axis is the place, the city of Curitiba, Paraná State, which is situated on a material plane where the Buddhism practitioners are. The production of meaning is how the human learning process takes place (WERTSCH, 2007). And work is a fundamental part of people's lives, since a great part of one's life is spent at work and one is fulfilled by seeking it (NARDI, 2006). In view of this, the approach used to understand the production of meaning in this dissertation is in line with the concept of 'subjective meaning', defined by González Rey (2017), as an essential ontological attribute for qualitative research. The author states that subjective meaning is an inseparable unit of two elements, symbolic processes and emotions, the theoretical construct resulting from this research created a zone of meaning, organizing the elements considered qualitatively most important in this subjective configuration. From the dialogues with the respondents, nuclei of meaning emerged, work as a mission, Buddhism in daily life, the exemplary posture in the workplace, and discipline are some of them. All these cores of meaning together point to an understanding of the subjective configuration of meaning of work for Buddhist practitioners which is work activity as an extension of religious practice. Far from being an exhaustive proposal, we sought to dialogue with the implicit and explicit meanings of the participants' speeches in order to understand this social phenomenon, and to broaden the understanding about it through the presentation of the theoretical construct.

Keywords: Meaning of Work; Subjectivity; Buddhism; Religiosity; Spirituality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Palavras de busca e primeiros resultados encontrados	16
Quadro 2: Portfólio das publicações pesquisadas	18
Quadro 3: Características da origem das publicações selecionadas	20
Quadro 4: Áreas de publicação por eixo de pesquisa	22
Quadro 5: Dimensões epistemológicas aproximadas às publicações do portfólio ..	23
Quadro 6: Referências principais e auxiliares do portfólio	25
Quadro 7: Obras mais citadas	26
Quadro 8: Critérios para seleção de entrevistados	65
Quadro 9: Desenho de pesquisa	69

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
1.1	Formulação da problematização da pesquisa	9
1.2	Objetivos da pesquisa	12
1.3	Justificativa teórica e prática	13
1.4	Estrutura da dissertação	14
2	QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA	14
2.1	Revisão integrativa.....	15
2.1.1	Elaboração da pergunta norteadora	15
2.1.2	Busca ou amostragem na literatura	15
2.1.3	Coleta de dados	16
2.1.4	Análise crítica dos trabalhos incluídos no portfólio	19
2.1.5	Discussão de resultados da revisão integrativa	21
2.1.6	Apresentação da revisão integrativa	28
2.2	Portfólio versus eixos de pesquisa	29
2.2.1	Publicações em espiritualidade-religiosidade-budismo	29
2.2.2	Publicações em sentido do trabalho.....	32
2.3	Obras mais citadas no portfólio.....	36
2.4	Brasil Soka Gakkai internacional – BSGI	47
2.5	O estudo da subjetividade.....	49
2.5.1	Sentido Subjetivo.....	50
2.5.2	O Pesquisador como Sujeito da Pesquisa	52
2.5.3	A construção da informação.....	53
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	55
3.1	Considerações sobre o método e os instrumentos	56
3.2	Indicadores para a produção de conhecimento	59
3.3	Revisão integrativa.....	60
3.4	Pesquisa de campo	60
3.4.1	Cenário de pesquisa.....	63

3.4.2	O número de sujeitos pesquisados	64
3.4.3	Seleção dos respondentes	65
3.4.4	Critérios de Inclusão e Exclusão dos Participantes	65
3.4.5	Recrutamento dos respondentes.....	66
3.4.6	Riscos e Benefícios aos Participantes da Pesquisa	67
3.3	Delimitação e design da pesquisa	67
3.3.1	Etapas da Pesquisa.....	67
3.4	Aspectos éticos envolvidos na condução da pesquisa.....	69
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO - A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO	
TEÓRICO		71
4.1	Indicador: o trabalho como missão	72
4.2	Indicador: budismo na vida diária	83
4.3	Indicador: tornar-se uma pessoa indispensável	89
4.4	Indicador: o trabalho dentro do trabalho, o exercício de ensinar sobre o budismo	93
4.5	Indicador: o sofrimento necessário para transformar o destino, aceitação e luta.....	96
4.6	Indicador: responsabilidade e disciplina, unicidade do meio e do ser	101
4.7	Indicador: teoria do valor	107
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	112
	REFERÊNCIAS	119
	APÊNDICE A – ROTEIRO PARA OS DIÁLOGOS.....	127
	APÊNDICE B – termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE / termo de consentimento de uso de imagem, som e voz – TCUISV	128

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação explora quais os sentidos subjetivos do trabalho para os praticantes do budismo na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, partindo dos pressupostos inerentes a uma pesquisa qualitativa, ou seja, de uma abordagem que busca compreender o mundo social por meio da interpretação dos seus participantes (BRYMAN e BELL, 2011).

A pesquisa tem três eixos, cada um deles cumprindo uma tarefa específica em sua composição geral. O primeiro eixo é o sentido do trabalho, que é o norteador ou base teórica. O segundo eixo são os praticantes do budismo, uma vez que ao questionar sobre qual o sentido do trabalho, é necessário perguntar: o sentido do trabalho para quem? O “para quem?” desta dissertação refere-se aos trabalhadores que praticam o budismo. O terceiro eixo é o local, a cidade de Curitiba, Estado do Paraná, que situa em um plano material onde se encontram os praticantes do budismo.

Cabe ressaltar, em virtude de 2020, ano em que foi realizada a fase de pesquisa de campo desta dissertação, ter sido cenário da pandemia de COVID-19, em que uma das principais medidas de combate foi o isolamento social, as entrevistas foram virtuais e tiveram como critério a disponibilidade e oportunidade de acesso aos trabalhadores.

A produção de sentido é como o processo de aprendizado humano se dá (WERTSCH, 2007). E o trabalho é parte fundamental da vida das pessoas, posto que, vive-se grande parte da vida no trabalho e realiza-se buscando-o (NARDI, 2006). Assim, compreender a produção do sentido na atividade trabalho, é uma busca por deslindar o sentido de uma atividade central para os sujeitos e, por conseguinte, para a sociedade.

González Rey, Goulart e Bezerra (2016), sobre a produção de sentido, explicam que é a unidade simbólico-emocional que define o sentido subjetivo dos fenômenos, assim como a qualidade da experiência vivida. É a capacidade de produção subjetiva do sujeito, mais que os fatos concretos por ele vivenciados, que determinam a qualidade da experiência.

A abordagem utilizada para compreender a produção de sentido nesta dissertação, está em consonância com o conceito de ‘sentido subjetivo’, definido por

González Rey (2017), como atributo ontológico essencial para a pesquisa qualitativa. O autor declara que o sentido subjetivo é uma unidade inseparável de dois elementos, os processos simbólicos e as emoções, eles evocam um ao outro dentro de um sistema particular de produção de sentido subjetivo.

Os processos simbólicos e as emoções não podem ser compreendidos por processos externos ao sistema subjetivo que os gerou, por essa característica específica diz-se sentido 'subjetivo', que denomina uma unidade complexa, com diferentes emoções, em múltiplas formas, e com diversos processos simbólicos, que se relacionam dando origem ao espaço social concreto, a vida social e a história de cada sujeito. O sentido caracteriza o processo da atividade humana em seus diversos campos de ação (GONZÁLEZ REY, 2017).

Nota-se a relevância dos estudos que investigam a produção de sentido na atividade trabalho, pois o trabalho está presente nas sociedades desde os primórdios da civilização, se modificando ao longo das épocas, mudando de conteúdo e função social, sem perder a centralidade na vida das pessoas (NARDI, 2006).

Ao analisar as práticas gerenciais no mundo do trabalho contemporaneamente, verifica-se uma crescente absorção pela área de gestão de pessoas do tema religiosidade ou espiritualidade. Para Holmer Nadesan (1999) a discussão não deve ter o foco se essa absorção é apropriada, mas se não devemos ficar alarmados com as empresas se tornando inteiramente substitutos para a vida familiar e da comunidade.

Soma-se a isso a informação de que o Brasil é um país altamente religioso, a *Monitor Religion*, pesquisa realizada em 21 países, apontou que brasileiros, junto aos estadunidenses e indianos, são povos com altos níveis de devoção religiosa. O Brasil, é um caso representativo na América Latina, que apresenta forte tradição religiosa. A centralidade da religiosidade e a importância subjetiva da religião na vida é visivelmente forte no Brasil (PICKEL, 2013).

Têm-se assim, a perspectiva de perguntas tais como: como a espiritualidade se relaciona com o ambiente organizacional? Quais sentidos subjetivos são criados na vivência do trabalho quando o sujeito tem em seus elementos constitutivos a experiência da espiritualidade vivida diariamente?

No budismo, a busca da espiritualidade consiste em construir um caminho que leve à experiência de totalidade (TERCEIRA CIVILIZAÇÃO, 2005). Desta forma, a espiritualidade nasce ao se transcender o 'eu', aprendendo a pensar nos outros (ESQUIVEL e IKEDA, 2011).

Na filosofia budista, a espiritualidade é entendida como possibilidade máxima do ser humano, que o faz transcender a si mesmo, realizando plenamente seu potencial e o que de melhor seu ser aspira, uma intuição inata de valor (HUYGHE e IKEDA, 1980).

Essa intuição inata de valor introduz no universo uma capacidade inédita, a qualidade, que é apreciada e sem a qual a inteligência só poderia conhecer, através da razão, o que é definido e mensurável: a quantidade. A percepção 'espiritual' da qualidade oferece dimensões novas: a dimensão estética, a dimensão ética e a dimensão do 'sagrado', fonte da religião, dessa forma, não há contradição entre espiritualidade e religiosidade (HUYGHE e IKEDA, 1980).

É importante salientar que existem diversas práticas religiosas pertencentes ao budismo, as mais populares delas no ocidente são o Zen e as práticas de Yoga (IKEDA, 2015). O Budismo de Nitiren Daishonin praticado na Soka Gakkai Internacional (no Brasil denominada Associação Brasil SGI, BSGI), é considerado uma religião mundial que tem como basilares dois princípios, quais sejam "budismo é a própria sociedade" e "fé é a vida diária". Eles mostram que o budismo da BSGI tem como premissa a vivência dos seus ensinamentos diariamente na sociedade (BRASIL SEIKYO, 2008), diferenciando-se de práticas meditativas pontuais.

Incorporar a "prática da fé" na vida diária, ou seja, viver com base nos ensinamentos do budismo, significa aplicar o conteúdo da filosofia budista de forma pessoal, para o próprio aperfeiçoamento, na família, para estabelecer ambientes de desenvolvimento e de criação de valores, e na sociedade, para alcançar o ideal do *kosen-rufu*, literalmente 'paz mundial', a construção de uma cultura pacífica que tenha como alicerce o respeito à dignidade da vida (BRASIL SEIKYO, 2007; BRASIL SEIKYO, 2008).

O lugar destinado ao budismo enquanto prática de espiritualidade foi dado em função de sua posição filosófica, "budismo é a própria sociedade" e "fé é a vida diária",

princípios que explicam que a fé deve ser praticada em todos os momentos da vida, conseqüentemente no ambiente de trabalho.

A BSGI conta com publicações periódicas, nas quais é possível encontrar orientações a respeito do tópico trabalho, principalmente relacionados à postura correta com base na fé para que o sujeito desfrute plenamente o ambiente de trabalho (BRASIL SEIKYO, 2008). O que corrobora o pressuposto de que existem elementos da espiritualidade budista que podem ser significativos para a compreensão dos sentidos subjetivos que seus praticantes constroem no trabalho.

Ao pesquisar os sentidos do trabalho para praticantes do budismo, busca-se investigar a espiritualidade no ambiente de trabalho a partir da perspectiva dos trabalhadores, uma lacuna da literatura, como será demonstrado posteriormente no quadro de referencial teórico. É também uma iniciativa para compreender a subjetividade no trabalho a partir da área das organizações e não da saúde, como tem sido feito majoritariamente (HASHIMOTO, 2019).

A Psicodinâmica do trabalho de Dejours é amplamente utilizada para conduzir estudos sobre o sentido do trabalho, contudo esta dissertação investigou o sentido do trabalho a partir da Teoria da Subjetividade de González Rey. Esta escolha se fundamenta na posição ontológica que adotamos. O trabalho em Dejours implica necessariamente sofrimento e a partir de estratégias defensivas os indivíduos podem ressignificar essa condição experimentando prazer, por isso há a dicotomia prazer-sofrimento para o entendimento do sentido do trabalho.

A teoria da subjetividade por sua vez, trata da produção e construção de sentidos nas diversas atividades em que os sujeitos se envolvem. Não existe quaisquer condições a priori para a atividade, são os processos simbólicos e as emoções que definem os sentidos produzidos, a subjetividade se apresenta como um sistema complexo, que podemos conhecer por meio dos sentidos subjetivos.

1.1 Formulação da problematização da pesquisa

Nas pesquisas em ciências sociais aplicadas os problemas de pesquisa aparecem em questões, dificuldades e práticas cotidianas. Devem demonstrar com clareza as reflexões do pesquisador sobre a necessidade do estudo ou qual dificuldade levou a essa necessidade. Além disso, é preciso que o problema de

pesquisa seja coerente com as técnicas de pesquisa empregadas no estudo (CRESWELL, 2007).

Para González Rey (2017) a formulação do problema é a primeira aproximação do sujeito com o que ele pretende estudar, essa aproximação será ao longo da pesquisa alimentada por incertezas e reflexões. O problema é o início de uma problematização que acompanhará o processo de pesquisa em suas diversas fases, uma inquietação a respeito da qual o pesquisador nunca ficará absolutamente tranquilo, mesmo após sua conclusão.

Assim, para apresentar a problematização é preciso apontar as reflexões que a antecedem, o que é o mesmo que descrever o caminho que o sujeito-pesquisador percorreu até implicar-se com o tema de sua pesquisa. No contexto da pesquisa que desenvolvemos a primeira declaração necessária para a problematização é que esta pesquisadora é praticante do budismo. Para explicar o processo da pesquisa, usarei nesse momento especificamente a primeira pessoa, contando a história que me levou a questionar esse tema.

Nasci em uma família budista e pratiquei o budismo de forma ativa, participando das atividades da BSGI desde a infância, até hoje, na vida adulta. Em minha percepção o ingresso na faculdade e os estágios e empregos em que trabalhei eram sempre um benefício de minha prática religiosa, de minha dedicação ao estudo do budismo e orações.

Uma ocasião muito marcante, que ocorreu a mais ou menos 11 anos, em meu primeiro estágio, foi a semente da pesquisa que hoje produzo. Do ano de 2010 ao ano 2012 estagiei em um banco público no estado do Pará. Nessa ocasião enfrentei problemas de relacionamento com minha supervisora, e desejei fortemente abandonar o estágio e tentar outro, porém uma orientação budista me fez refletir e mudar de opinião.

Há no budismo um princípio filosófico chamado esho-funi, que significa a inseparabilidade do meio e do ser, de forma simplificada implica dizer que a realidade exterior reflete a condição de vida interior de uma pessoa. A orientação que li abordava esse princípio, relacionando-o com questões do trabalho. O mestre, Dr. Daisaku Ikeda, dizia que não existia problema em mudar de emprego, que isso era uma coisa

natural, mas que esperava que jamais fizéssemos isso por ter esquecido que somos capazes de transformar nossa realidade.

Na ocasião refleti profundamente qual o motivo pelo qual queria sair de meu estágio, me perguntei: estou fugindo da situação atual com minha supervisora? Ou estou efetivamente avançando como profissional? Por entender que naquela ocasião eu estava realmente fugindo do problema, decidi permanecer no estágio. Essa experiência me deixou duas lições, uma é que não poderia me tornar uma pessoa de excelente caráter fugindo de situações de conflito e a outra é que eu deveria mostrar provas de minha fé no trabalho.

No decorrer do tempo eu sempre revivia essa orientação ao me deparar com situações conflituosas, na maioria das situações permaneci nos locais em que enfrentava desafios. Nos momentos mais difíceis fazia desafio de oração e ensinava sobre o budismo para os amigos no trabalho, sentia nessas ocasiões a alegria de estar avançando e vencendo com base em minha prática religiosa, fiz amizades verdadeiras e tive aprendizados e desenvolvimento, eu estava satisfeita.

Apesar da certeza de que minha dedicação ao trabalho me beneficiava, fui adquirindo consciência que eu não era a única beneficiada, ganhava também a empresa, meus supervisores, e quase sempre não havia reconhecimento a respeito disso, no entanto prosseguia incentivando a mim mesma de que não fazia aquele esforço por outras pessoas, mas por mim mesma.

Ao ingressar no mestrado sabia intuitivamente que gostaria de falar sobre o budismo, pois haviam elementos do budismo que influenciavam minha atuação profissional, e não só a minha, via meus comportamentos refletidos em meus companheiros de prática do budismo. Se misturavam em mim uma profunda inquietação com o sentimento de estar fazendo o melhor. A inquietação vinha do lugar de injustiça, pois inspirada em minha fé, senti em diversos momentos que estava me permitindo “ser explorada”, apesar de não ser meu objetivo, era o que acabava acontecendo.

Percebia um tensionamento de minha espiritualidade no trabalho, também é um ensinamento do budismo que quando vemos uma injustiça e não a apontamos estamos compactuando com sua perpetuação. Sempre me perguntei se, assim como eu, outros não percebiam essa contradição. Por isso o “tensionamento” dos sentidos

subjetivos produzidos em relação ao trabalho é muito caro a esta dissertação, desejamos questionar quais os sentidos subjetivos produzidos, independentes de quais sejam, positivos ou negativos, qual a configuração subjetiva que está associada ao mundo do trabalho e a espiritualidade?

Obviamente a espiritualidade estará delimitada entre os praticantes do budismo, mas de uma forma mais ampliada, acreditamos que esta dissertação está inserida em uma macro dimensão, a compreensão das produções de sentidos subjetivos da espiritualidade no mundo do trabalho.

1.2 Objetivos da pesquisa

O objetivo geral ou declaração de objetivo estabelece a direção para a pesquisa, é a orientação para o leitor do propósito geral do estudo e deve ser escrita da forma mais clara e concisa possível. Por que você deseja fazer o estudo? E, o que você pretende atingir? São perguntas que serão respondidas a partir da declaração do objetivo. Em pesquisa qualitativa a declaração de objetivo emprega procedimento de um projeto emergente baseada em experiências de pessoas em um ambiente natural (CRESWELL, 2007).

O objetivo geral desta dissertação é:

- Analisar os sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo em Curitiba - PR.

Depois de formulado o objetivo geral é necessário estabelecer objetivos específicos, que são descritos por Creswell (2007) como metas específicas para a pesquisa, subquestões associadas ao objetivo geral, cuja função é estreitar o foco para se consolidar o objetivo geral.

No caso desta dissertação foram elencados como objetivos específicos:

1. Descrever as condições de trabalho dos sujeitos praticantes do budismo da BSGI em Curitiba.
2. Organizar um perfil de orientações budistas relacionadas ao trabalho.
3. Verificar se há elementos comuns no sentido do trabalho para trabalhadores de diferentes profissões, praticantes do budismo.
4. Elucidar se e como a prática budista influencia a realidade do trabalho dos pesquisados.

1.3 Justificativa teórica e prática

O budismo é uma religião ou filosofia de vida que se relaciona a temas mais abrangentes como espiritualidade ou religiosidade. Apesar de o budismo transitar entre esses dois tópicos, a literatura abordada na área das organizações, dissocia espiritualidade de religiosidade, distinguindo a primeira com um foco comportamental e a segunda como práticas religiosas específicas. Sendo amplamente defendida a proposição de Ashmos e Duchon (2000) de que é possível ser alguém espiritual sem exibir uma religião.

O foco na espiritualidade como um padrão comportamental, abriu caminho para que a gestão de pessoas pudesse tratar do tema como uma questão de cultura organizacional, algo que pode ser implementado a fim de gerar resultados produtivos positivos (ASHMOS E DUCHON, 2000).

Diferente dessa abordagem sobre espiritualidade, baseada na visão gerencial, é possível compreendê-la pelos sentidos que os trabalhadores lhe atribuem. Nesta dissertação será seguido esse caminho, de investigar a espiritualidade no trabalho a partir do olhar dos trabalhadores, e para tanto elegeu-se a prática budista como forma de espiritualidade escolhida.

A transformação do sentido subjetivo do trabalho pode contribuir para a ressignificação e transformação de ambientes de sofrimento, já que é a capacidade de produção subjetiva do sujeito, mais que os fatos concretos por ele vivenciados, que determinam a qualidade da experiência vivida (GONZÁLEZ REY, GOULART E BEZERRA, 2016).

Os sujeitos produzem sentido em suas trajetórias de vida, em suas atividades e em suas relações (SCOTZ, 2007), as criações de sentido se refletem em complexos processos da realidade, que integram diferentes aspectos da vida material, aparecem sempre de forma única, no sujeito ou no contexto social, como reflexo de estarem organizadas pelas histórias subjetivas de seus protagonistas (GONZÁLEZ REY, 2003).

Esta dissertação também se justifica enquanto momento de reflexão sobre a realidade, para os sujeitos da pesquisa, isto é, pesquisadora e pesquisados, tensionando as produções de sentido que a prática do budismo insere no contexto trabalho-organizações. As produções dos sujeitos, são por elas mesmas, capazes de

gerar novos sentidos em um contexto social mais amplo (GONZÁLEZ REY, 2003), assim se acredita na relevância desta pesquisa para as organizações, o espaço social em que se produz o sentido do trabalho.

1.4 Estrutura da dissertação

A estrutura da dissertação está disposta em tópicos. Até aqui já foram elencados: introdução, problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa teórica e prática. Esses itens são os pressupostos iniciais nos quais se basearão os demais itens.

A partir do exposto se seguirão:

- i. Quadro teórico de referência, articulado a partir de revisão integrativa, contendo as teorias e autores referência para o tema, os resultados obtidos nas publicações selecionadas sobre o assunto e uma apresentação da BSGI, organização à qual são filiados os participantes.
- ii. Procedimentos Metodológicos, será apresentada a metodologia utilizada tanto para a revisão integrativa, quanto para a pesquisa de campo e análise de dados, assim como, delineamento da pesquisa e os aspectos éticos envolvidos na condução da pesquisa.
- iii. Construção e análises dos resultados, serão construídos os núcleos de sentido a partir dos diálogos realizados, a fim de apresentar o construto teórico resultante da organização qualitativa dos elementos de sentido subjetivo.

2 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

Ao escolher realizar uma pesquisa depara-se com um grande volume de publicações sobre o tema, que refletem o estado da arte do tópico que se pretende abordar. A revisão da literatura ajuda o pesquisador a limitar o escopo de investigação e apreender os resultados de outros estudos, indica a relevância do tema e permite comparar resultados de um estudo com outros, demonstrando similaridade e/ou originalidade (CRESWELL, 2007).

O quadro teórico de referência ou revisão de literatura em um estudo qualitativo deve gerar um mapa de literatura da pesquisa, que permita entender como seu estudo

agrega, amplia ou reproduz outros, a ideia é que o pesquisador construa um quadro visual da pesquisa existente (CRESWELL, 2007).

2.1 Revisão integrativa

A revisão integrativa é uma forma de revisão de literatura e a técnica empregada nesta dissertação com a finalidade de estruturar o quadro de referência teórica. Essa técnica perpassa seis etapas, conforme proposição de Souza, Silva e Carvalho (2010). Cada uma dessas etapas será elencada a seguir, conjuntamente com o desenvolvimento de cada tópico.

2.1.1 Elaboração da pergunta norteadora

É o primeiro passo e o mais importante da revisão integrativa, a pergunta norteadora direciona quais estudos serão incluídos e os meios de identificá-los (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010). Importante frisar que a pergunta norteadora da revisão integrativa não se confunde com o problema de pesquisa, isto porque, está restrita ao apontamento de estudos ou publicações para compor o quadro de referência teórica, e o problema de pesquisa é mais abrangente, direciona a pesquisa e traz reflexões sobre a necessidade do estudo.

A pergunta norteadora utilizada para realizar a revisão integrativa foi: Quais os trabalhos publicados no Brasil, nos últimos dez anos, relacionando sentido do trabalho com espiritualidade ou religiosidade ou budismo?

2.1.2 Busca ou amostragem na literatura

A busca na literatura corresponde à definição dos critérios de seleção e procura de material. Esses critérios serão responsáveis por gerar confiabilidade para o estudo, a seleção deve garantir representatividade para a amostragem, o ideal é que sejam mantidos todos os resultados encontrados, nos casos em que não seja viável a seleção total dos dados, é essencial indicar o motivo, além de critérios de seleção adicional que se façam necessários durante o processo (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Foram usadas três combinações de busca e mais seis critérios iniciais de seleção. As buscas foram realizadas nos meses de março e abril de 2020 em duas bases de dados, periódicos CAPES e EBSCO. As três combinações são: sentido do trabalho e budismo, sentido do trabalho e religiosidade e sentido do trabalho e espiritualidade. No Quadro 1 estão descritas as quantidades dos artigos inicialmente encontrados, que representam um primeiro momento, sucedido pelos demais filtros de seleção.

Quadro 1: Palavras de busca e primeiros resultados de artigos encontrados

Palavras de Busca	CAPES	EBSCO	Total
Sentido do Trabalho + Budismo	39	3	42
Sentido do Trabalho + Religiosidade	431	194	625
Sentido do Trabalho + Espiritualidade	290	148	438
Total	760	345	1105

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Critérios iniciais de seleção:

1. Portais de Busca: Periódicos CAPES e EBSCO Information Services.
2. Tipo de Publicação: artigos acadêmicos revisados por pares.
3. Período: 2010-2019.
4. Idioma: artigos publicados em português, inglês e espanhol.
5. Artigos acadêmicos com acesso público, gratuito e completo.
6. Artigos que tratem integralmente de pelo menos um dos eixos de pesquisa.

Inicialmente o terceiro critério, período pesquisado, foi pensado para abranger os últimos dez anos, o que compreenderia os anos de 2011-2020. O critério foi aplicado, contudo, provavelmente porque esta revisão foi realizada ainda nos primeiros meses do ano, março e abril, o ano de 2020 não apresentou nenhum resultado, motivo pelo qual optou-se por excluí-lo e adicionar o ano de 2010, em que haviam publicações de artigos pertinentes ao tema.

2.1.3 Coleta de dados

A coleta de dados corresponde ao momento de extrair dos dados brutos aqueles que realmente sejam aderentes à pergunta norteadora. Exige a utilização de

instrumento para minimizar erros e proporcionar precisão na checagem dos critérios (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Após a seleção dos dados brutos conforme o Quadro 1, foram excluídos artigos duplicados, além de editoriais, entrevistas e outros materiais que não configurassem artigos acadêmicos. Esse primeiro crivo foi realizado a partir de planilha elaborada no software *Microsoft Excel*, contendo: palavras-chave de busca, banco de dados, universidade/instituição, revista/periódico, ano de publicação, título, resumo, palavras-chave do artigo e seus autores.

A leitura do título, palavras-chave e resumo permitiu identificar quais artigos tratavam de pelo menos um dos eixos selecionados e conseqüentemente a exclusão dos que não atendessem a esse critério ou que não tivessem aderência à pesquisa.

Assim, se reduziu para quarenta e uma publicações finais, incluindo neste número, trinta e oito artigos acadêmicos atendendo a todos os critérios estabelecidos, além de uma dissertação de mestrado, e dois artigos de 2007 e 2008 respectivamente, que apesar de não atenderem ao critério 2 – Artigos e 3 – Período, por apresentarem forte aderência ao tema foram incluídos no Portfólio das publicações.

Abaixo consta o Quadro 2, no qual as publicações são indicadas pelos autores, título e ano de publicação, o quadro foi separado em duas sessões afim de indicar a qual eixo de pesquisa a publicação apresenta maior aderência.

Quadro 2: Portfólio das publicações pesquisadas

Budismo - Religiosidade - Espiritualidade			
	REFERÊNCIA	TÍTULO	ANO
1	BORGES, Alex Fernando. ENOQUE, Alessandro Gomes. BORGES, Jacqueline Florindo. ALMEIDA, Lorrana Laila Silva de.	Empreendedorismo religioso: Um estudo sobre empresas que exploram o nicho da religiosidade	2015
2	BERNARDELLI, L. V.; MICHELLON, E.	A religião e o crescimento econômico: Uma análise para o Paraná de 2000 e 2010	2018
3	LIMA, J. D. S.	Conventos de fábricas. Reclusão, religiosidade e educação no cotidiano de operárias têxteis em Minas Gerais, final do século XIX	2014
4	RODRIGUES, S. T.; ARAUJO, F. S. D.	A espiritualidade nas instituições de ensino superior e seu impacto na qualidade de vida no trabalho	2014
5	SANTOS, W. S. D.; GOUVEIA, V. V.; GUERRA, V. M.; COUTINHO, M. D. L.; FERNANDESA, D. P.	Índice de Compromisso Religioso (ICR): elaboração e evidências psicométricas	2012
6	SILVA SANTOS, C. R.; ROAZZI, A.; SOUZA, B. C. D.	Religião e trabalho: reflexões sobre a influência da experiência religiosa no contexto organizacional	2019
7	ASADULLAH, Muhammad Ali; FAYYAZ, Ifrah; AMIN, Rizwana.	Espiritualidade, convicção moral e quebra de regras pró-sociais na área da saúde	2019
8	BARRETO, Tiago Franca; FASNE, Ana Carolina Rolim Tucunduva da Fonseca Thompson; BASTOS, Bárbara Eduarda Nóbrega; FEITOSA, Marcos Gilson Gomes.	Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da espiritualidade no ambiente de trabalho	2011
9	CALDEIRA, S.; GOMES, A. C.; FREDERICO, M.	De um novo paradigma na gestão dos enfermeiros: a espiritualidade no local de trabalho	2011
10	TENFEN, M. F.	Espiritualidade no ambiente de trabalho e sua relação com a percepção de sucesso na carreira do indivíduo	2017
11	MATOS, F. R. N.; F. R. N.; ROLIM, G. F.; LOPES, K. L. D. A.; LOPES, V. F.; GIESBRECHT, G. M.	Do 'relho' à 'reza': a espiritualidade como estratégia de controle nas organizações	2011
12	MÓNICO, L.; MELLÃO, N.; NOBRE-LIMA, L.; PARREIRA, P.; CARVALHO, C.	Inteligência emocional e capital psicológico: Qual o papel da espiritualidade organizacional?	2016
13	REGO, A.; CUNHA, M. P. E.; SOUTO, S.	Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional	2008
14	SALGADO, C.; PINTO, J. C.	A pessoa, a organização, e a espiritualidade: um estudo empírico em ambiente organizacional	2016
15	SANTIAGO, Cibelle da Silva; REIS, Lidiane; SANTOS, Maria Lizitana Conceição dos.	Espiritualidade corporativa: Realidade ou mito na visão do profissional de secretariado?	2014
16	SILVA FILHO, A. L. A.; FERREIRA, M. C.	O Impacto da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral	2015
17	SILVA, P. M. M.; LIMA, A. N. C.; DUARTE, A. J. D. S.; LEONE, N. M. D. P. G.	Espiritualidade nas organizações: análise em uma agência bancária do interior do nordeste brasileiro	2015
18	SILVA, Rogério Rodrigues da.	Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional	2007
19	VERGARA, S. C.; MOURA, L. S.	Práticas de espiritualidade na gestão de pessoas	2012
	REFERÊNCIA	TÍTULO	ANO
Sentido do Trabalho			
1	ANDRADE, C. D. J.; PRAUN, L. D.; AVOGLIA, H. R. C.	O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação	2018
2	BISPO, Danielle de Araújo; DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; AMORIM, Mariana Fernandes da Cunha Loureiro.	Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop	2013
3	BRAGA, Natalia Lopes; LIMA, Deyseane Maria Araújo; MACIEL, Regina Heloisa.	Não tinha trabalho, mas tinha reciclagem: sentidos do trabalho de catadores de materiais recicláveis	2015
4	CARVALHO, Daniel Santos de; BENDASSOLLI, Pedro.	Processo de significação no trabalho para trabalhadores artesanais atuando em uma capital do nordeste brasileiro	2019
5	CARVALHO, G. M. D.; MORAES, R. D. D.	Um estudo dos sentidos do trabalho para as pessoas em situação de rua de Manaus	2016
6	COSTA, J. S.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, B. C. C.; SILVA FILHO, J. C. L.	Inovação social, prazer e sofrimento no trabalho: O caso do projeto Mandalla no Ceará	2014
7	PEREIRA, Maria de Castro.	Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de toledo (décadas de 1960-1970)	2016
8	DUGNANI, L. A. C.; SOUZA, V. L. T. D.	Os sentidos do trabalho para o orientador pedagógico: contribuições da Psicologia Escolar	2011
9	FARIA, Renata Mercês Oliveira de; LEITE, Isabel Cristina Gonçalves; SILVA, Gírlene Alves da.	O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais	2017
10	GOMES, L.; MASSON, L. P.; BRITO, J. C. D.; ATHAYDE, M.	Competências, sofrimento e construção de sentido na atividade de auxiliares de enfermagem em Uti	2011
11	GONÇALVES, Julia; BUAES, Caroline Stumpf.	Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso	2011
12	GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt.	O significado do trabalho para os artesãos da região do cariri cearense	2018
13	LIMA, M. E. A.; TRINDADE, I. B.	O sentido do trabalho no contexto da atividade do catador de material reciclável	2018
14	LIMA, M. P. D.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A.	O sentido do trabalho para pessoas com deficiência	2013
15	MAURICIO, Vanessa Cristina; SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira; LISBOA, Marcia Tereza Luz.	The meaning of work for the person with a stoma	2014
16	NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. D. C. M.; NEVES, D. R.	Between reward and suffering the bank workers' view of the flexibility discourse	2016
17	NUNES, T. S.; GOLÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. da R.; ESPINOSA, L. M. C.	Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina	2019
18	RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M.	O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal	2017
19	SANTOS, Andréia Garcia dos. TRAESEL, Elisete Soares.	Clínica psicodinâmica do trabalho: sentidos do trabalho para agentes comunitários de saúde	2018
20	SILVA, E. B. da; COSTA, I. de S. A. da; BRITO E FREITAS, J. A. de. S.; SALLES, D. M. R.	Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos	2019
21	VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho de.; AZEVEDO, Creuza da Silva.	Sentidos do trabalho e imaginário organizacional em um Centro de Atenção Psicossocial – CAPS	2010
22	VIANA, Eliete Augusta de Souza; MACHADO, Marília Novais da Mata.	Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte	2011

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

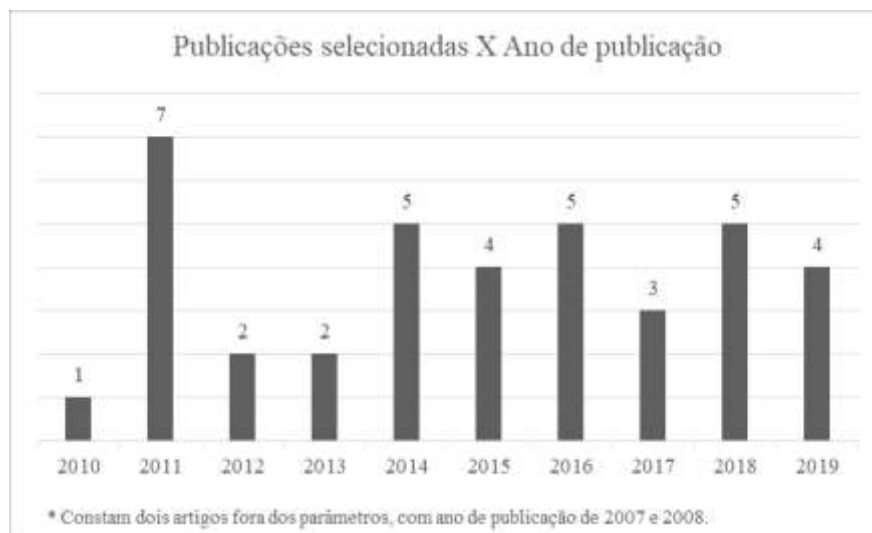
2.1.4 Análise crítica dos trabalhos incluídos no portfólio

Na revisão integrativa a análise crítica se assemelha à análise de dados em pesquisas convencionais, o objetivo é ponderar as características de cada estudo além do rigor do método e técnicas empregados em sua construção (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Foram realizados procedimentos a fim de conhecer em detalhes as características e a confiabilidade das publicações selecionadas. O primeiro passo para conhecer a natureza e relevância das publicações, foi sua leitura completa, o que possibilitou familiaridade com objetivos de pesquisa, principais resultados obtidos e lacunas de conhecimento. Também permitiu analisar características da origem (local, instituição e periódico) das publicações e suas dimensões epistemológicas aproximadas.

Inicialmente foi observada a distribuição desses artigos dentro do período temporal selecionado, 2010-2019, verificou-se que apesar de o ano de 2011 ter maior frequência e 2010 menor frequência, elas se mantiveram bem distribuídas.

Gráfico 1: Distribuição das publicações selecionadas no período de 2010-2019



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Para analisar a origem das publicações que compuseram o portfólio, foram mapeados os estados brasileiros, locais/instituições e periódicos/revistas em que foram publicados, o resultado desse mapeamento é o Quadro 3 - Características das instituições de origem das publicações selecionadas.

Quadro 3: Características da origem das publicações selecionadas

LOCAL, INSTITUIÇÃO E REVISTA DE ORIGEM		QTDE
SP		12
UNIVERSIDADE/ INSTITUIÇÃO	REVISTA/PERIÓDICO	
UNESP Universidade do Estado de São Paulo	Interface Comunicação Saúde e Inovação	1
FGV Fundação Getúlio Vargas	RAE Eletrônica	2
PUC Pontifícia Universidade Católica	Psicologia da Educação	1
Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo	Gesec Revista de Gestão e Secretariado	1
UNICAMP Universidade Estadual de Campinas	Revista da Avaliação da Educação Superior	1
Universidade Metodista de São Paulo	TEDE Sist. de public. eletr. de teses e dissertações	1
Universidade Presbiteriana Mackenzie	Revista de Administração Mackenzie	2
USP Universidade de São Paulo	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	2
	SEMEAD Seminários em Administração	1
MG		4
ABRAPSO Associação Brasileira de Psicologia Social	Psicologia & Sociedade	2
UFU Universidade Federal de Uberlândia	Revista História & Perspectivas	1
UFV Universidade Federal de Viçosa	Administração Pública e Gestão Social	1
PR		4
Faculdade CNEC	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	1
IPARDES Instituto Paranaense de Desenv. Econômico e Social	Revista Paranaense de Desenvolvimento	1
UEL Universidade Estadual de Londrina	Semina: Ciências Sociais e Humanas	1
UNIOESTE Universidade Estadual do Oeste do Paraná	Revista Espaço Plural	1
RJ		4
FGV Fundação Getúlio Vargas	Cadernos EBAPE.BR	1
	Revista de Administração Pública	1
FIOCRUZ Fundação Oswaldo Cruz	Trabalho, Educação e Saúde	1
UERJ Universidade Estadual do Rio de Janeiro	Physis: Revista de Saúde Coletiva	1
BA		3
UFBA - Universidade Federal da Bahia	Organizações & Sociedade	1
	Psicologia: Ciência e Profissão	2
PORTUGAL		3
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	Revista de Enfermagem Referência	1
Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental	Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental	1
Universidade Católica Portuguesa	Gaudium Sciendi	1
BRASIL		3
ANPAD Assoc. Nac. de Pós-graduação e Pesquisa em Administração	Revista de Administração Contemporânea	1
Sustenere Publishing	Revista Brasileira de Administração Científica	1
Sociedade Brasileira de Psicologia	Temas em Psicologia	1
RS		2
UFRGS Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Psicologia: Reflexão e Crítica	1
UniRitter Centro Universitário Ritter dos Reis	Negócios e Talentos	1
SC		1
UFSC Universidade Federal de Santa Catarina	Colóquio Internacional de Gestão Universitária	1
	Texto & Contexto - Enfermagem	1
TO		2
UFT Universidade Federal do Tocantins	Revista trabalho (En)Cena	2
AM		1
UFAM Universidade Federal do Amazonas	Revista AMAzônica	1
RN		1
IFRN Instituto Federal do Rio Grande do Norte	Publicação on-line Holos	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Observando o Quadro 3, quanto à concentração de artigos por local de publicação, nota-se que os estados de São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul se

destacam, com doze, quatro e quatro publicações respectivamente. Quanto ao local/instituição de publicação, em São Paulo, destacam-se a Universidade de São Paulo - USP, a Fundação Getúlio Vargas - FGV e a Universidade Presbiteriana Mackenzie. No estado de Minas Gerais destaca-se a ABRAPSO - Associação Brasileira de Psicologia Social e no estado do Paraná as instituições listadas apresentam uma publicação cada.

Dessa forma, não se vê concentração de publicações nas universidades/instituições, a maioria delas publicou apenas uma vez sobre o tema, com algumas exceções. Dentre as exceções está a FGV com quatro artigos, dois em São Paulo e dois no Rio de Janeiro, seguida pela USP e pela UFBA cada uma com três publicações.

Em relação as revistas que publicaram os artigos do portfólio, nenhuma delas o fez com frequência maior do que duas vezes. A maioria das revistas, vinte e nove delas, têm apenas um artigo publicado e apenas seis apresentam duas publicações.

As revistas que publicaram duas vezes foram Psicologia & Sociedade, Psicologia: Ciência e Profissão, RAE Eletrônica, Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Revista de Administração Mackenzie e Revista trabalho (En)cena.

2.1.5 Discussão de resultados da revisão integrativa

Discutir os resultados da revisão integrativa consiste em comparar os resultados obtidos nas pesquisas incluídas, além de identificar lacunas e delimitar campos de pesquisas futuras (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Os primeiros resultados identificados foram organizados a partir do Quadro 3. O fato de os artigos não estarem expressivamente concentrados em nenhuma instituição ou revista demonstra que não existem polos ativos de produções relacionando sentido do trabalho à espiritualidade ou religiosidade ou budismo, na verdade, ao observar áreas de concentração dos artigos (Quadro 4) vemos que sentido do trabalho tem sido discutido majoritariamente pela área da saúde e budismo-religiosidade-espiritualidade pela área de administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo.

O Quadro 4: Áreas de publicação por eixo de pesquisa, foi construído tomando como base as áreas de publicação usadas no Qualis Periódicos da Capes. As revistas

foram consultadas na avaliação da plataforma Sucupira do quadriênio fechado em 2017. Essa foi a segunda elaboração para discussão dos resultados da revisão integrativa.

Quadro 4: Áreas de publicação por eixo de pesquisa

ÁREAS DE PUBLICAÇÃO POR EIXO DE PESQUISA	QTDE
Budismo-Religiosidade-Espiritualidade	19
Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo	16
Enfermagem	2
Educação e História	1
Sentido do Trabalho	22
Psicologia	12
Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo	5
Educação	3
Enfermagem	2
Total Geral	41

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Ao observar o Quadro 4, identificamos que no eixo espiritualidade-religiosidade-budismo a maior concentração de publicações está nas áreas de negócios, com publicações também em enfermagem, educação e história. Já o eixo sentido do trabalho aparece como uma área explorada mais significativamente por trabalhos de saúde, apesar de existirem publicações da área de negócios e educação.

Não foram encontradas publicações associando os dois eixos da pesquisa. De um lado, as publicações que remetem a budismo-religiosidade-espiritualidade falam da perspectiva da gestão de pessoas em um olhar gerencial a fim de mapear resultados positivos de sua aplicação no sentido de potencializar produtividade. De outro, as publicações sobre sentido do trabalho buscam casos singulares em que se pode mapear a construção de sentido na atividade trabalho.

Com base no exposto, enxergou-se lacunas de pesquisa, a primeira é o olhar sobre sentido do trabalho pela área de negócios, que apesar de existente é ainda tímida, e a segunda é o olhar para budismo-religiosidade-espiritualidade nas organizações a partir da perspectiva dos trabalhadores.

Outro ponto passível de análise frente à leitura das publicações foi a composição das dimensões epistemológicas. Propostas por Faria (2012), as dimensões epistemológicas são modalidades de produção de conhecimento que se

constituíram crítica e diferentemente na história da filosofia e da ciência, não são territórios determinados e, apesar de cada uma reivindicar a forma correta de proceder estudos, todas possuem seus limites. São seis as dimensões epistemológicas positivismo, pragmatismo, funcionalismo, estruturalismo, fenomenologia e materialismo histórico.

Faria (2012) explica que essas são dimensões clássicas, existindo para além delas outras dimensões (pós-modernismo, empiriocriticismo, pensamento sistêmico, construtivismo, por exemplo) ou junções de dimensões (estruturo-funcionalismo; funcional-positivismo; pragmático-utilitarismo, por exemplo). Contudo, nenhuma das demais dimensões ou de recursos bidimensionais se constitui em formas originais de produção do conhecimento no campo da Administração.

O Quadro 5 apresenta um breve resumo das dimensões epistemológicas que foram identificadas no portfólio, quais sejam, pragmatismo, funcionalismo e fenomenologia.

Quadro 5: Dimensões epistemológicas aproximadas às publicações do portfólio

Dimensão Epistemológica	Concepção do Conhecimento	Técnicas de Pesquisa
Pragmatismo	Conhecimento é pesquisa. Não é intuição, nem aceitação acrítica das percepções do senso comum. Não é síntese a priori. Sua obtenção se dá em três momentos que constituem as características do fenômeno: domínio do sentir (presença possível do fato); o fato bruto; o aspecto inteligível da realidade	Estudo de casos que possam ser verificados, que tenham capacidade de ser operados. Empirismo como método. Todas as técnicas que permitam alcançar a clareza das ideias sobre o objeto (da hipótese), ou seja, a concepção do objeto que tenha significado positivo (consequências) e que possa ser resumida em esquemas conceituais (verificação). Se pretende alcançar o caráter social de todo aspecto da experiência humana
Funcionalismo	O conhecimento sobre qualquer elemento de um sistema social depende de se saber de que maneira este elemento se relaciona com os outros elementos do mesmo sistema social e com o sistema social como um todo	Estudos de Casos; Estudos Sociais; Estudos de Políticas; Estudos Comparativos. Principais técnicas de pesquisa qualitativas (documentos, entrevistas, depoimentos, análise do discurso). Se pretende alcançar a abrangência funcional do fato social investigado
Fenomenologia	O conhecimento se produz através de uma rede de significados que permite chegar à essência do fenômeno. Como existem diferentes níveis de realidade, é necessário buscar o mais profundo. O conhecimento se dá pela reflexão, a qual permite compreender o conteúdo do objeto	Fenômenos Sociais. Tipologias. Estudo de Casos. São técnicas de coleta, tratamento e análise a análise de discurso (fala, texto, imagem, etc.), hermenêutica e interpretação. Se pretende alcançar o que constitui uma experiência vivida, uma evidência singular ou coletiva, da qual se possa extrair a essência

Fonte: Adaptado de Faria (2012).

Os estudos sobre budismo-religiosidade-espiritualidade se situam entre funcionalismo e pragmatismo, a maior parte dos estudos se baseiam em discutir formas para melhorar o clima organizacional e produtividade. Existem, na contramão deles, estudos críticos do uso do tema, considerando-o como apenas mais um disfarce dos detentores do poder para fortalecer a sua posição e o seu controle por meio da legitimidade dos valores, de modo disfarçado e carregado de subterfúgios (MATOS et al., 2011).

Os estudos sobre sentido do trabalho se aproximam da fenomenologia, parte deles se aproxima do funcionalismo e outros se declaram epistemologicamente filiados à psicologia sócio-histórica, preconizada por Vigotski. A tabela 1 demonstra o que foi acima explicado.

Tabela 1: Eixos de pesquisa e suas dimensões epistemológicas

Dimensão Epistemológica	Qtde
Sentido do Trabalho	22
Fenomenologia	14
Funcionalismo	4
Outros (Psicologia Sócio Histórica)	4
Espiritualidade-Religiosidade-Budismo	19
Funcionalismo	11
Pragmatismo	6
Fenomenologia (Estudos Críticos)	2
Total Geral	41

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Ainda, ao discutir os resultados obtidos com as publicações selecionadas para a revisão integrativa, foi elaborada uma tabela elencando quais os principais autores referenciados no portfólio, com o objetivo de encontrar os autores-referência do tema. A soma das publicações selecionadas reportou 1.105 referências utilizadas, após a exclusão dos autores referenciados em apenas um ou dois artigos, e por isso não considerados autores principais dentro dos temas pesquisados, restaram 306 referências.

Dentre essas 306 referências, os autores citados dez ou mais vezes foram considerados os principais, os demais, até o limite dos que foram citados em pelo menos três publicações foram considerados autores auxiliares. Houveram casos em que uma mesma publicação referenciou um autor mais de uma vez, em função disso o Quadro 6 contém tanto a quantidade de citações por obra, quanto a quantidade de citações realizadas no total, por exemplo, Dejours foi citado em quatorze obras, porém a maioria dos estudos usou pelo menos dois ou três de seus livros, por isso, houveram nessas quatorze obras, quarenta e oito vezes em que o autor foi referenciado.

Quadro 6 - Referências principais e auxiliares do portfólio

Autores		Qtde de citações referenciadas no total	Qtde de citações em obras
Principais Referências	DEJOURS, Cristophe	48	14
	MORIN, Estelle M.	15	9
	ASHMOS, Donde Plowman; DUCHON, Dennis	14	11
	REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina; SOUTO, Solange	14	10
	ANTUNES, Ricardo	12	7
MENDES, Ana Magnólia	10	5	
Autores		Qtde de citações referenciadas no total	Qtde de citações em obras
Referências Auxiliares	ABDOUCHELI, Elizabeth	9	7
	BENDASSOLI, Pedro Fernando	9	3
	ENRIQUEZ, Eugene	9	5
	MILLIMAN, John	7	6
	SILVA, Rogério Rodrigues da	7	6
	TOLFO, Suzana da Rosa	7	5
	VYGOTSKY, Lev	7	3
	CZAPLEWSKI, Andrew J.	6	6
	FERGUSON, Jeffery	6	6
	FREITAS, Maria Ester de	6	5
	FRY, Louis	6	3
	JAYET, Christian	6	6
	SENNETT, Richard	6	5
	SIQUEIRA, Deis	5	5
	VERGARA, Sylvia Constant	6	3
	WEBER, Max	6	6
	CLOT, Yves	5	3
	CODO, Wanderley	5	3
	MARX, karl	5	4
	MERLO, Álvaro Roberto Crespo	5	3
	MEYER, John P.	5	3
	NARDI, Henrique Caetano	5	4
	VASCONCELOS, Anselmo Ferreira	5	3
	BAUMAN, Zygmunt	4	3
	BELL, Emma; TAYLOR, Scott	4	4
	CAVANAGH, Gerald F.	4	3
	FOUCAULT, Michael	4	4
	GAULEJAC, Vicent	4	3
	MOREIRA-ALMEIDA, Alexander	4	3
	PAGÉS, Max	4	4
	SATO, Leny	4	4
	TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S.	4	3
	BOURDIEU, Pierre	3	3
	CHANLAT, Jean-François	3	3
	DALGALARRONDO, Paulo	3	3
	DURKHEIM, Émile	3	3
	FERREIRA, Mario Cezar	3	3
	FLEURY, Maria Tereza Leme	3	3
	FORNELL, Claes; LARCKER, David F.	3	3
	GARCIA-ZAMMOR, Jean Claude	3	3
	GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L.	3	3
	HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R.	3	3
	HOWARD, Sue	3	3
KRISHNAKUMAR, Singer; NECK, Christopher P.	3	3	
LEONTIEV, Alexei	3	3	
LIPS-WIERSMA, Marjolein	3	3	
PICCININI, Valmíria	3	3	
RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos	3	3	
SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias	3	3	

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A análise do Quadro 6 demonstra que Cristophe Dejours, Estelle Morin, Plowman Ashmos, Denis Duchon, Arménio Rego, Miguel Pina Cunha, Solange Souto, Ricardo Antunes e Ana Magnólia Mendes, podem ser considerados autores referência dos eixos pesquisados. Alguns deles estão relacionados aos estudos sobre o sentido do trabalho, quais sejam Cristophe Dejours, Estelle Morin, Ricardo Antunes e Ana Magnólia Mendes. Os demais autores, Plowman Ashmos, Denis Duchon, Arménio Rego, Miguel Pina Cunha e Solange Souto, estão relacionados com estudos sobre espiritualidade nas organizações. Não há nenhum autor que discuta os dois eixos, sentido do trabalho e budismo-religiosidade-espiritualidade, conjuntamente.

Por fim, foi elaborado o Quadro 7: Obras mais citadas, a partir dos autores indicados no Quadro 6, com a finalidade de delimitar quais as obras mais utilizadas em se tratando de sentido do trabalho e budismo-religiosidade-espiritualidade. O Quadro 7 também tem por escopo criar um ponto de partida para novas pesquisas que pretendam abordar os eixos propostos pela pergunta norteadora da revisão integrativa, além de compor este referencial teórico e subsidiar as análises que serão realizadas durante e após a pesquisa de campo.

Quadro 7: Obras mais citadas

Título da publicação	Autor(es)	Qtde
Sentido do Trabalho		
Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho	DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian	11
Os sentidos do trabalho	MORIN, Estelle M.	9
Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho	DEJOURS, Cristophe. (Organizado por LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I.)	8
A loucura do trabalhador: estudo de psicopatologia do trabalho	DEJOURS, Cristophe	7
A banalização da injustiça social	DEJOURS, Cristophe	6
Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho	ANTUNES, Ricardo	5
Budismo-Religiosidade-Espiritualidade		
Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional	REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina; SOUTO, Solange	12
Spirituality at work: A conceptualization and measure	ASHMOS, Donde Plowman; DUCHON, Dennis	9
Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance	DUCHON, Dennis; ASHMOS, Donde Plowman	5
Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment	MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery	5
Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional	SILVA, Rogério Rodrigues da; SIQUEIRA, Deis	5
Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fadmanagement	VASCONCELOS, Anselmo Ferreira	5

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Para a inclusão das obras no Quadro 7 foi estabelecido como critério seu aparecimento em cinco ou mais publicações do portfólio, considerando-se esse um número mínimo para indicar obras chave para o estudo do tema. A autora Ana Magnólia Mendes é considerada uma autora de referência, porém como nenhuma de suas obras foi citada cinco ou mais vezes, seu nome não consta no Quadro 7. Dentre

as obras de Ana Magnólia Mendes as mais expressivamente utilizadas foram “Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais”, utilizada em três publicações e “Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação”, utilizada em duas publicações.

Ademais, John Milliman, Andrew Czaplewski e Jeffery Ferguson, assim como, Rogério Rodrigues da Silva, Deis Siqueira e Anselmo Ferreira Vasconcelos, apesar de estarem listados como autores auxiliares, foram incluídos por possuírem obras que foram citadas pelo menos cinco vezes, isso se deu em razão de esses autores terem sido referenciados em todas as publicações do portfólio com a mesma obra.

Cabe frisar que as obras “Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional” e “Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional”, estão entre as obras mais citadas ao mesmo tempo em que compõem o portfólio, são artigos publicados antes de 2010, que apesar de não atenderem ao critério 3 - Período, foram incluídos por apresentarem forte aderência ao tema desta pesquisa, o que se comprovou com essa interseção.

Outro ponto a se notar é que das principais obras relacionadas ao sentido do trabalho, seis no total, quatro são de autoria de Christophe Dejours, cuja versão original é em francês, porém todas com tradução para o português. As outras duas são de autores brasileiros, Ricardo Antunes e Estelle Morin. Dessas seis publicações apenas a de Estelle Morin é um artigo, os demais são livros.

Quanto as principais obras relacionadas a budismo-religiosidade-espiritualidade, seis no total, três delas são em inglês, duas publicadas nos Estados Unidos e uma no Reino Unido, não há tradução para português. As outras publicações são de autores brasileiros. Todas as publicações nesse eixo são artigos.

O que se apreende dessas informações é que a discussão acerca de sentido do trabalho já tem aderência no Brasil, contando com livros publicados, autores brasileiros ou com tradução para o português. Por sua vez, as discussões sobre budismo-religiosidade-espiritualidade têm boa parte do referencial teórico em inglês, sem nenhum livro dentre as principais obras, de onde se deduz que no Brasil ainda é um tema mais recente e/ou pouco explorado.

2.1.6 Apresentação da revisão integrativa

Apresentar a revisão integrativa compreende a exposição da revisão de forma clara e completa e deve conter minimamente informações pertinentes e detalhadas, baseadas em metodologias já contextualizadas, sem omitir quaisquer informações (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Retomando a pergunta norteadora da revisão integrativa: Quais os trabalhos publicados no Brasil, nos últimos dez anos, relacionando sentido do trabalho com espiritualidade ou religiosidade ou budismo? Foi possível concluir que não existem estudos em administração que tratem do tema nos últimos dez anos, nas bases de dados pesquisadas.

Esse resultado explica o caráter de originalidade desta dissertação que pretende reunir os dois eixos, inserindo-se na lacuna a ser explorada, o desafio de realizar estudos empíricos que unam as perspectivas de produção do sentido no trabalho com budismo-religiosidade-espiritualidade.

A análise dos artigos selecionados contribuiu para conhecer algumas características chave dessas publicações. Assim, as publicações do período 2010-2019 não estão expressivamente concentradas em nenhum ano, também não há concentração de publicações por local, instituição ou periódico, motivo pelo qual pode-se interpretar que esses estudos partem de iniciativas individuais dos autores, não havendo polos ativos de produção.

Também foi possível compreender que os estudos sobre sentido do trabalho e sobre budismo-religiosidade-espiritualidade caminham em direções diferentes, o primeiro está majoritariamente relacionado aos estudos sobre saúde, notadamente psicologia e enfermagem, com dimensão epistemológica aproximada à fenomenologia e alguns casos apontando para a psicologia sócio-histórica. Por sua vez as publicações sobre espiritualidade-religiosidade-budismo estão mais concentradas na área de negócios e suas dimensões epistemológicas se aproximam do funcionalismo e do pragmatismo.

Com base na compreensão das dimensões epistemológicas das publicações selecionadas é possível indicar ainda duas lacunas, a primeira é o aprofundamento do tema sentido do trabalho na área de negócios, visto que este eixo está concentrado na saúde (psicologia e enfermagem). A segunda lacuna é o tratamento do eixo

budismo-religiosidade-espiritualidade pela perspectiva dos sujeitos, uma vez que os estudos desse eixo vêm sendo realizados enquanto ferramenta para a área de gestão de pessoas, ainda que existam artigos críticos dessa posição.

Por fim, acredita-se que há um vasto campo a ser estudado ao se relacionar sentido do trabalho com budismo-religiosidade-espiritualidade, visto que o trabalho tem centralidade na vida das pessoas, que por sua vez são seres espirituais (STRACK et al., 2002), torna-se fundamental conhecer como esses dois eixos se relacionam na perspectiva dos trabalhadores, quais os tensionamentos existentes entre eles e quais contornos eles podem trazer para a construção da configuração subjetiva do sentido do trabalho para praticantes do budismo, é exatamente em direção a essa lacuna de conhecimento que segue o desenvolvimento desta dissertação.

2.2 Portfólio versus eixos de pesquisa

O desenvolvimento da revisão integrativa proporcionou o acesso a vários aspectos sobre os artigos selecionados para o portfólio e também foi essencial para a identificação de lacunas de pesquisa. O principal resultado alcançado com a revisão integrativa foi que nenhuma publicação nos últimos dez anos nas bases de dados selecionadas uniu os eixos de pesquisa sentido do trabalho com budismo ou religiosidade ou espiritualidade.

Prosseguindo com a construção do quadro teórico de referência serão abordados aspectos dos estudos selecionados, separando-os por eixo.

2.2.1 Publicações em espiritualidade-religiosidade-budismo

Foram dezenove os artigos encontrados que discutiram sobre espiritualidade-religiosidade-budismo. Dentre eles, alguns apresentaram objetivos únicos, que não se repetiram em nenhum outro estudo do portfólio e outros tiveram objetivos semelhantes.

Houve um artigo que testou a hipótese de uma proporção maior de cristãos protestantes possuir relação positiva com a elevação da renda per capita. Usando como lócus o estado do Paraná no período 2000-2010. Os resultados apontaram que um maior percentual de protestantes contribui positivamente para a elevação da renda (BERNARDELLI e MICHELLON, 2018).

Outro caso foi um artigo que consistiu em compreender a manifestação do empreendedorismo religioso em empresas que nascem no contexto da religião, cujos resultados apontaram para a existência de peculiaridades desse tipo de empreendedorismo que demanda mais elaborações teóricas para sua adequada compreensão (BORGES et al., 2015). Santos et al. (2012) propuseram a construção de um índice de compromisso religioso.

Lima (2014), realizou uma revisão histórica sobre casas de recolhimento para operárias em fábricas mineiras no século XIX, demonstrando que as relações entre patrões e operárias, nos chamados conventos de fábricas, contribuíram para a formação de uma identidade feminina, atrelada à devoção, à abnegação, à dedicação, à maternidade e à família.

Dois artigos pretenderam medir a influência da espiritualidade no ambiente organizacional, Salgado e Pinto (2016), analisaram se há, no contexto atual de trabalho, lugar para a espiritualidade e Silva (2008) discutiu a vivência da religião e da espiritualidade no contexto organizacional.

Houveram diversos estudos que pretenderam medir o efeito da espiritualidade no local de trabalho ou correlacionar o efeito da espiritualidade com atitudes ou posições positivas (ASADULLAH, FAYYAZ e AMIN, 2019; TENFEN, 2017; MÔNICO et al, 2016; SILVA FILHO e FERREIRA, 2015; SILVA SANTOS, ROAZZI e SOUZA, 2019; REGO, CUNHA e SOUTO, 2007).

Seus resultados apontaram para a espiritualidade desempenhar um papel significativo na determinação de comportamentos desviantes construtivos, isto é, a capacidade de quebrar regras organizacionais em prol do bom funcionamento do trabalho, diante de burocracias desnecessárias (ASADULLAH, FAYYAZ e AMIN, 2019). Foi apontado também, que a espiritualidade enquanto senso de comunidade ou como propósito de vida, tem relação significativa com a percepção de sucesso na carreira (TENFEN, 2017).

A espiritualidade organizacional também foi correlacionada positivamente ao capital psicológico e a inteligência emocional, identificando que ela age como variável de moderação ou mediador parcial de ambos (SILVA FILHO e FERREIRA, 2015). Ademais, foi defendida a proposição de que quando as necessidades espirituais dos

membros da organização são satisfeitas, eles desenvolvem maior ligação afetiva com a organização (SILVA SANTOS, ROAZZI e SOUZA, 2019).

Assim, Rego, Cunha e Souto (2007), pretenderam explicar o comprometimento organizacional a partir de cinco dimensões da espiritualidade (sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de préstimo à comunidade; alegria no trabalho; oportunidades para a vida interior), seus resultados indicaram que quanto maior a experiência de espiritualidade no trabalho, maiores serão os laços afetivos e normativos com a organização.

Outras publicações propuseram medir percepções ou entendimentos sobre espiritualidade por parte de um grupo, organização ou setor (CALDEIRAS, GOMES e FREDERICO, 2011; SANTIAGO e SANTOS, 2014; SILVA, DUARTE e LEONE, 2015).

Caldeiras, Gomes e Frederico (2011) apontaram que a espiritualidade nas organizações é percebida pelos enfermeiros e, como tal, deverá ser atendida pelos gestores, informaram ainda que a liderança espiritual poderá trazer mais criatividade, compromisso, comunicação e adoção de comportamentos éticos às equipes.

Outro estudo, este realizado em uma diretoria de cultura, identificou que a espiritualidade corporativa ainda não é uma prática existente, os funcionários conhecem o assunto, porém eles ainda não conseguem identificar tais comportamentos no trabalho (SANTIAGO e SANTOS, 2014).

Ao investigar o entendimento sobre espiritualidade em uma agência bancária do nordeste brasileiro os resultados apontaram que os profissionais consideram a organização moderadamente espiritualizada, e que a espiritualidade se relaciona mais fortemente com sentido de préstimo à sociedade e oportunidades para a vida interior (SILVA, DUARTE e LEONE, 2015).

Dois artigos foram ensaios teóricos, um deles se propôs a responder quais práticas na gestão de pessoas podem ser consideradas espirituais, seguindo abordagem crítica, Vergara e Moura (2012) apontaram que a espiritualidade pode facilmente se converter em discursos manipuladores. Por sua vez, Rodrigues e Araújo (2014) realizaram revisão de literatura sobre qualidade de vida e espiritualidade baseados em indícios consistentes de associação entre qualidade de vida e espiritualidade/religiosidade.

Houveram ainda dois estudos críticos, Matos et al. (2011), que descreveram como a espiritualidade vem sendo revestida com novas formas de controle modernizados, afastando-se da vigilância direta de supervisores e tornando-se crescentemente sofisticadas, e Barreto et al. (2011), que propuseram um ensaio teórico para discutir aspectos nocivos da espiritualidade no ambiente de trabalho, em particular ao bem-estar do empregado.

2.2.2 Publicações em sentido do trabalho

Foram vinte e dois os artigos do portfólio que trataram do tema sentido do trabalho especificamente, a maioria desses artigos tiveram como objetivo analisar um tipo específico de categoria profissional, seja abordando um ou vários trabalhadores (DUGNANI e SOUZA, 2011; BISPO, DOURADO e AMORIM, 2013; LIMA et al., 2013; ANDRADE, BRAGA, LIMA e MACIEL, 2015; SOUZA e LISBOA, 2015; RODRIGUES et al., 2017; LIMA e TRINDADE, 2018; PRAUN e AVOGLIA, 2018; MAURICIO, SANTOS e TRAESEL, 2018; SILVA et al., 2019).

Os artigos que pesquisaram profissionais da área de educação foram os de Andrade, Praun e Avoglia (2018), que analisaram o sentido do trabalho para mulheres egressas da licença maternidade e verificaram que seus discursos trazem a afetividade como fator fundamental para o sentido no trabalho. E o artigo de Dugnani e Souza (2011) que investigou o sentido do trabalho para o orientador pedagógico e demonstrou que a orientação pedagógica, configurada como missão, impede o estabelecimento de parcerias com os diversos agentes escolares, resultando em isolamento, sofrimento e adoecimento.

Bispo, Dourado e Amorim (2013), por sua vez, foram movidos pelo propósito de estudar o sentido que indivíduos envolvidos com a cultura *Hip Hop* atribuem ao trabalho, baseados no conceito de identidade de Bendassolli (2007 *apud* Bispo, Dourado e Amorim, 2013), atribuíram a essa categoria de trabalhadores o *ethos* romântico-expressivo, em que o trabalho é visto como um fim em si mesmo, dom e talento, reconhecido pelo produto final e não pelo salário.

Braga, Lima e Maciel (2015) e Lima e Trindade (2018) pesquisaram o sentido do trabalho para catadores de material reciclável, o primeiro utilizou a técnica de

história de vida e pesquisou catadores autônomos e o segundo usou o método biográfico com uma catadora filiada a uma associação.

Dentre os resultados de Braga, Lima e Maciel (2015) destaca-se uma relação ambígua de satisfação e sofrimento com a catação de material reciclável, o que revela a existência de sentidos diversos, inclusive contraditórios, atribuídos ao trabalho de catador. Para Lima e Trindade (2018), esse trabalho pode ser fonte de reconhecimento e de identidade, embora realizada sob condições adversas, a atividade não se reduz à luta contra o sofrimento, podendo ser percebida como fonte permanente de recriação e de novas formas de viver.

Foram quatro os artigos ligados à área da saúde. Tavares, Brito e Cappelle (2013) analisaram o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência (PcD), no exame dos resultados sobressaíram o trabalho como meio de sobrevivência e a necessidade de ser útil à sociedade, a centralidade do trabalho estava, para alguns, mais relacionada à sobrevivência e, para outros, à inserção social.

Maurício e Souza (2014), ao identificar o sentido do trabalho para pessoas estomizadas, apontaram os sentimentos dialéticos, ora a atividade laboral como fonte de vida e ora como fonte de sofrimento, pois remetem ao sentimento de exclusão e segregação social. Santos e Traesel (2018) objetivaram compreender os sentidos do trabalho para agentes comunitários da saúde pública, e revelaram que lhes têm sido negado pela organização do trabalho o exercício da capacidade criadora e identitária, acarretando sofrimento patogênico.

Gomes et al. (2011), trataram das atividades de auxiliar de enfermagem em uma unidade neonatal, e indicaram que o coletivo de auxiliares, protagonistas do trabalho em análise, construiu um patrimônio de conhecimentos práticos.

Os trabalhos que pretenderam analisar o sentido do trabalho para uma categoria profissionais específica foram os de Rodrigues et al. (2017), que discutiram o sentido do trabalho relacionando-o à experiência de bem-estar em peritos criminais da Polícia Federal. Os autores constataram que a utilidade social e as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento dão sentido ao trabalho e são fonte de bem-estar psicológico.

E, também, Silva et al. (2019) que apresentaram resultados de pesquisa relativa ao sentido do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos, evidenciando

intensa associação entre trabalho e dinheiro, além do caráter ilusório e ambíguo do cargo, fonte de prazer e sofrimento, os resultados sugerem que é urgente gerar mecanismos que favoreçam o respeito aos limites físicos, mentais e psicoafetivos dos profissionais.

Outros trabalhos ponderaram sobre as relações de prazer e sofrimento na formação de sentido do trabalho (VIANA E MACHADO, 2011; GOMES et al., 2011; COSTA et al., 2014; CARVALHO e MORAES, 2016; NASCIMENTO, DAMASCENO e NEVES, 2016).

Por exemplo, Carvalho e Moraes (2016), buscando compreender processos psicodinâmicos de prazer e sofrimento das pessoas em situação de rua de Manaus, perceberam como resultado que esses sujeitos entendem o trabalho como oportunidade de transformação da condição de vida.

As análises de Viana e Machado (2011), ao entrevistar trabalhadores de uma ONG, revelaram que para eles as vivências que promovem prazer são mais significativas do que as que causam sofrimento e que a escolha por trabalhar no terceiro setor é associada à expectativa de transformação pessoal e da comunidade.

Nascimento, Damasceno e Neves (2016), ao analisar criticamente o impacto do discurso da flexibilidade no setor bancário, do ponto de vista dos funcionários, identificaram o uso desse discurso como instrumento de controle, os funcionários do banco são vistos principalmente como vendedores, prontamente se submetem às pressões do trabalho para manter seus padrões de viver.

O artigo de Costa et al. (2014) deslindou a contribuição de um projeto de tecnologia social de baixo custo para a construção de sentido do trabalho de agricultores familiares, concluíram que a inovação social fortalece o prazer no trabalho, aumenta o sentimento de pertença do trabalhador rural e a percepção de significância de seu labor.

Alguns artigos buscaram o termo significado ao invés de sentido do trabalho, a diferença dos termos é apontada por Rey (2007), baseado nos últimos anos da obra de Vigotski. O autor explica que o sentido é mais que uma categoria da atividade, é a base formadora da psique, gerando afeto e emoção, e modificando-se de acordo com o contexto. O significado, em comparação, é um ponto estável da linguagem e do

pensamento, muitas vezes reflete o sentido, porém não acompanha seu processo dinâmico de formação.

Apesar dessa diferenciação, nos trabalhos citados, sentido e significado são usados como sinônimos, foram os casos dos artigos de Carvalho e Bendassolli (2019), Nunes et al. (2019) e Grangeiro e Bastos (2018).

Carvalho e Bendassolli (2019) buscaram a significação no trabalho para trabalhadores artesanais em uma capital do Nordeste brasileiro e indicaram três eixos de significados: a integração do trabalho à vida e à família; a criação e produção; e as relações interpessoais e impessoais.

Nunes et al. (2019) trataram de identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina, no polo positivo o trabalho mostrou-se relacionado ao orgulho da instituição, ao gostar do que se faz e a possibilidade de crescimento profissional e/ou pessoal, no polo negativo o trabalho é compreendido como decepção, adoecimento, desmotivação e fardo.

Houveram casos em que o sentido do trabalho foi buscado de formas diferentes do que foi proposto pela maioria, é o caso de Grangeiro e Bastos (2018), que testaram por questionário, dimensões da centralidade do trabalho, quanto a adesão às normas de direitos em comparação com as normas de deveres.

Quatro artigos relacionaram sentido do trabalho com alguma variável específica para determinado grupo de trabalhadores. Faria, Leite e Silva (2017) analisaram qual o sentido do trabalho para os assistentes em administração e a sua relação com a saúde, como resultados, destacaram a importância das relações interpessoais, da transparência e participação na gestão e do reconhecimento através da valorização dos esforços dos trabalhadores para resolver os problemas.

Gonçalves e Baues (2011) associaram os sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental produzidos por motoristas de transporte coletivo urbano, apontam que o trabalho de motorista é associado à realização de um sonho, ao sustento e ao status conferido por ser motorista dessa empresa. A forte vinculação com o trabalho e com a empresa, assim como o sentimento gerado pelo olhar discriminatório do outro, potencializam o sofrimento vivido durante o afastamento.

Vasconcellos e Azevedo (2010) concentraram suas análises nos sentidos assumidos pelo trabalho no imaginário organizacional dos profissionais de um Centro de Atenção Psicossocial. Verificaram prazer no trabalho inspirado em um imaginário de transformação do cuidado. Por outro lado, adversidades no suporte material, a gravidade dos casos e a escassa valorização social do trabalho favorecem uma experiência de sofrimento.

Pereira (2016) buscou interpretar os sentidos e significados atribuídos pelos trabalhadores às relações de trabalho constituídas no frigorífico Sadia de Toledo, nas décadas de 1960-80, demonstrou que existem ambiguidades que revelam que apesar dos relatos de uma época melhor que a atual houve conflitos e resistências pelos trabalhadores mesmo naquela época.

A partir da exposição dos resultados encontrados nas obras sobre sentido do trabalho e sobre budismo-religiosidade-budismo tornou-se claro qual a direção em que cada eixo caminha quanto ao desenvolvimento de suas pesquisas.

Fica ratificado que os eixos se desenvolvem em caminhos diferentes, notadamente, não existe nenhuma publicação tratando especificamente do budismo nem como prática espiritual nem como prática religiosa. As publicações se atêm a espiritualidade como conjunto de comportamentos, utilizada como ferramenta gerencial.

Sentido do trabalho segue na maioria dos casos a abordagem psicodinâmica do trabalho criando a partir do relato dos entrevistados sentidos de prazer e sofrimento sobre o trabalho e direcionando caminhos para que os trabalhadores de determinado campo possam criar novos sentidos de forma a não adoecer.

2.3 Obras mais citadas no portfólio

De acordo com os dados coletados na revisão integrativa, foi elaborado o Quadro 7: Obras mais citadas, são doze publicações, sendo seis relacionadas ao sentido do trabalho e seis relacionados à budismo-religiosidade-espiritualidade. Serão apresentadas em linhas gerais o conteúdo dessas publicações, com a finalidade de dar mais robustez ao quadro de referência teórica, e de conhecer com base em que obras foram criados os resultados expostos no tópico anterior.

a) A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho – Christophe Dejours – Primeira edição em 1987

Em “A loucura do trabalho” Dejours se propõe a revelar tipos de sofrimentos, negligenciados por especialistas da organização do trabalho. Na confrontação do homem com sua tarefa, expõe os aspectos que põem em perigo a vida mental do trabalhador, com uma abordagem sobre trabalho pouco usual em sua época, Dejours relaciona organização do trabalho e saúde, apontando que a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. A ideia que perpassa todo o livro é encontrar soluções para a desestruturação que a organização do trabalho causa em alguns trabalhadores.

Baseando-se em pesquisas de campo em diversos setores na França, serão elucidados mecanismos de defesa dos trabalhadores para contrapor o sofrimento gerado pela organização do trabalho. Além disso, é demonstrado que esse mesmo sofrimento é utilizado pelas organizações para aumentar a produtividade.

As estratégias de defesa apontadas têm caráter individual e principalmente coletivo, e são usadas para contrapor a insatisfação advinda da distância entre trabalho prescrito e trabalho real. O medo é indicado como mobilizador para o trabalho e seu uso fundamenta a posição de que a exploração do sofrimento pode ter repercussões sobre a saúde mental dos trabalhadores, além de implicações físicas, na medida em que se somatizam. São apontados caminhos metodológicos para estudos em psicopatologia do trabalho.

Metodologicamente a análise do mundo do trabalho se afasta por completo das observações quantitativas, das estatísticas e dos questionários, pois acredita que a psicologia abstrata deixa de fora deliberadamente aspectos importantíssimos da vida mental dos trabalhadores, a emoção, a angústia, a raiva, o sonho, os fantasmas, o amor, todos os sentimentos experimentados, simplesmente escapam à observação dita objetiva.

b) Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho – Cristophe Dejours, Elizabeth Abdoucheli e Christian Jayet – Primeira edição em 1994

Este livro é uma coletânea de obras que traçam o percurso da psicodinâmica do trabalho e tem como expoente principal Cristophe Dejours. O primeiro texto da coletânea é “A carga psíquica do trabalho”, publicado pela primeira vez em 1980, nele Dejours esclarece três características principais da carga psíquica, em primeiro ela é qualitativa, em segundo ela é dinâmica e, em terceiro, não mensurável. Há uma aproximação da psicodinâmica com a ergologia pelo conceito de carga horária. Destacam-se dois aspectos que posteriormente serão amplamente discutidos em psicodinâmica do trabalho: a organização do trabalho e a liberdade como condição *sine qua non* à estabilidade psicossomática.

No texto seguinte “Desejo ou motivação? a interrogação psicanalítica do trabalho”, Dejours e Abdoucheli buscam as relações entre motivação e desejo. Primeiro os autores fazem um percurso conceitual e depois analisam situações reais, em que apontam vínculos do desejo e da motivação com a organização do trabalho.

Seguem a esses dois textos um mesmo estudo de caso dividido em duas partes, a primeira sob o título “Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação”, mostram os riscos de quando os procedimentos de trabalho prescritos se chocam com sua execução concreta, e a segunda parte, com o texto, “Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo – metodologia aplicada a um caso”, expõe a metodologia adotada para a pesquisa, passo-a-passo.

O último texto da coletânea “O itinerário teórico em psicopatologia do trabalho” demonstra os caminhos pelos quais Dejours e os demais pesquisadores sobre o tema, desenvolveram seus estudos até 1994, quando foi publicada a obra. Basicamente esse itinerário passa por duas etapas, o estudo do sofrimento a partir do confronto entre psiquismo e organização do trabalho, e o estudo das estratégias defensivas, individuais e coletivas.

O desafio que a psicodinâmica do trabalho pretende ultrapassar é distância entre organização prescrita e organização real do trabalho, uma vez que essa distância impõe perigos para a saúde, segurança e qualidade.

c) A banalização da injustiça social – Christophe Dejours – Primeira edição em 1997

No livro “A banalização da injustiça social” Dejours apresenta a ideia que banalização do mal é o resultado da dissociação entre a adversidade e injustiça. A ideologia liberal faz crer que, o desemprego que inflige medo e exclusão, é apenas um fato, um efeito do sistema, a sociedade vê esse fenômeno como algo que transcende seu poder de ação, o que esconde o fato de ele ser um flagelo que um impõe sobre outrem.

O sofrimento que vem do desemprego e das situações de trabalho, aquele mesmo trabalho cujo labor diminuiu por obra da mecanização, continua a causar sofrimento por trás das vitrines asseadas que mostram as empresas modernas, o sofrimento e a violência que se veem em reportagens são as tragédias bélicas distantes, o sofrimento cotidiano do trabalho é ignorado a tal ponto, que não enxerga-se a contradição entre os empregos maravilhosos alardeados e aqueles péssimos encontrados.

O sofrimento no trabalho pode ter várias fontes, cuja discussão completa exigiria ler um tratado de psicodinâmica, porém é possível indicar brevemente alguns deles, o medo da incompetência, o medo de trabalhar mal, não ter esperança de reconhecimento. A questão que se impôs é por que alguns conseguem manter-se são diante do sofrimento no trabalho?

A resposta é em sim um paradoxo, as estratégias defensivas que os trabalhadores articulam mantêm sua normalidade psíquica ao mesmo tempo em que aumentam sua indiferença ao sofrimento a que ele e outros são expostos.

A descrição gerencial do trabalho é incongruente com descrição subjetiva do trabalho, não que haja uma descrição certa e outra errada, o que chama a atenção é a discrepância entre ambas, a descrição subjetiva do trabalho organizada a partir dos relatos da vivência cotidiana, parece referir-se a uma coisa outra, outro trabalho. A precarização responsável por essa discrepância, causa intensificação do trabalho, mobilização coletiva contra a dominação, a estratégia defensiva do silêncio e da cegueira e por fim o individualismo.

d) Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho – Ricardo Antunes – Primeira edição em 1999

Ricardo Antunes inicia esse livro com análises da crise do movimento operário, que começou em meados dos anos 1970, com a assim denominada crise estrutural do capital, quando o sistema capitalista deu sinais de esgotamento em seu padrão de acumulação. A crise teve como consequência profundas modificações no mundo do trabalho, reflexo principalmente do desemprego estrutural, da precarização do trabalho.

O neoliberalismo surge como resposta, o capital se reorganiza com privatizações, queda dos direitos trabalhistas e desmonte de setores estatais, é necessário também reestabelecer os parâmetros de expansão. No mundo do trabalho, essa reestruturação aconteceu recuperando temas reivindicados pelos trabalhadores, o que enfraquece a luta operária.

A partir da realidade inglesa, Antunes demonstra que alternativamente ao taylorismo/fordismo, aparece toyotismo, com a especialização flexível, qualidade total, downsizing, novas formas de gestão, e uma agenda que tinha como pilar o fortalecimento da liberdade de mercado.

Tal como na primeira crise analisada, no fim dos anos 1990, o neoliberalismo, representado pelo período de governo Thatcher, também deu sinais de desgaste, o que gerou a busca por um caminho alternativo. Esse caminho expresso como “a terceira via, se caracterizava pela junção de social democracia com pilares do neoliberalismo, basicamente admite-se o valor socialista da justiça social, mas se afasta da política de classe, na economia é buscado equilíbrio entre regulamentação e desregulamentação estatal.

A pesquisa sobre a centralidade do trabalho, associa trabalho e conhecimento científico, trabalho material e imaterial, trabalho produtivo e improdutivo, a divisão sexual do trabalho e formas contemporâneas do estranhamento do trabalho. Outro assunto abordado é a jornada de trabalho, a vida dotada de sentido dentro e fora do trabalho e a construção conceitual da “classe-que-vive-do-trabalho” para dar conta das transformações ocorridas com a “classe trabalhadora” Conclui que quando o trabalho reestruturar o ser social, terá desestruturado o capital, gerando condições

sociais para o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada, que dará ao trabalho novos sentidos.

e) Os sentidos do trabalho – Artigo de Estelle M. Morin – Publicado em 2001

Partindo do pressuposto que o trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, influenciando a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores, pretende identificar as características que o trabalho deveria apresentar a fim de ter um sentido para aqueles que o realizam.

A partir de entrevistas com estudantes e profissionais da área de administração, na cidade de Quebec no Canadá e na França, indica que o trabalho com sentido é aquele realizado de forma eficiente e voltado a um resultado; esse tipo de trabalho é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável; é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante a segurança e a autonomia e; possui uma jornada de trabalho dinâmica.

f) Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho – Christophe Dejours (Organizado por LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I.) – Publicado em 2004

Essa obra também se trata de uma coletânea de textos, com autoria de Christophe Dejours. O tema central é demonstrar como os estudos iniciados com a psicopatologia do trabalho ganharam contornos diferentes dela, vindo a compor uma nova disciplina, a psicodinâmica do trabalho.

A coletânea demonstra os caminhos metodológicos que o grupo de estudos liderado por Dejours fez. A visão do trabalho como sofrimento psicopatológico, causado pelo desemprego e pela modernização tecnológica, sede lugar para a visão psicodinâmica do trabalho, em que o sofrimento no trabalho pode produzir prazer e saúde, o que representa uma reviravolta teórica que desloca o eixo de estudos da investigação do sofrimento para a investigação da normalidade.

O estudo da normalidade se impõe diante das pesquisas de campo, e assim se afasta da perspectiva médica, que raciocina ações a partir de dados visíveis (sintomas, doenças, acidentes). O sujeito diante da atividade de trabalho, organizada pelas empresas com grande potencial de gerar sofrimento psíquico, não dá sinais de conflito entre seu desejo e aquilo que realiza diariamente.

A psicodinâmica do trabalho se situa no campo da dialética negativa, o que se investiga é o que não se vê, o sofrimento que os trabalhadores não reconhecem, epistemologicamente não existe uma realidade a priori, ela existe na interação psicodinâmica.

O enigma da invisibilidade do sofrimento abriu caminho para várias discussões, assim como a percepção de prazer no trabalho, as tarefas poderiam gerar satisfação de si mesmo e não apenas mais conforto, o prazer permite considerar que o trabalho não é uma desgraça social, pode assumir papel central na composição subjetiva das identidades individuais e coletivas, para embasar essas discussões

O trabalho é conceituado como “atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2004, p. 67). Dejours também explicou a adaptação do termo “psicodinâmica” cuja origem está na psicanálise e indica o estudo dos movimentos psicoafetivos. Esses movimentos são gerados na medida em que progredem a solução de conflitos inter e intra-subjetivos, particularmente a psicodinâmica do trabalho, aumenta estende a abrangência desse termo, abarcando a concretude das situações vividas na organização do trabalho, bem como o conteúdo e o sentido que implicam.

Dejours adaptou outros conceitos da psicanálise, dentre os quais se sobressai a dialética entre prazer e sofrimento na construção do sujeito. Outra pauta dos textos da coletânea é a vinculação entre psicodinâmica do trabalho, como a sociologia da linguagem, a inteligência no trabalho e a patologia da comunicação. Particularmente, a linguagem é o meio pelo qual se arquitetam pontos de vistas, além de veículo de divulgação de resultados. A linguagem é a portadora de uma mensagem, permite a troca do que é vivido e consente a composição de pontos de vista compartilhados.

O debate entre o mundo subjetivo e objetivo, parte do confronto entre uma história singular, crenças e desejos de um lado e a tarefa a ser executada de outro. O reconhecimento não é um assunto marginal entre os trabalhadores, e sim a fonte fundamental para manter a mobilização subjetiva, para gerar o fortalecimento da singularidade dos sujeitos e tão logo de sua identidade.

A vivência do trabalho só é acessada usando as palavras como mediadoras, a *práxis* (enquanto inteligência prática e ação refletida) só é compreendida quando o sujeito fala sobre ela. A relação entre cognitivo e subjetivo também é discutida,

levantando a questão de que o conhecimento e a técnica devem ser considerados pela ótica do sujeito, de como ela vê o que realiza. Dejours indica a importância de espaços de discussão sobre a atividade de trabalho nas organizações, em que se favoreça a demonstração de saber-fazer.

São levantadas ainda questões entre trabalho e gênero, como busca por igualdade de identidades. Evidencia-se que o isolamento e a retração do sujeito são fontes do sofrimento patogênico. Em última análise o percurso do livro busca instrumentalizar os sujeitos para transformar efetivamente o trabalho humano.

**g) Spirituality at work: a conceptualization and measure – Donde Plowman
Ashmos e Dennis Duchon – Publicado em 2000**

Partindo de evidências sobre transformações nas organizações, principalmente quanto ao fenômeno denominado espiritualidade, as organizações abordadas como sistemas absolutamente racionais, começam a se abrir para a dimensão espiritual, que se afasta de regras e ordem e se aproxima de significado, propósito e um senso de comunidade. Esse artigo pretende conceituar espiritualidade no trabalho e apresentar suportes para sua mensuração.

A espiritualidade organizacional considera o trabalhador como possuidor de múltiplas dimensões, respeitando suas necessidades emocionais, espirituais e, também, racionais. Dessa forma, a espiritualidade organizacional pode ser conceituada como o reconhecimento a vida interior que o trabalhador possui, que necessita ser nutrida por meio do trabalho com significado e gerador de pertencimento e/ou filiação à comunidade.

A espiritualidade é abordada como fator que pode para melhorar o desempenho organizacional, também é defendida a ideia de que estudos sobre o tema demonstrem sua relação com produtividade. Por fim é proposto um questionário para medir o trabalho com significado, o sentido de comunidade e o alinhamento de valores entre sujeito e organização.

h) Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment – John Milliman, Andrew Czaplawski e Jeffery Ferguson – Publicado em 2003

Esse artigo é um estudo empírico com a finalidade de relacionar espiritualidade no local de trabalho com as atitudes ou comportamentos no trabalho. O construto será analisado a partir de cinco variáveis, (comprometimento organizacional afetivo; intenções de abandono, satisfação intrínseca no trabalho; envolvimento na função; autoestima proveniente da organização).

Indicam que cada uma das três dimensões da espiritualidade organizacional (trabalho com significado, sentido de comunidade e alinhamento do indivíduo com os valores da organização) se relaciona significativamente com pelo menos duas das cinco variáveis de comportamento examinadas.

A ideia que perpassa o artigo é o de oferecer apoios empíricos da associação positiva entre a espiritualidade no trabalho e os resultados do trabalho. É apontado que a espiritualidade possui um vínculo estreito com conceitos de bem-estar individual e social.

São examinadas as dimensões da espiritualidade organizacional. A dimensão “trabalho com significado” (nível individual de análise) indica o quanto são experienciados no trabalho sentimentos de sentido e propósito. A dimensão “sentido de comunidade” (nível de análise grupal) indica o quanto é sentida a conexão ou relação com outras pessoas. E, por fim, a dimensão “alinhamento com os valores da organização” (nível de análise organizacional) expressam a intensidade da conciliação entre os seus valores pessoais e da organização.

Conclui-se que o trabalho com significado tem poder explicativo sobre comprometimento, satisfação, envolvimento na função e autoestima; o sentido de comunidade tem poder explicativo sobre as cinco variáveis de comportamento e o alinhamento de valores explica o comprometimento e as intenções de saída.

i) Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance – Dennis Duchon e Donde Plowman Ashmos – Publicado em 2005

Nesse artigo os autores retomam o conceito que propuseram em “Spirituality at work: a conceptualization and measure”, assim, a espiritualidade no local de trabalho é definida no ato de reconhecer que os trabalhadores têm uma vida interior que nutre e é nutrida pelo trabalho com significado, e que proporciona sensação de pertencimento à comunidade.

Esse conceito traz consigo implicações que permitem aos líderes melhorar o desempenho da organização ou unidade de trabalho, movimento de nutrir o espírito no trabalho. Em um estudo exploratório de seis unidades de trabalho em um grande sistema hospitalar, usaram instrumento que mede a espiritualidade no local de trabalho. São aplicados questionários para medir a espiritualidade organizacional em unidades de uma mesma rede hospitalar.

Foi verificada que algumas unidades têm maior grau de espiritualidade organizacional que outras, nas unidades com maior espiritualidade organizacional há desempenho produtivo maior. Ficou demonstrado que os líderes têm grande influência para que os trabalhadores reconheçam e incentivem questões espirituais.

j) Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do Fad-Management? – Anselmo Ferreira Vasconcelos – Publicado em 2007

Este artigo tem o objetivo de analisar a proposta da espiritualidade nas organizações, para verificar se esse fenômeno é ou não uma moda na literatura de administração. Trata-se de pesquisa bibliográfica, que traz antecedentes do tema, seu significado e pontos de encontros e desencontros nas conceituações de religião e espiritualidade.

A espiritualidade nas organizações não deve ser confundida com outras ferramentas de gestão, ela é *a priori* uma filosofia, cujos princípios podem ajudar as partes envolvidas. Na conceituação de religião se destacam a vida em grupo, e um sistema de crenças, pensamentos e rituais institucionalizados, por sua vez a espiritualidade se destina ao indivíduo, e se configura como uma experiência individual, uma investigação em direção ao “eu” interior.

Por fim, conclui que diferentemente dos padrões vigentes, a concepção espiritual nas organizações rompe com crenças e valores exclusivamente materiais, daí seu caráter aparentemente revolucionário. Há um apelo à vida interior, assim como à consciência e aos valores dos trabalhadores. Fortalece a concepção de serem inaceitáveis comportamentos que prejudiquem pessoas, o meio ambiente ou o bem-estar geral.

k) Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional – Arménio Rego, Miguel Pina Cunha e Solange Souto – Publicado em 2007

O artigo discute a espiritualidade nas organizações, a partir de cinco dimensões: sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de préstimo à comunidade; alegria no trabalho; oportunidades para a vida interior.

Justificando-se com a escassez de estudos empíricos sobre o tema, os autores aplicaram questionário a 361 indivíduos de 154 organizações. Os resultados indicam que essas dimensões tem poder explicativo sobre o comprometimento afetivo (48%), o comprometimento normativo (16%) e o comprometimento instrumental (7%). As pessoas que experimentam mais fortemente a espiritualidade nas organizações aumentam a intensidade de laços afetivos e normativos, e não há intensificação do laço instrumental.

l) Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional – Rogério Rodrigues da Silva e Deis Siqueira – Publicado em 2008

Este artigo discute a vivência da religião e espiritualidade no contexto organizacional. Existe a diferenciação conceitual entre religião e espiritualidade, em seguida é analisada a aplicação de ambos os conceitos nas organizações.

Pretendendo evidenciar os ganhos para trabalhadores e para as organizações com a aplicação desses conceitos na vivência do trabalho, expõem a perspectiva mais humanizada das organizações, os relacionamentos mais próximos, o aprofundamento do significado e da participação na organização e, principalmente, a liberdade de se vivenciar os valores individuais.

Concluem que tanto a religião como a espiritualidade podem ser importantes para a satisfação e o bem-estar psicológico. Esses constructos são fundamentais para a obtenção de sentido e objetivos na vida, é essencial buscar abertura para a inclusão desses conceitos nas organizações, não só em relação aos trabalhadores mais também aos *stakeholders*.

Conforme explicado na introdução, essa dissertação se desenvolve a partir de três eixos, o primeiro é a base teórica, o sentido do trabalho, o segundo são os praticantes do budismo e o terceiro é a cidade de Curitiba, Estado do Paraná, assim esquematizando o sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba - PR. O quadro de referência teórica associou os eixos um e dois, buscou-se criar um portfólio de publicações que reunisse ao mesmo tempo o sentido de trabalho e budismo (ou religiosidade ou espiritualidade), como resultado, descobriu-se que não há essa interseção dos assuntos, dentro dos critérios estabelecidos.

O próximo tópico pretende aproximar os eixos dois e três, praticantes do budismo e a cidade de Curitiba, será apresentada a BSGI – Brasil Soka Gakkai Internacional, uma organização de praticantes do budismo presente em todo o Brasil, inclusive em Curitiba - PR.

2.4 Brasil Soka Gakkai internacional – BSGI

Budismo é a denominação dada aos ensinamentos do Buda. Buda indica a pessoa que despertou para a realidade ou verdade da vida e do universo, literalmente “iluminado”. O primeiro buda registrado na história é Siddharta Gautama ou Shakyamuni, que propagou seus ensinamentos entre os séculos V e IV a.c.

A partir de estudos sobre a superioridade dos diversos sutras ou ensinamentos pregados por Shakyamuni, Nitiren Daishonin, estabeleceu sua teoria, a partir do sutra do lótus. Os ensinamentos do Budismo de Daishonin prega que todas as pessoas possuem a condição inerente para atingir a felicidade, que não há necessidade de autossacrifício ou de isolamento para meditação, a felicidade encontra-se em meio a vida diária. Cada pessoa é responsável pelo próprio destino ao mesmo tempo em que possui todas as condições para transformá-lo para melhor (BSGI, 2003).

Existem numerosas formas de budismo, tais como Zen ou Yoga, porém, especificamente para esta dissertação, será abordado como referência o budismo

praticado na BSGI – Brasil Soka Gakkai Internacional, baseado nos ensinamentos de Nitiren Daishonin, considerado como Buda histórico, que viveu no Japão no período de 1222 a 1282.

A Soka Gakkai, é uma organização inicialmente voltada para educadores praticantes do budismo, fundada no Japão em 1930, pelo professor Tsunessaburo Makiguchi, que elaborou a teoria da criação de valor, uma forma de resposta ao ensino militarizado da sociedade japonesa de sua época. Makiguchi acreditava que o papel da educação seria tornar as crianças felizes, desenvolvendo seu pleno potencial (BSGI, 2003).

Makiguchi converteu-se ao budismo de Daishonin e em 1943 foi preso pelas autoridades japonesas por contrariar a lei que impunha a todos a adoração do talismã xintoísta, religião do imperador japonês da época. Ele faleceu na prisão, deixando a continuidade da organização a seu discípulo Jossei Toda (BSGI, 2003).

Jossei Toda também era professor, e expandiu a organização para toda a sociedade japonesa, sob sua liderança a Soka Gakkai no Japão alcançou o número de 750 mil associados. Após o falecimento de Toda, a organização passou a ter como presidente Daisaku Ikeda. Foi Ikeda quem fundou a Soka Gakkai Internacional, que no Brasil, denomina-se Associação Brasil Soka Gakkai Internacional (BSGI). Sob a liderança de Ikeda a SGI alcançou a expansão mundial, hoje contando com 12 milhões de associados em 192 países e territórios (BSGI, 2003).

A BSGI foi fundada, no Brasil, em 1960 e está presente hoje em todos os estados brasileiros, contando em Curitiba com um Centro Cultural e uma sede regional, o número de famílias associadas é aproximadamente 3500 (BSGI, 2003).

Com a apresentação da BSGI está completo o quadro de referência teórica, a partir deste ponto, se considera completa a tarefa de conhecer o estado da arte do tópico de pesquisa selecionado. Na etapa seguinte consiste em delimitar os procedimentos metodológicos usados para a pesquisa de campo, quais técnicas, qual o método, qual forma foi usada para interpretação de dados, quem foram os praticantes do budismo entrevistados. Os procedimentos metodológicos apresentados indicam a trajetória pensada a priori para a condução da pesquisa de campo, além de recapitular os procedimentos utilizados para realizar a revisão de literatura.

2.5 O estudo da subjetividade

A subjetividade é um campo qualitativo, os estudos da subjetividade querem alcançar uma nível diferenciado da produção de sentidos subjetivos, para tanto é necessário uma abordagem igualmente diferenciada. A epistemologia qualitativa, de acordo com González Rey (2017) implica considerar o empírico como uma fonte de informação no processo de pesquisa, que junto às reflexões do pesquisador gera representações teóricas com inelegibilidade sobre o problema estudado, significa dizer que o empírico não é a única fonte de legitimação do conhecimento, como tem sido usual nas pesquisas tradicionais.

Compreender o papel do pesquisador como elemento central para a geração do conhecimento é a recuperação da qualidade do estudado. Os princípios metodológicos, como consequência, não são emancipados como única forma de garantir neutralidade ou objetividade ao conhecimento, se não ao contrário estão subordinados a definição teórica, a pesquisa longe de se converter em uma experiência técnica, recupera o intelecto do pesquisador como ponto essencial da produção de conhecimento.

O sentido não é algo que aparece abertamente nas respostas das pessoas ou como resultado de instrumentos e técnicas, irá aparecer disperso na produção total resultante do processo de pesquisa, é por isso que necessitamos da interpretação e das construções do pesquisador para produzir inteligibilidade, os sentidos subjetivos dispersos em tecidos de informação serão construídos junto aos processos de especulação, das ideias e das reflexões do pesquisador (GONZÁLEZ REY, 2017).

A confrontação entre o modelo teórico e o tema estudado tem como mediador o pensamento do pesquisador, em relação ao perigo de as reflexões do pesquisador serem distorcidas, é necessário compreender que o significado se dá sempre em contexto, em pesquisa qualitativa o intelecto do pesquisador pode se sobrepor às noções preconcebidas (GEERTZ, 2001).

Para González Rey (2017), a produção de conhecimento é um processo teórico, que se constrói pela confrontação entre o estudado e o modelo teórico usado em sua significação. As teorias são sistemas abertos em relação aos quais os pesquisadores devem alimentar noções de parcialidade e desenvolvimento. Uma

teoria não é um resultado final e indiscutível, é sim um marco que integra tanto as ideias do pesquisador como o momento empírico.

Em consonância com essa noção de teoria, Bourdieu, Chamboredon e Passeron, (2002), afirmam que a verdadeira acumulação pressupõe rupturas, o progresso teórico é a integração de novas informações, que surgem mediante um questionamento crítico da teoria, significa dizer que a teoria está sempre sendo posta à prova, para que se desenvolva. A teoria científica segue um percurso descontínuo, porque seu refinamento termina sempre pela substituição pura e simples de um conceito por outros.

A confrontação da teoria com a realidade é o momento empírico da pesquisa, contém aspectos da realidade que entram em contradição com o teórico e que permitem seu desenvolvimento. A definição de teoria para González Rey (2017, p. 29) é “a construção de um sistema de representações capaz de articular diferentes categorias entre si e de gerar inteligibilidade sobre o que se pretende conhecer na pesquisa científica”.

A subjetividade é um sistema complexo, é um fenômeno multidimensional, que se expressa na unidade simbólico emocional, os sentidos subjetivos, expressando a diversidade de aspectos objetivos da vida social que concorrem em sua formação. Nesse sistema, não se observa meramente a interação de elementos, mas fundamentalmente, o caráter gerador do próprio sistema, a relação interativa que não se reduz ao nível individual nem ao nível social (GONZÁLEZ REY, 2017).

2.5.1 Sentido Subjetivo

Souza e Torres (2019), apontam que a subjetividade, carregou consigo duas formas de reducionismo, uma que encerrou a psique no próprio indivíduo e em seus processos psicológicos individuais. E outra em que a psicologia estava orientada por influências externas, determinando o comportamento. Esses reducionismos evidenciaram-se na dicotomia individual/social, que desconsidera as dimensões cultural, social e histórica dos processos psicológicos, além da capacidade autogeradora da psique.

González Rey e Martínez (2017, p. 129) se afasta dessas concepções dominantes e define epistemologicamente a subjetividade enquanto categoria teórica da seguinte forma:

Acredito que, apesar da conotação metafísica, racionalista e individualista que o termo subjetividade tomou na história do pensamento psicológico e filosófico ocidental, ele tem representado uma opção de significação para processos de uma qualidade singular, em cuja definição intervém a qualidade do sujeito que os produz, qualidade que não é definida apenas por uma expressão racional, mas por uma expressão simbólico-emocional, que caracteriza a produção psíquica nos diferentes espaços e áreas da vida humana.

O giro conceitual de González Rey permitiu compreender a subjetividade como um sistema complexo formado pelo entrelaçamento e confrontação dos sentidos subjetivos. Por tanto, ao compreender a subjetividade em seus elementos constituintes, os sentidos subjetivos, permite alcançar os aspectos objetivos da vida social em sua diversidade.

Os sentidos subjetivos, explica González Rey (2017), não aparecerão de forma imediata nas respostas dos sujeitos, sendo frequentemente contraditórios a essas respostas, essa característica incide em uma delimitação metodológica primordial no método construtivo interpretativo, o estudo do sentido subjetivo não poderá ser executado por procedimentos de controle e manipulação de variáveis.

Sentido subjetivo é uma categoria composta de dois elementos, emoções e processos simbólicos. Quando a pesquisa adquire sentido para um indivíduo, existe a convergência entre elementos da história do sujeito e de suas emoções concretas com o processo da pesquisa. Os sujeitos só o expressam no decorrer de uma pesquisa, se esta pesquisa adquirir sentido particular para eles (GONZÁLEZ REY, 2017).

Martínez (2005) explica que os sentidos subjetivos possuem ao mesmo tempo o social e o individual, de tal forma que não se pode entender a subjetividade dos espaços sociais, sem a subjetividade dos indivíduos que os compõem; e igualmente, não se pode entender a subjetividade individual desconsiderando a subjetividade dos espaços sociais.

Dessa forma, para González Rey (2017), o sentido subjetivo é uma síntese da vida social, da história e do espaço social concreto, o estudo individual dessa categoria permite compreender aspectos da vida social. A subjetividade social é, portanto, uma

síntese do funcionamento social, dado o caráter institucional da vida, que compõe o nível simbólico macro e o sentido subjetivo individual.

Souza e Torres (2019) afirmam que as experiências não se sobrepõem ou anulam umas às outras, são transformadas por novas produções de sentidos subjetivos, todo momento vivido já é uma produção de sentido, emergente de múltiplas vias, que não necessariamente se origina do ato concreto.

Há uma permanente tensão durante a pesquisa entre o momento teórico e a complexidade inatingível do momento empírico, nesse tensionamento não há expectativa de conhecer a realidade em sua totalidade, como um momento final e indiscutível da pesquisa, essa é a expressão palpável do princípio construtivo-interpretativo (GONZÁLEZ REY, 2017, 2019).

O que se denomina de lógica configuracional é uma expressão metafórica para o ir e vir da atividade reflexiva do pesquisador. González Rey (2017) explica que é uma expressão metafórica porque a lógica configuracional “não é lógica”. Pode-se descrevê-la como a organização do processo construtivo-interpretativo, articulado com o modelo desenvolvido na pesquisa, em outras palavras podemos dizer que apreendemos a subjetividade por meio da construção de sentidos subjetivos, e esse processo se dá pela relação dialética entre os diversos sujeitos da pesquisa, o momento empírico e a teoria, em que o pesquisador tem papel gerador do conhecimento.

O objetivo de usar a lógica configuracional é posicionar-se fora de lógicas sequenciais de indução ou dedução, e priorizar o processo construtivo do pesquisador em campo, enfatizando a centralidade do pesquisador e sua responsabilidade pelo modelo em desenvolvimento.

2.5.2 O Pesquisador como Sujeito da Pesquisa

O envolvimento do pesquisador, como o desenvolvimento de modelos teóricos que sejam capazes de responder ao problema estudado, dá uma nova configuração ao processo de pesquisa, em que o pesquisador (e não os instrumentos ou sua aplicação) tem responsabilidade pela totalidade do conhecimento produzido (GONZÁLEZ REY, 2017).

A produção da informação no método construtivo interpretativo, é para González Rey (2002, p. 127) “como um processo de consistência interna, regulado por suas próprias necessidades, em que o papel ativo do pesquisador ocupa lugar essencial”.

Absolutizar o momento empírico representa uma escolha epistemológica da qual a pesquisa qualitativa se distancia, os dados representam momentos a serem acrescidos de significado. O centro organizador em cada momento desse processo é o modelo teórico que o pesquisador desenvolve a partir de sua reflexão (GONZÁLEZ REY, 2017).

A informação não é considerada em si mesma, mas é algo que pode ser convertido em indicador do sistema subjetivo que envolve o participante, individual ou coletivamente. Uma informação, além de não ter valor em si mesmo, pode desconstruir análises já prontas (ROSSATO e MARTÍNEZ, 2013).

2.5.3 A construção da informação

Para González Rey (2017), o momento mais difícil da pesquisa qualitativa que deseja compreender a subjetividade é a construção da informação, porque exige que se abandone o tratamento do material empírico como portador de uma verdade única e inquestionável, que caracteriza um tipo de pesquisa descritivo. A coleta de dados não é uma etapa isolada da pesquisa, os dados não se coletam, se produzem, seu valor não provém de uma objetividade em abstrato, mas do sistema teórico organizado pelo modelo teórico.

O princípio construtivo-interpretativo é processual e faz parte de todos os momentos da pesquisa, os modelos teóricos são construindo tendo como base a teoria geral do pesquisador sobre o tema estudado, mas se traduz como sua própria produção. Uma teoria é gerada por modelos teóricos, nos quais se integram elementos novos e antigos do problema estudado (ROSSATO e MARTINEZ, 2013).

A organização do processo construtivo-interpretativo se faz for meio da formulação de categorias, que podem ser observadas como momentos de organização da pesquisa, dentro de um processo maior, de confrontação com o real. As categorias são agrupamentos de informação, unidades de uma análise integral, representam uma ferramenta interpretativa (GONZÁLEZ REY, 2017).

A uma relação clara entre subjetividade, configuração subjetiva e sentidos subjetivos. A subjetividade é um sistema completo, que está em nível individual e social, que possui processo de continuidade e ruptura e está sempre em desenvolvimento, de tal forma que não se pode compreendê-la exaustivamente, mas em seus elementos passíveis de alcance.

Esses elementos são os sentidos subjetivos, sempre que o sujeito esteja implicado em um pesquisa será possível criar um tecido de informação rico, com o qual o pesquisador poderá construir os elementos qualitativamente mais importantes para aquele tema, o conjunto desses elementos recortados em um problema, são as configurações subjetivas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O mundo social não é um dado natural, é o resultado de construções da vida cotidiana, em condições que não foram completamente estabelecidas pelos sujeitos, o mundo vivencial é o conjunto dessas construções e constitui a realidade essencial. O cientista social poderá montar esquemas interpretativos para elaborar sobre as relações dos atores sociais e seu ambiente, apontando crenças, atitudes, valores e motivações dos sujeitos (BAUER e GASKELL, 2002).

A realidade não é um sistema externo, nossas práticas são constitutivas e constituintes dela, as práticas científicas são a maneira de construir espaços da realidade como conhecimento, as chamadas zonas de sentido, são novos campos em que a complexidade da realidade tem a possibilidade de se desdobrar em várias formas de inteligibilidade (GONZÁLEZ REY, 2017).

A metodologia vinculada à epistemologia qualitativa, segundo González Rey (2017), é orientada para a construção de modelos teóricos. A racionalidade é entendida como a única forma que temos para produzir inteligibilidade em sistemas, por uma lógica de troca e construção constante entre as ideias do pesquisador e os momentos empíricos, uma concepção que se distancia da ideia de caminho progressivo pelo qual se pode conhecer completamente o mundo.

Entendendo-se como método a relação entre sujeito e objeto, isto é, o processo utilizado para produzir conhecimento sobre o objeto (indutivo ou dedutivo) e para analisá-lo (FARIA, 2012), este trabalho parte de uma perspectiva materialista, acreditando que é o real concreto que determina o real pensado. Pressupõe-se a existência de uma dada realidade sobre o sentido do trabalho para praticantes do budismo da BSGI e pretende-se acessá-la, sabendo-se que esse movimento de aproximação com a realidade, por si só já a modifica.

A existência de sentido do trabalho para praticantes do budismo na BSGI anteriormente à pesquisa, não quer dizer que conseguir-se-á acessá-lo de forma neutra. O pesquisador enquanto sujeito, influencia diretamente os resultados alcançados, o ato de pesquisa já é uma atividade transformadora da realidade (DEMO, 1995). Entende-se assim que este estudo é construído pelos sujeitos nele envolvidos, pesquisadora e pesquisados.

3.1 Considerações sobre o método e os instrumentos

O primeiro e mais importante ponto que deve-se destacar quando se trata de método em pesquisa qualitativa, mais especificamente ao método construtivo interpretativo, é que o método não é um artefato extrínseco ao pesquisador. No método construtivo interpretativo há uma contumaz ruptura com a epistemologia estímulo-resposta e uma reivindicação metodológica de sistemas conversacionais (GONZÁLEZ REY, 2017).

Koch (1981) traz argumentos que auxiliam a compreender as consequências de observar o método como extrínseco, para o autor há uma tendência de considerar objetos de pesquisa como indiferenciados, anônimos e neutros, e também de subordinar a análise autêntica e contextualizada, à aplicação cega do método, essa tendência é o marco para a criação do pensamento não significativo.

Os sistemas conversacionais, por sua vez, permitem uma interação do pesquisador fora do lugar central das perguntas, passando a se integrar na dinâmica de conversação. O pesquisador se torna corresponsável pela produção do tecido de informação, uma dinâmica metodológica em que a veracidade das informações obtidas é dada pela qualidade do clima no qual a informação surge (GONZÁLEZ REY, 2017).

Definidos os contornos do método, González Rey (2017, p.42) afirma sobre a definição de instrumento na pesquisa qualitativa:

Toda situação ou recurso que permite ao outro expressar-se no contexto de relação que caracteriza a pesquisa. O instrumento é uma ferramenta interativa, não uma via objetiva geradora de resultados capazes de refletir diretamente a natureza do estudado independentemente do pesquisador.

Quando se aborda instrumento enquanto ferramenta interativa, o que se está indicando é que o instrumento deve ser visto como um meio para provocar a expressão do outro. Não se pode obrigar o outro a falar, muito menos a explicitar seus sentidos subjetivos, mas se pode facilitar a expressão aberta e comprometida desse outro em tecidos de informações, o que se afasta da busca por respostas pontuais (GONZÁLEZ REY, 2017).

É essencial visualizar que a conversação espontânea é uma via importante da pesquisa científica, além disso, em ciências sociais deve-se considerar o sujeito de

estudo em todas as implicações que tal condição possa determinar, Minayo (1998) aponta que, o sujeito está em determinada condição social, pertence a determinado grupo social e tem crenças e valores, ou seja, o objeto das ciências sociais é complexo, contraditório, inacabado e dinâmico.

Partindo dos apontamentos colocados por Minayo (1998), fica clara a compreensão do instrumento como fonte parcial de informação. Para González Rey (2017) um instrumento é uma oportunidade de envolver emocionalmente as pessoas, pois isso facilitará a expressão de sentidos subjetivos, em decorrência dessas características, não se podem seguir regras padronizadas para construir instrumentos que pretendam analisar o sentido subjetivo.

Os sistemas conversacionais reivindicam uma posição próxima daquilo que Bourdieu (2003) denomina de verdadeira ciência. Para o autor, a ciência social, na maior parte das vezes, tem má aparência, também afirma que, para avançar cientificamente sobre um campo devemos correr o risco de não preencher todos os requisitos padronizados de cientificidade.

A imposição do instrumento padronizado pelo pesquisador refletirá na informação com forte componente comparativo-descritivo, os sistemas conversacionais, por seu turno, são sistemas diferenciados de expressão, que favorecem o surgimento do universo de sentimentos subjetivos implícitos nas narrativas (GONZÁLEZ REY, 2007).

Em muitas pesquisas as variáveis, suas relações e os resultados substituíram a função da teoria e o papel das ideias para a produção de conhecimento (REY, 2002), para Koch (1999) a pesquisa em ciências sociais, seguiu um caminho de fuga de incertezas e desafios, e a utilização de regras padronizadas com a pressuposição de que os instrumentos contêm as respostas, transferindo a responsabilidade pela produção do conhecimento do pesquisador para um conjunto de estratégias metódicas.

As conversações geram corresponsabilidade entre pesquisador e pesquisados, pois cada um dos participantes se sente sujeito do processo, facilitando a expressão de suas necessidades e interesses. A riqueza da informação se define por meio de argumentações, emoções fortes e expressões que se evidenciam durante a conversação. A conversação busca a expressão comprometida do sujeito que fala.

Para realizar o estudo exploratório sobre os sentidos do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba, foi adotada essa concepção de método e de instrumento, tanto na fase de coleta de dados quanto na fase de produção de informação. Sendo a separação entre essas fases meramente propedêutica, pois em pesquisa qualitativa a informação se produz em todas as fases da pesquisa, sendo o momento empírico apenas uma delas.

Conforme Kumar (2011), os desenhos de estudos qualitativos não apresentam distinção das fases de coleta e análise de dados, há uma sobreposição entre os dois, em pesquisa qualitativa uma das qualidades mais importantes são a interpretação, a troca de experiências, percepções e conclusões.

O método construtivo interpretativo guiou a construção do instrumento que se denominará “diálogos”, baseado no que comumente se chama entrevista qualitativa ou entrevista semiestruturada. O termo diálogo foi adotado por dois motivos, primeiro porque em um diálogo não há relações de hierarquia como na entrevista, em que há a figura inquisitória do entrevistador. Não existem respostas certas ou erradas em um diálogo, o que existe é a expressão comprometida dos sujeitos nele implicados.

O segundo motivo para a escolha do termo diálogo é que na BSGI há um movimento de visitas como parte da prática budista. Essas visitas visam promover “diálogos de vida a vida” a fim de estabelecer laços de amizade para o avanço mútuo, são momentos privilegiados para estabelecer relações de confiança.

Portanto, o termo diálogo tem um apelo afetivo para os associados da BSGI, adotá-lo corresponde ao uso do instrumento como uma oportunidade de envolver emocionalmente as pessoas, privilegiando o surgimento de sentidos subjetivos.

Não existem exigências a priori, nem sobre a quantidade, nem sobre os tipos de instrumentos que devem ser utilizados para cada problema. Por exemplo, em uma determinada pesquisa o tecido de informação construído nos sistemas conversacionais pode ser tão rico, que o pesquisador decida centrar-se unicamente neles, por isso os instrumentos estão suscetíveis de múltiplos desdobramentos e são definidos sempre pelas necessidades do pesquisador no curso do processo de pesquisa (GONZALEZ REY, 2017; GONZALEZ REY & MARTINEZ, 2017).

3.2 Indicadores para a produção de conhecimento

O uso de indicadores é a maior inovação da metodologia construtivo interpretativa, os indicadores são a criação permanente de hipóteses que por via indireta se aproximam de informações ocultas aos sujeitos estudados. É uma representação, um momento possível de sentido, significações que podem aparentemente estar distantes do tema da pesquisa, mas que na realidade estão intimamente ligados a ela (GONZÁLEZ REY, 2017).

Um sistema de hipóteses possui valor epistemológico, por demonstrar que a força da teoria está justamente em sua vulnerabilidade, a hipótese não pode receber confirmação imediata e fácil dos fatos, ao mesmo tempo pode questionar integralmente um fato consolidado. O científico se confronta com aquilo que interroga, expondo-se a vulnerabilidade de perder tudo, pode, ao encontrar respaldo em seus questionamentos, ganhar tudo (BOURDIEU, CHAMBOREDON e PASSERON, 2002).

Gonzalez Rey (2017) afirma que, o relato do sujeito estudado expressa seu mundo, suas necessidades, seus conflitos e suas reflexões, é necessário envolver de forma crescente os sujeitos, apreendendo, no transcorrer de seu relato, elementos que permitam dar continuidade à expressão da pessoa.

O indicador se configura como elementos que adquirem significado graças à interpretação do pesquisador, posto que seu significado não é acessível de forma direta na experiência, nem mesmo em sistemas de correlação. O indicador somente se constrói sobre a base de informação, não pode representar uma categoria mecânica (GONZÁLEZ REY, 2002)

O valor da informação, segundo González Rey (2017), é proporcional ao envolvimento do sujeito, à densidade e a riqueza de sua expressão. É importante oferecer ao sujeito para além de uma pergunta, um tema para conversar. O indicador se justifica por elementos dos trechos de informação. Os elementos para definir um trecho como indicador, e não simples descrição, são a emoção que aparece nas expressões e a emotividade diante de temas sensíveis.

Alguns pontos são fundamentais ao se considerar a construção de indicadores, faz-se necessário pontuá-los, já que se trata da maior inovação presente na metodologia proposta por González Rey (2017), são temas que devem ser tópicos de reflexão.

- A construção da informação é um processo hipotético que irá desenvolver o modelo teórico ao longo do processo de pesquisa.
- Uma configuração subjetiva é uma representação teórica sobre uma delimitação do real, impossível de ser esgotada.
- As configurações subjetivas não aparecem de forma imediata, por isso são usados núcleos de sentido.
- O pesquisador deve ser prudente em suas afirmações, evitando a tendência para fazer afirmações categóricas.
- A informação está sempre em processo de construção e pode ter várias saídas conceituais ao mesmo tempo.

3.3 Revisão integrativa

Caracterizando-se como pesquisa qualitativa, ou seja, uma abordagem que busca compreender o mundo social por meio da interpretação dos seus participantes (BRYMAN e BELL, 2011), esta pesquisa iniciou com a revisão integrativa, uma forma de sistematizar a literatura disponível sobre um tema a fim de obter informações pertinentes a seu respeito. Trata-se de desenvolver artifícios com a finalidade de delimitar etapas metodológicas (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010).

Os procedimentos da revisão integrativa foram detalhados conforme seu desenvolvimento e podem ser consultados no item “2.1 Revisão integrativa” desta dissertação.

3.4 Pesquisa de campo

Existem três atributos na epistemologia qualitativa que delineiam os aspectos gerais que a metodologia assume, esses atributos são essenciais porque muitos pesquisadores qualitativos ao partirem para a etapa da pesquisa de campo acabam adotando acriticamente métodos incompatíveis com esse tipo de pesquisa (GONZÁLEZ REY e MARTÍNEZ, 2017).

O qualitativo, desta proposta metodológica, está longe das definições usuais, para Rossato e Martínez (2013), a epistemologia qualitativa caminha para gerar

explicações para processos que não são diretamente acessíveis pela experiência, que não podem ser fragmentados em variáveis ou controlados.

González Rey (2017) apresenta os atributos essenciais da pesquisa qualitativa, o primeiro é o caráter construtivo interpretativo do conhecimento, significa compreender o conhecimento como produção e não como apropriação linear da realidade. Esse atributo implica a legitimidade do conhecimento como a capacidade permanente da pesquisa produzir novas construções, resultado da confrontação do pensamento do pesquisador com a pluralidade de eventos empíricos.

A construção de conhecimento é um processo teórico, resultante dos espaços de inteligibilidade que se produzem na pesquisa, denominadas zonas de sentido. O pesquisador é um elemento central para o entendimento desse princípio, se o conhecimento tem caráter construtivo interpretativo, o agente central dessas construções e interpretações é o pesquisador, em suas reflexões e também em suas especulações (GONZÁLEZ REY, 2002).

Atlan (1993) afirma que a realidade é algo a interpretar e González Rey (2017) destaca o papel da especulação, como uma operação do pensamento que permite novos acessos à realidade, sabidamente combatida pela epistemologia positivista, a especulação é inseparável da construção teórica.

Compreendendo a necessidade de adotar a concepção construtiva interpretativa ao fazer pesquisa, torna-se necessário criar zonas de sentido geradoras de inteligibilidade sobre sentido do trabalho para praticantes do budismo. Para tal, confrontam-se as inúmeras possibilidades que a realidade apresenta com as ideias e reflexões da pesquisadora e cria-se uma representação teórica capaz de gerar valor explicativo sobre o tema, respondendo aos objetivos estabelecidos.

O segundo atributo essencial da epistemologia qualitativa é a legitimação do singular como instância de produção do conhecimento. Esse atributo fundamenta-se na intensa valorização atribuída ao aspecto teórico na pesquisa, que não é uma contraposição ao empírico, mas a construção permanente de modelos de inteligibilidade que deem suporte ao processo de construção do conhecimento (ROSSATO e MARTÍNEZ, 2013). Dessa forma, a informação ou as ideias que surgem através do caso singular têm legitimidade porque representam o modelo teórico em construção (GONZÁLEZ REY, 2017).

Este atributo, nesta dissertação implicará na legitimidade de um estudo que deseja compreender os sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo a partir do diálogo. E, ainda, na relevância deste estudo, que não busca dados estatísticos que possam ser verificados e replicados, e sim a construção de um modelo teórico, com capacidade heurística sobre a realidade estudada.

De acordo com González Rey (2002, 2017), a pesquisa qualitativa é um processo dinâmico, em seu curso as hipóteses do pesquisador estão associadas ao modelo teórico em construção, que mantém tensão constante com a realidade. A legitimidade do conhecimento nesse contexto está na capacidade que o modelo em construção terá de pautar alternativas de inteligibilidade e de manter permanente aprofundamento em compreender a realidade enquanto sistema.

Verificar a existência de um sentido do trabalho para os praticantes do budismo, perceber os elementos que permeiam esse sentido, os elementos da subjetividade implicadas em sua construção, as zonas de ação possíveis sobre ele, os elementos que podem gerar inteligibilidade sobre os sentidos do trabalho para praticantes do budismo, são questões que ganham validade pelo entendimento do estudo do caso singular como espaço legítimo para a prática científica.

O terceiro atributo essencial da pesquisa qualitativa é entender a pesquisa como um processo de comunicação, um processo dialógico. Conforme afirma González Rey (2017) a comunicação é uma via privilegiada para conhecer as configurações e os processos de sentido subjetivo que caracterizam os sujeitos e que permitem conhecer como as condições objetivas da vida social afetam o homem. A pesquisa qualitativa quer, por intermédio da comunicação, conhecer um nível diferenciado da produção social, acessível somente por meio do estudo igualmente diferenciado dos sujeitos.

O autor explica que, uma pessoa não se expressará em função da exigência de um instrumento externo a ela, mas pela necessidade pessoal, resultante das relações construídas. Observar a pesquisa como um processo dialógico contesta a lógica estímulo-resposta que tem dominado o cenário positivista da pesquisa, e que desconsidera historicamente e por completo questões como “quem pergunta?”, “de que lugar se pergunta?”, “de que lugar se responde?”

O terceiro atributo apresentado, essencial da pesquisa qualitativa, tem relação direta com a escolha da técnica aplicada nesta dissertação. Primeiro porque o estudo realizado é com sujeitos que compartilham uma condição social, que é ser praticante do budismo da BSGI a mais de dez anos, segundo pela necessidade de tratar as conversações com os respondentes como diálogos (ao invés de entrevistas), configurando essa escolha, mais que uma troca de termos, uma aproximação para desenvolver a necessidade pessoal dos sujeitos se comprometerem com a pesquisa.

Quem pergunta é uma associada da BSGI que assim como os demais sujeitos também tem mais de dez anos de prática budista, o que gera compreensão e empatia sobre os assuntos relacionados, gera também compreensão sobre os princípios filosóficos que o budismo da BSGI ensina em relação ao trabalho.

De que lugar se pergunta? Em primeiro plano a ideia do diálogo (e não uma entrevista) buscou diminuir o máximo possível qualquer suposição de hierarquia entre pesquisadora e pesquisados. O lugar da pergunta é então um local de busca, de diálogo sobre um tema que é caro para os respondentes tanto quanto é caro para a pesquisadora.

De que lugar se responde? Essa pergunta é fundamental. Não existem respostas certas ou erradas, não existem julgamentos a respeito dos temas a que cada tópico do diálogo possa levar. O lugar da resposta é o lugar de alguém que possui a vivência material do tema que se pretende explorar, quanto maior a sinceridade e espontaneidade dos respondentes maior é a riqueza dos diálogos.

3.4.1 Cenário de pesquisa

O foco da pesquisa qualitativa, segundo González Rey (2017), são os sujeitos que serão pesquisados, por isso é necessário criar um contexto propício às interações da pesquisa. Em outras palavras, faz-se necessário construir o cenário da pesquisa, o espaço social orientado a promover o envolvimento dos participantes.

O cenário social da pesquisa é o local em que o fenômeno estudado se apresenta em todo o conjunto de elementos que o constitui. Partindo dele o pesquisador vai construindo os elementos relevantes para o modelo do problema estudado, é também onde as pessoas decidirão participar da pesquisa e o pesquisador ganhará familiaridade com os participantes e com o contexto, por isso a

apresentação da pesquisa deve ser um momento reflexivo e dialético (GONZÁLEZ REY, 2002, 2017).

Pensando em como criar o espaço social da pesquisa, o primeiro contato com os sujeitos não foi o diálogo. Os participantes foram informados previamente pela BSGI de sua indicação para a pesquisa, neste contato consideramos que já se iniciou a criação do espaço social da pesquisa, em que os participantes consentiram em dialogar com a pesquisadora.

O segundo momento para a criação do espaço social foi quando a pesquisadora entrou em contato para marcar uma conversa inicial em que foram esclarecidas dúvidas, apresentado o TCLE, além dos objetivos da pesquisa. Nesse momento a pesquisadora destacou sua condição de praticante do budismo filiada à BSGI a mais de dez anos, destacando que a pesquisadora está interessada em explorar uma realidade da qual ela mesma é sujeito, firmando o comprometimento de reflexão conjunta sobre os tópicos do tema.

3.4.2 O número de sujeitos pesquisados

Em pesquisa qualitativa, ao eleger o número de sujeitos pesquisados, nos afastamos do conceito de amostra, pois a amostra, assim conceituada na epistemologia positivista, ignora a condição diferenciada dos sujeitos, assim como a capacidade que possuem para abordar aspectos diferentes sobre o problema estudado (GONZÁLEZ REY, 2017).

O termo amostragem traz consigo a ideia de amostras sistemáticas da população, que poderão ser generalizadas posteriormente. O uso do termo seleção de respondentes quer demonstrar que na entrevista qualitativa não se pode usar critérios de amostragem para generalização como na pesquisa quantitativa, visto que sua finalidade não é medir ou contar opiniões, e sim explorar as opiniões existentes, alcançar as diferentes representações sobre o assunto tratado (BAUER e GASKELL, 2002).

Nesta pesquisa foram selecionados quatro sujeitos, de acordo com critérios estabelecidos no item 3.4.6 Seleção dos respondentes. A organização budista, lócus desta pesquisa, possui quatro divisões (Divisão Sênior, Divisão Feminina, Divisão Masculina de Jovens e Divisão Feminina de Jovens) que recebem orientações

diferenciadas sobre diversos aspectos da vida, inclusive o trabalho, optou-se por selecionar um representante de cada divisão, afim de nos aproximar da diversidade dos sentidos subjetivos existentes para a comunidade de praticantes do budismo.

3.4.3 Seleção dos respondentes

Os critérios de seleção são três: tempo de prática, idade e gênero e foram organizados no quadro abaixo.

Quadro 8: Critérios para seleção de entrevistados

Tempo de Prática do Budismo	Idade	Gênero / Divisão	Entrevistados
Mais de 10 anos de prática	mais de 35 anos	masculino / divisão sênior	1
	até 35 anos	masculino / divisão masculina de jovens	1
	mais de 35 anos	feminino / divisão feminina	1
	até 35 anos	feminino / divisão feminina de jovens	1
Total de Respondentes			4

Fonte: A autora, 2020.

O tempo de prática deverá ser mais de dez anos, essa escolha busca pessoas que já tenham contato com a filosofia budista a tal ponto que isso se reflita em seu ambiente de trabalho, pessoas que vivam a filosofia do budismo em seu dia a dia.

Os critérios de idade e gênero, foram criados a partir das divisões existentes na organização budista BSGI, quais sejam, Divisão Sênior, composta por homens com mais de trinta e cinco anos, Divisão Feminina, composta por mulheres com mais de trinta e cinco anos, Divisão Masculina de Jovens, composta por homens com menos de trinta e cinco anos e Divisão Feminina de jovens, composta por mulheres com menos de trinta e cinco anos.

A escolha de uma pessoa de cada divisão tem por objetivo captar o mundo social do sentido do trabalho diante dos diferentes direcionamentos a que cada divisão é exposta, a fim de apreender com maior riqueza o trabalho para praticantes do budismo.

3.4.4 Critérios de Inclusão e Exclusão dos Participantes

Para participar desta pesquisa é necessário que o participante atenda aos seguintes critérios:

- (I) Ser uma mulher ou um homem com mais de 18 e menos de 35 anos;

- (II) Ser uma mulher ou um homem com mais de 35 anos;
- (III) Ser praticante do budismo da BSGI a mais de dez anos;
- (IV) Ser membro da Associação Brasil SGI na cidade de Curitiba e;
- (V) Estar trabalhando em empresa pública ou privada.

Atendidos os critérios de inclusão não se aplicam critérios de exclusão para os participantes.

3.4.5 Recrutamento dos respondentes

Os representantes BSGI, na forma da Sub Coordenadoria Sul do Paraná, receberam por e-mail e posteriormente em uma reunião de vídeo chamada o pedido para realização da pesquisa com quatro de seus associados. Foram enviados o projeto de dissertação, cronograma e os critérios de participação e cópia do TCLE/TCUISV, a fim de que a organização tomasse ciência do teor da pesquisa.

Após apreciação do material enviado e aceitação da realização da pesquisa, a BSGI entrou em contato com seus associados apresentando a pesquisa e retornou para a pesquisadora, por aplicativo de mensagens, uma lista com o nome e telefone de quatro associados, que cumprem com os critérios de inclusão e concordaram em participar da pesquisa.

Após aprovação desta pesquisa pelo Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Federal Tecnológica do Paraná (UTFPR), parecer número 4.549.14, CAAE número 39219620.5.0000.5547, aconteceu o primeiro contato da pesquisadora com os respondentes, através do telefone fornecido pela BSGI. Este contato inicial foi para retomar o contato já realizado pela Sub Sul do Paraná, marcar uma conversa preliminar para contextualizar os respondentes sobre o tema da pesquisa, sobre a leitura, assinatura e download do TCLE/TCUISV e, em caso de aceitação, para agendar as entrevistas.

O participante também foi esclarecido nesse contato de que uma vez aceitando participar da pesquisa, o aceite é a comprovação de que o mesmo está de acordo com as condições da pesquisa. O participante foi orientado a guardar uma cópia do termo, seja de forma impressa ou digital, como garantia futura da comprovação de sua participação na pesquisa.

3.4.6 Riscos e Benefícios aos Participantes da Pesquisa

O único risco a que o participante esteve exposto foi o possível constrangimento de participar do diálogo, entretanto, é uma preocupação primária desta pesquisa diminuir esse risco ao máximo. Para isso o participante foi esclarecido de cada etapa realizada, podendo não responder determinado tópico da entrevista, além de poder reformular ou omitir quaisquer respostas após leitura da transcrição da entrevista. Foram seguidas todas as recomendações da Resolução nº 466, de 12 de dezembro 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

O principal benefício que esta pesquisa proporcionou ao participante foi a reflexão sobre seu trabalho e sobre a extensão da influência de sua prática budista para a transformação ou ressignificação de questões no ambiente laboral.

3.3 Delimitação e design da pesquisa

A delimitação desta pesquisa está de acordo com a epistemologia qualitativa que segundo González Rey (2017), defende o caráter construtivo interpretativo do conhecimento, compreendido enquanto produção e não como apropriação linear da realidade. No transcorrer da pesquisa qualitativa são criadas zonas de sentido ou espaços de inteligibilidade, seguidos de processos de construção de categorias que desenvolverão um modelo teórico.

Ainda segundo o autor, as zonas de sentido possibilitam novas zonas de ação sobre a realidade e de representações teóricas. A metodologia vinculada à epistemologia qualitativa, é orientada para a construção de modelos teóricos compreensivos sobre o que se estuda.

3.3.1 Etapas da Pesquisa

A primeira etapa da pesquisa foi a revisão integrativa, cujos objetivos foram criar familiaridade com o estado da arte das publicações sobre o tema e criar o referencial teórico para o estudo, a fim de conhecer obras e autores de referência, norteadores para a criação dos tópicos para o roteiro dos diálogos.

A segunda etapa foram as entrevistas que seguiram da seguinte forma:

1. Diálogo on-line pelo Google Meet. O horário e dia da entrevista foram agendados entre o respondente e a pesquisadora, e ocorreram nos meses de janeiro e fevereiro de 2021. Os diálogos duraram entre 70 e 80 minutos e tiveram o áudio gravado.

2. O áudio gravado foi transcrito e enviado para o participante, para que o mesmo lesse e confirmasse se o conteúdo estava de acordo com seu ponto de vista. Caso alguma parte da entrevista não refletisse o que o respondente quis transmitir, a parte em questão foi modificada, corrigida ou retirada da transcrição, conforme sua indicação. O envio das transcrições e suas eventuais correções aconteceram em junho de 2021.

Para a interpretação dos dados, utilizou-se o método construtivo-interpretativo que considera a pesquisa científica a um só tempo teórica e dialógica. O processo dialógico coloca os participantes da pesquisa como agentes ativos em diálogo produzindo subjetividades diferenciadas. A trajetória de pesquisa faz surgir as informações pertinentes que estão sendo investigadas, não necessariamente na resposta dos entrevistados ou em suas falas manifestas, mas principalmente pelas reflexões do pesquisador (GONZÁLEZ REY, 2002, 2017).

As reflexões do pesquisador criaram indicadores, por meio do uso da lógica configuracional, formulados nos mais diversos momentos da pesquisa. Os indicadores não se configuraram hipóteses *a priori*, como no modelo dedutivo, mas soma das oportunidades em que o modelo teórico ganhou capacidade explicativa sobre a realidade.

Para compreender os sentidos subjetivos do trabalho, buscou-se gerar o envolvimento qualitativo dos participantes nos diálogos, pois é a riqueza desses diálogos que garante o surgimento de elementos centrais para a compreensão do tema. Os indicadores são precisamente esses elementos centrais, e a lógica configuracional é a sistematização de tais indicadores, assim criam-se conceitos ou construtos teóricos para a compreensão da realidade estudada.

Os indicadores foram construídos durante os diálogos, no processo de transcrição dos áudios e amadurecidos depois dela. A validade e confirmação dos indicadores foi apontada por elementos dentro do próprio diálogo. Também foram buscados indicadores que se repetiam entre os respondentes, ou seja, elementos

comuns que podiam compor os sentidos subjetivos do trabalho para esses sujeitos, apontando para a subjetividade social.

Após a confirmação dos indicadores considerados válidos para explicar os sentido do trabalho para os sujeitos, estes foram sistematizados, o que significa organizados em um modelo teórico com capacidade explicativa sobre a realidade estudada e para responder aos objetivos da pesquisa.

Abaixo apresenta-se o Quadro 9 – Desenho de pesquisa, demonstrando o desenho de pesquisa elaborado a partir das etapas acima citadas.

Quadro 9: Desenho de pesquisa

ESCOLHA DO MÉTODO PARA REVISÃO SISTEMÁTICA
REVISÃO INTEGRATIVA
CRIAÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO
FORMULAÇÃO DO ROTEIRO DE ENTREVISTA
ESCOLHA DOS CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS ENTREVISTADOS
ESCOLHA DO MÉTODO E TÉCNICA PARA PESQUISA DE CAMPO
ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE
RECRUTAMENTO DOS ENTREVISTADOS
SOLITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO À BSGI
INDICAÇÃO DOS PARTICIPANTES PELA BSGI
INTERVENÇÃO COM OS ENTREVISTADOS
CONFIRMAÇÃO COM OS PARTICIPANTES DE SUA ACEITAÇÃO EM PARTICIPAR NA PESQUISA
REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE
TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS
ENVIO DE TRANSCRIÇÃO PARA ENTREVISTADOS
CONFIRMAÇÃO SOBRE O CONTEÚDO TRANSCRITO
ESCOLHA DO MÉTODO PARA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO
MÉTODO CONSTRUTIVO-INTERPRETATIVO
CRONSTRUÇÃO DE INDICADORES PELA LÓGICA CONFIGURACIONAL
SISTEMATIZAÇÃO DOS INDICADORES EM CONSTRUTO TEÓRICO
APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS
APRESENTAÇÃO DOS CONSTRUTOS TEÓRICOS FORMULADOS
RESPOSTA AOS OBJETIVOS DE PESQUISA
APRESENTAÇÃO DOS LIMITADORES DA PESQUISA
INDICAÇÃO DE CAMINHOS PARA PESQUISAS FUTURAS

Fonte: A autora, 2020.

3.4 Aspectos éticos envolvidos na condução da pesquisa

Demo (1995) afirma que o fenômeno ideológico está intrínseco em ciências sociais, isso porque a ideologia parte dos sujeitos pesquisadores e pesquisados. Não existe ator social neutro. A própria realidade social é um produto histórico de um contexto específico e por isso ideológica. Assume, o pesquisador, ao realizar

pesquisas na área de ciências sociais, o compromisso tácito de controlar a ideologia presente em si, consciente de que não poderá suprimi-la.

Ainda sobre a não neutralidade da pesquisa, Santos (2008) afirma que um obstáculo enfrentado em pesquisas sociais é que não se constroem leis universais, pois os fenômenos são historicamente condicionados e culturalmente determinados. A natureza do objeto é subjetiva e como tal não se deixa captar pela objetividade do comportamento, o pesquisador não se desamarra de seus valores e estes por sua vez refletem a pesquisa.

Diante das afirmações de Demo (1995) e Santos (2008) declaro meu local de fala enquanto pesquisadora. Sou praticante do budismo e filiada à BSGI, cresci recorrendo à filosofia budista para sanar questões de conflito no ambiente de trabalho e foram essas vivências que me fizeram interessar pelo tema sentido do trabalho para praticantes do budismo, em uma forma de tensionar aspectos que a prática budista insere no contexto do trabalho.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO - A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO TEÓRICO

Ao iniciar o tópico de produção dos dados desta pesquisa retomamos aqueles princípios epistemológicos que guiam a pesquisa qualitativa, o primeiro deles é o caráter construtivo interpretativo do conhecimento, que é construtivo porque o conhecimento não se produz com uso de qualquer instrumento, mas na confrontação da análise do pesquisador com os diversos momentos empíricos que envolvem a pesquisa e é interpretativo porque depende da análise e interpretações do pesquisador, como fonte geradora da pesquisa.

O segundo atributo epistemológico é a legitimação do singular como instância de produção de conhecimento, que significa assumir de forma definitiva o caráter teórico da pesquisa, isto porque um único indivíduo contém em sua subjetividade elementos de sentido subjetivo que podem contribuir para o modelo teórico em desenvolvimento. Este modelo teórico é a representação dos diversos momentos empíricos da pesquisa junto às reflexões do pesquisador, a função desse modelo não é esgotar o problema da pesquisa, mas criar sobre eles zonas de inteligibilidade e de ação que possam sempre ser ampliadas.

O terceiro atributo epistemológico é a compreensão da pesquisa como um processo dialógico, um processo de comunicação entre os sujeitos. A principal consequência deste atributo para a pesquisa é a compreensão de que os sujeitos não se expressam pela exigência de algum instrumento padronizado e externo, os sentidos subjetivos aparecem por processos simbólicos e por emoções, expressões que não se alcançam a menos que os respondentes tornem-se sujeitos na pesquisa.

Isto posto, o construto teórico resultante desta pesquisa criou uma configuração subjetiva, organizando os elementos considerados qualitativamente mais importantes. A partir dos diálogos com os respondentes surgiram núcleos de sentido comuns aos participantes, o trabalho como missão, o budismo na vida diária, a postura exemplar no local de trabalho e a disciplina são alguns deles.

Todos esses núcleos de sentido em conjunto apontam para uma compreensão do que são os sentidos subjetivos do trabalho para os praticantes do budismo, buscou-se dialogar com os sentidos implícitos e explícitos das falas dos participantes para compreender esse fenômeno social a partir das perspectivas dos

sujeitos nele inseridos, isto nos informa ao mesmo tempo sobre o nível individual e social da subjetividade que um grupo vivencia.

É importante frisar que não se pretende categorizar a realidade, importa a esta pesquisa se aproximar da realidade tal como ela se apresenta, um espaço complexo, de continuidade e ruptura, organização e processo, que se modifica a todo momento. Por isso os núcleos de sentidos se encontram, se aproximam e em vários aspectos se mesclam, de forma que na apresentação de um núcleo observam-se elementos que poderiam ser aplicados a outros. A construção teórica é um esforço para organizar a realidade, já que a teoria é a única forma de compreendê-la, e isso exigiu a criação de núcleos de sentido separados, todavia esse é um expediente da teoria não da realidade.

Para a construção dos núcleos de sentido foram usados trechos dos diálogos, em que os participantes foram denominados Ent1, Ent2, Ent3 e Ent4. Sabendo que os sentidos subjetivos não aparecem de forma direta, mas dispersos na produção total do momento empírico, podendo em determinadas ocasiões ser contrário à fala explícita, cabe ao pesquisador avaliar e refletir quais os elementos qualitativos mais relevantes para compor o construto teórico em elaboração.

Assim, os núcleos de sentido contém elementos e dinâmicas que em alguns casos estão presos à fala dos respondentes, contudo em determinados momentos se desprendem dela, observando quais as implicações que podem ter os diálogos.

4.1 Indicador: o trabalho como missão

Esse indicador foi construído a partir de elementos presentes nos quatro diálogos, é um sentido comum a todos os sujeitos a concepção do trabalho como recurso para cumprir não apenas aquilo que se espera de um profissional, mas para além disso, alcançar um ideal maior, algo que se relaciona com o sentido da vida, com o propósito de sua existência.

Após o último tópico do diálogo da primeira entrevista, cujo respondente será tratado como “Ent1”, a pesquisadora agradeceu a participação e disponibilidade, para o que Ent1 declarou:

“Eu contei toda a minha vida pra você (risos). Mas ainda tem um outro episódio que é importante falar, que foi através da leitura que me manteve lá, sabe, através do budismo. Posso contar?” (Ent1).

Então Ent1 contou o relato de uma experiência em que trabalhou como assistente administrativo em um presídio, esse é um tópico singular, pois surge a partir da interação e confiança que se construiu no diálogo, além de ter sido chamado pelo próprio respondente, por sua urgência em falar.

*“Então teve uma seleção na secretaria da justiça e a minha amiga falou assim, (...) vai ter um concurso na secretaria da justiça, você não quer ir fazer comigo a seleção? Para trabalhar no Paraná Previdência, parece que é pra trabalhar na previdência. (...) Eu passei e pra mim, na minha mente era isso, eu ia trabalhar lá como assistente administrativo. Quando eu fui na entrevista o rapaz falou assim, ah! o presídio vai ficar pronto no dia (risos), no dia tal lá, aí eu não quis demonstrar que eu tava surpresa com o que ele falou, e eu... ah! tá, tá bom. Eu saí de lá e liguei na hora pra minha amiga e falei assim, é pra trabalhar aonde esse serviço? Ela falou é no presídio, e eu: meus deuses! (Risos). E agora? Eu fiquei pensando nossa é uma coisa bem diferente do que eu imaginava fazer na vida, né? Trabalhar em presídio, mas eu vou, mas foi uma experiência, assim como eu vou dizer? Não foi bom assim, mas **foi uma experiência como ser humano de eu entender o sofrimento das pessoas**” (Ent1).*

Nesse relato de Ent1 há uma categoria importante, o trabalho como uma experiência para compreender o sofrimento das pessoas, aqui o budismo e o trabalho se entrelaçam de forma genuína, o trabalho passa a ter exatamente a mesma função da prática budista, que é compreender o sofrimentos das pessoas para ajudá-las a transformá-lo, além disso, Ent1 ter trazido espontaneamente esse relato, assim como sua compreensão de que *“o trabalho não foi bom, mas foi uma experiência como ser humano de eu entender o sofrimento das pessoas”*, demonstra como ela valorizou especialmente essa oportunidade.

O trabalho foi positivo não necessariamente pelo que proporcionou a ela, e sim por ter sido um meio pelo qual ela pode ajudar outras pessoas. A compreensão de um bom local de trabalho como aquele que permite compreender o sofrimento das pessoas, informa sobre os sentidos subjetivos do trabalho se mesclando com o sentido da prática religiosa. É precisamente nessa interseção entre o trabalho e religião que se construiu o indicador o trabalho como missão.

Ent1 prossegue:

“Passado um tempo, as assistentes sociais, uma ficou doente e a outra pediu pra sair, e eles não colocaram ninguém, quem foi atender essas famílias fui eu, como se fosse assistente social, mas eu não era, eu era

*administrativo. Então quando eu ficava lá na salinha atendia as pessoas eu fiz muito daimoku, lia, sempre tava com alguma revista ou jornal (referindo-se às publicações da organização) pra eu conseguir (realizar o trabalho). Então eles chegavam lá muito muito revoltados, e tinham muitas exigências, claro. Eu nunca perguntei o que que a pessoa tinha feito, sabe? Esse não era o meu trabalho, então eu atendia todas as pessoas iguais assim, né? **Prezando cada pessoa.** As pessoas até falavam porque que o marido tava lá, porque que o filho tava lá, mas eu nunca julguei assim, ficar perguntando ou tratar mal só por causa disso, não era o meu trabalho julgar a pessoa, ele já tava lá sendo julgado, né? Então eu tinha que atender eles como ser humano, essa era a minha cabeça, de atender eles como ser humano, ali eu lia muito as propostas de paz do presidente Ikeda, então isso me trouxe um grande desenvolvimento, né? Daí um dia ele teve (se referendo a um dos detentos), alta não... Ele teve é... ele foi liberado. Daí ele me chamou, mandaram me chamar na portaria, porque ele queria me agradecer, queria me conhecer pessoalmente, quem era que respondia os bilhetes pra ele, sabe? E ele queria agradecer a atenção, o carinho, que a família dele falava, respondia, e ele queria agradecer essa pessoa. Eu pensei assim nossa! Primeiro fiquei com vergonha por mandar me chamar lá na frente, e ele querendo agradecer o meu atendimento (risos), dizendo que a gente tinha que dar esse atendimento pra todas as pessoas, como ser humano, **teve várias situações assim, que eu fiquei com vergonha, por eu atender bem e as pessoas agradecer, como se fosse uma coisa extraordinária, assim, sabe? Penso que todo mundo deveria tratar dessa forma, mas não era desse jeito. Eu fiquei pensando nossa que orgulho que eu tenho... Não é orgulho e um sentimento de que eu fiz o melhor nesse período, eu fiz o melhor que eu podia dentro da minha função.** Eu sentava lá na salinha e ficava lendo as orientações do presidente Ikeda, justamente pra me fortalecer e não absorver todo aquele sofrimentos que as pessoas vinham, traziam às vezes elas vinham bravas, revoltadas com o sistema, e eles saiam agradecendo, né? Pelo atendimento, eu ficava me sentindo bem, sabe?" (Ent1).*

Há uma dinâmica implícita no relato de Ent1, em vários elementos que se articulam, essa dinâmica também aparecerá para os demais respondentes, às vezes em uma sequência diferente, às vezes modificando elementos.

A saída das assistentes sociais foi um momento de dificuldades no trabalho, até então Ent1 não tinha contato direto com os presos, ou com seus familiares, a resposta buscada para lidar com a situação foi, foram três ações que Ent1 relata, quais sejam, recitar muito *daimoku*, ler muito e estar sempre com um jornal ou revista. Foram esses os recursos que usou para conseguir realizar o trabalho de aliviar o sofrimento das pessoas.

Esse é o primeiro elemento da dinâmica, o trabalho é um local em que podem surgir dificuldades e sofrimentos a serem ultrapassados com base na oração e no estudo. Há um objetivo com o estudo e a oração, o mais óbvio é vencer a situação de dificuldade, mas há um outro ponto, "*prezar cada pessoa*". A frase usada por Ent1 está relacionada com uma parábola budista, que tem como conclusão a ideia de que

valorizar e respeitar as pessoas com quem convive diariamente é a forma correta de agir como ser humano, e isso traz benefícios.

Ent3 falará explicitamente sobre essa parábola, que ensina que o comportamento que proporciona uma vida de felicidade, é aquele de prezar cada pessoa. Com a parábola se constrói o segundo elemento da dinâmica do trabalho como missão, o comportamento, há um tipo de comportamento buscado, esse comportamento diz respeito a prezar cada pessoa. Até aqui a dinâmica do trabalho como missão constituiu-se desses dois elementos, o trabalho como um local para a prática budista e o comportamento necessário para prezar cada pessoa.

As falas de Ent1 *“eu tinha que tratar eles como ser humano”* e *“é um sentimento de que eu fiz o melhor nesse período”* são duas afirmações que juntas formam o terceiro elemento da dinâmica do trabalho como missão. Tratar eles (os presidiários) como seres humanos foi a atitude que fez com que Ent1 pudesse ao fim daquele período de trabalho se sentir orgulhosa de seu comportamento, que proporcionou o sentido de que fez o melhor.

O trabalho como assistente administrativo tinha como em todas as atividades, a parte prescrita e a parte real, prezar cada pessoa ou no caso específico do relato de Ent1, tratá-los como seres humanos, não corresponde a nenhuma parte do trabalho prescrito ou real, apesar disso o sentido de orgulho em relação àquele trabalho estava precisamente nessa ação. Podemos afirmar que o trabalho fez sentido pela oportunidade de aprofundar a prática budista, o que está além das atividades prescritas.

O terceiro elemento da dinâmica do trabalho como missão é a satisfação por ter conseguido aplicar no trabalho os princípios da prática budista. Retomando, o primeiro elemento é a concepção do trabalho como espaço privilegiado para o estudo e oração, que por sua vez inspiram o segundo elemento, o comportamento de prezar cada pessoa, como resultado se obtém a satisfação, a memória de ter feito algo que lhe proporciona orgulho.

Na última parte do relato Ent1 comenta sobre ter elaborado por conta própria uma cartilha para orientar as famílias que começou a atender depois que as assistentes sociais saíram do trabalho e não foram substituídas. Quando fala que tinha *“esse outro trabalho dentro do trabalho”* Ent1 demonstra que via seu esforço de ler as

propostas de paz e outras orientações de Daisaku Ikeda, como parte constitutiva do trabalho que estava realizando.

Em outro diálogo, Ent2, ao comentar sobre os pontos positivos de seu trabalho, usa como recurso o relato de uma situação em que sentiu que ajudou uma mulher, justifica sua atitude de ajudar relembrando o slogan da empresa, que é levar alegria para todos os brasileiros.

Nesse contexto o relato de Ent2 de ajudar alguém corresponde ao que Ent1 denominou “prezar cada pessoa”, como apontado na dinâmica do trabalho como missão se repete nas falas dos respondentes, modificados na ordem de apresentação e nas características imediatas.

Como exemplo, em ambos os relatos, para En1 e Ent2 está implícito o comportamento correto que traz satisfação e sentido positivo para o trabalho, que é ajudar outras pessoas. Ent2 comenta:

*“O ponto positivo, é... puxa vida, depois você, até um dos próprios slogans da empresa, é você poder levar alegria a milhões de brasileiros, você fazer um show, vou colocar aqui, sei lá, faz tempo que eu (...) 2019, um dos artistas que tava em alta era Jorge e Matheus, era Henrique e Juliano, então assim, de às vezes você chegar num evento, assim, caramba, eu cansei de ver pessoas emocionadas mesmo, né? De poder tá ali assistindo. Ver as pessoas assistindo a shows de artistas que elas gostavam muito. Teve uma vez, né? Eu posso até citar um exemplo, uma vez teve uma festa de música eletrônica, onde veio um show, um artista internacional, né? E eu tava cuidando naquele dia, eu tava cuidando de toda a parte da entrada do evento. E aí chegou uma menina, né? Que foi entrar, veio com uma caravana lá, uma excursão de Santa Catarina, e aí entrou todo mundo, né? E a menina foi lá e ela esqueceu o ingresso, e ela veio pra mim, o pessoal queria entrar, queria dar um jeito de entrar, porque mesmo ela esquecendo o ingresso, teria como a gente encontrar o cadastro dela pelo site, mas era praticamente impossível, porque é um fluxo de gente muito grande, não tinha como, e aí a menina começou a chorar. Ela chorou assim na minha frente, ela tava esperando há dois anos o DJ que ela mais gostava vir pro Brasil. (...) E aí foi questão de meia hora depois, né? Alguns artistas já estavam tocando, quando eu tava ali na entrada eu vi essa menina, agachada no chão chorando, depois de sei lá uns trinta minutos, aquilo me doeu, sabe? Daí eu cheguei, fui lá, conversei com o dono da festa, **expliquei toda a situação pra ele, e ele não tinha obrigação nenhuma, ele falou, “Ent2” deixa ela entrar, aí eu fui lá, cara, conversei com ela, falei pode entrar. Cara ela veio e me deu um abraço, eu não esqueço, ela tipo chorando assim, (falando) você não sabe o que você fez por mim, foi lá e encontrou com os amigos de volta, pra poder assistir ao show”** (Ent2).*

A emoção que a pessoa sente ao receber um serviço excelente é o elemento positivo que Ent2 identifica como o principal ponto positivo de seu trabalho. É interessante perceber no início, Ent2 fala sobre a missão da empresa, demonstra que

aquele slogan tem sentido pessoal para ele. Em seguida ao seu relato Ent2 dialoga sobre o sentido da prática budista.

*“Então, o exercício budista o principal objetivo dele é o kosen-rufu que a gente fala, mas o kosen-rufu ele vai muito além da simples paz mundial, **como a gente fala tudo começa por nós mesmo, pela nossa revolução humana.** Não se permitir ser derrotado eu acho que é um desses requisitos da revolução humana” (Ent2).*

O *kosen-rufu* significa literalmente a paz mundial, o exercício budista visa estabelecer uma sociedade baseada no valor absoluto da vida, ou na dignidade da vida. A revolução humana é um conceito da organização, da Soka Gakkai, que significa a transformação de si mesmo, ou o treinamento do caráter e da personalidade para alcançar o *kosen-rufu*.

Dito isto podemos construir um elemento importante para Ent2, quando afirma “*como a gente fala, tudo começa por nós mesmos*”, o “*a gente*” de “*como ‘a gente’ fala*” se refere aos praticantes do budismo, assim, os praticantes do budismo falam “que tudo começa por nós mesmos”, mas o que seria “tudo”? Tudo começa por nós mesmos, ao falar dos praticantes Ent2 está falando de si próprio.

Ent2 tem a convicção particular que sua ação modifica “*tudo*” ao seu redor, os ambientes em que se relaciona, os locais que frequenta, certamente o trabalho está contido na concepção de “*tudo*”. Significa pensar que havendo situações de desconforto no trabalho Ent2 atribuirá a si próprio a responsabilidade pela mudança da situação.

Amplia a construção do elemento comportamento na dinâmica do trabalho como missão, o comportamento esperado é não apenas contribuir para a felicidade dos demais, engloba a responsabilidade por criar o ambiente de *kosen-rufu* a partir de sua mudança, de sua revolução humana, isto exige consciência da missão como budista no local de trabalho e senso de responsabilidade e disciplina com as demandas diárias.

Ent2 continua:

“Vão acontecer derrotas na nossa vida? Vão. Mas como o próprio sensei orienta que a derrota é a causa para a vitória. Às vezes o fato de você ser derrotado é o que dá aquela energia e aquele gás, motivação que faz com que você se esforce dez vezes mais do que você se esforçou pra não permitir que a derrota ocorra novamente” (Ent2).

Nas palavras de Ent2 o comportamento correto de acordo com a prática budista é fazer dos momentos de derrota causas para a vitória, extrapolando a afirmação de Ent2, a forma como lida com momentos de dificuldade no trabalho é tomar para si a responsabilidade de criar sentido positivo para situações adversas e dessa forma lidar com elas.

Na dinâmica do trabalho como missão essa fala corresponde ao primeiro elemento, o local de trabalho como ambiente propício e privilegiado para a prática budista. É como se voltassem sempre para uma compreensão baseada nos princípios budistas em relação ao local de trabalho.

O mestre ou *sensei*, que é Daisaku Ikeda, presidente da Soka Gakkai Internacional, foi trazido em todos os diálogos, usado como exemplo tanto em relação às coisas que escreve, como com fatos de sua vida, o mestre personifica alguém que viveu com base nos princípios budistas e ultrapassou dificuldades, o mestre é alguém que, nas falas dos respondentes, demonstra a veracidade dos ensinamentos que praticam, uma prova viva daquilo em que acreditam.

Ainda sobre o indicador de trabalho como missão, Ent3 comenta sobre a importância do trabalho em sua vida.

*“Se a gente for parar pra pensar, eu passo a maior parte do meu dia trabalhando. Porque oito horas dormindo, oito horas, pelo menos, trabalhando, então eu até lembrei de uma frase, que é clichê, né? Mas que fala que o trabalho dignifica o homem, e pra mim, tipo, cara é muito isso, sabe? Porque eu vejo no meu trabalho a importância que eu tenho de fazer o bem pras outras pessoas, né? **E eu procurar fazer o bem pras outras pessoas através do meu trabalho é o que acaba dando total sentido a minha vida, sabe? E quando eu cumpro a minha missão de realmente fazer o bem pra essa pessoa que eu encontrei, que veio me procurar, isso cara, é o motivo da minha alegria, da minha felicidade.** Então, nesse sentido, eu vejo que o trabalho tem muita influência na minha vida” (Ent3).*

Ent3 fala explicitamente do trabalho como missão, explica que o motivo de sua felicidade e alegria na vida é poder ajudar pessoas e que a importância do trabalho está em proporcionar isso. O trabalho como local privilegiado para cumprir a missão de atuar pela felicidade das pessoas, ao afirmar “o trabalho dignifica o homem” Ent3 explica qual a função do trabalho e o sentido que ocupa em sua vida.

Há uma nuance na ideia de trabalho como local onde se cumpre a missão, para Ent1 e Ent2 está implícita a ideia de trabalhar enfrentando dificuldades, você cumpre a missão de enfrentar e vencer elas, já para Ent3 e Ent4 não aparecem esses

elementos de sofrimento no local de trabalho, ao contrário disseram que sempre trabalharam em ambientes tranquilos.

Qual a causa dessa diferença? Qualquer configuração subjetiva é multideterminada e complexa, dessa forma não há uma resposta exaustiva dos motivos que fizeram com que dois respondentes expressassem situações de sofrimento e outros dois não falassem sobre tais experiências. Todavia existem interseções que podem ajudar a compreender tal diferença.

Primeiramente a realidade concreta das experiências vividas é um elemento fundamental, isso quer dizer que, experienciar ou não situações de sofrimento no trabalho é um determinante, dito isto, Ent1 e Ent2 trabalham em empresas privadas e têm mais de 35 anos, e Ent3 e Ent4 trabalham em empresas públicas e têm menos de 35 anos. O local de trabalho e a geração são também elementos que condicionam as experiências ou não-experiências de sofrimento.

Independentemente dessa nuance, para os respondentes que falaram de sofrimento no trabalho e para os que não falaram de sofrimento no trabalho, o espaço do trabalho é um local para cumprir sua missão de vida enquanto budista, existe diferença na articulação da dinâmica, mas os elementos centrais permanecem estáveis.

Sobre o elemento comportamento, Ent3 explica sobre ser budista vinte e quatro horas por dia, considera que por passar mais tempo no trabalho que em qualquer outra atividade do seu dia, é exatamente nesse local que o seu comportamento deve influenciar as pessoas. A oração que recita diariamente tem esse objetivo, em sua visão de *kosen-rufu* “prezar cada pessoa” significa estimar e influenciar principalmente aqueles que não praticam o budismo.

*“Eu entendo que a gente é budista vinte e quatro horas por dia, é... Então, tudo na nossa vida está absolutamente interligado, eu até tava escrevendo um texto sobre isso, que é tipo sobre a nossa visão de kosen-rufu, a gente fala que a missão de um budista é lutar pelo kosen-rufu, né? Que é prezar as pessoas, a dignidade da vida, a paz mundial de uma forma mais geral assim, quando a gente fala isso tem gente que interpreta que é só dentro da organização, só que na real não, é vinte e quatro horas, na real é no meu trabalho também, é na minha vida pessoal, que eu sou esse bodhisattva da terra que luta por esse kosen-rufu, né? **Então, tudo na minha vida está interligado e eu vencer na sociedade também faz parte de eu ser budista, mostrar o budismo na sociedade faz parte de eu ser budista. Então de novo, eu passo mais tempo trabalhando do que qualquer outra coisa, então ali é que eu sou budista, ali é que eu demonstro tipo a diferença, a gente é bodhisattva, a gente luta pelo***

kosen-rufu, a gente é budista todas as horas e em todos os locais
(Ent3).

“Mostrar o budismo na sociedade faz parte de eu ser budista”, mais uma vez se reforça a compreensão do local de trabalho como privilegiado para a prática do budismo, para Ent3 até mais que as atividades da organização. Há um indicativo de construção de identidade, ser um budista no local de trabalho, ser alguém que contribui para a felicidade dos demais no local de trabalho, ser a pessoa a causar transformação no ambiente.

A identidade de ser budista tem duas implicações diretas, torna-se alguém confiável e tornar-se uma pessoa de referência, uma pessoa exemplar, assim, para além daquilo que se espera do profissional, existe uma autodisciplina de tornar-se aquilo que se espera de um budista, ao falar sobre os pontos positivos e sobre os relatos no trabalho, para os quatro respondentes, foi sempre a concepção de ser budista no local de trabalho que esteve associada as realizações significativas.

Para Ent4 o trabalho que exerce é um benefício da prática do budismo, ser chamado para trabalhar na Copel foi para ele a resposta para um desafio de *daimoku* que fez com sua noiva, Ent4 trabalhava em uma empresa na cidade do Rio de Janeiro, mas não se sentia feliz por não ter conseguido se adaptar à cidade.

Apesar de não se sentir feliz com a cidade, objetivou que trabalharia no local onde fosse sua missão, o conteúdo do desafio não era trabalhar na Copel necessariamente, sua disposição era permanecer no Rio de Janeiro, ainda que não se sentisse feliz lá em um primeiro momento. Ent1, assim como Ent3, relatou a experiência de permanecer em um local em que não se sentia feliz, com o intuito de transformar o carma negativo.

O carma é um princípio budista que explica que por meio de pensamentos, palavras e ações, os seres humanos criam as condições materiais da própria vida, assim pensamentos, palavras e ações más criam o carma negativo, pensamentos, palavras e ações boas criam carma positivo, nesta perspectiva os sofrimentos enfrentados podem ser considerados como resultado do carma negativo, e cabe ao praticante budista romper o ciclo de sofrimento com pensamentos, palavras e ações positivas. O carma negativo pode ser adotado como missão de vida, superando os sofrimento a pessoa poderá inspirar outras e provar a validade do budismo na sociedade.

Para Ent1 e Ent3 o sentido de missão no trabalho foi forte a ponto de permanecerem no local em que estavam trabalhando, ainda que o trabalho trouxesse insatisfações e sofrimentos, a oração era para os dois a forma de obter sentido naqueles ambientes, além disso a fé de que aquilo seria um momento passageiro no fim do qual receberiam benefícios e entenderiam o significado das situações adversas, os motivou a manter o comportamento de ajudar as outras pessoas.

Ent4 fala sobre o desafio de oração a que se propôs:

“Então a gente não conseguiu se adaptar à cidade do Rio de Janeiro, né? É uma cultura diferente, é tudo muito diferente do que a gente é acostumado aqui no Paraná. Porém, vamo lançar um objetivo, um objetivo de daimoku, porque na época assim eu tinha sido aprovado no concurso que eu trabalho atualmente, eu tinha sido aprovado no concurso da Copel, que eu tinha feito no finalzinho da faculdade, fui aprovado só que eu tava na lista de chamada. Esse desafio não se limitava a questão de você vai ser chamado, não era esse objetivo limitado, né? Isso daí era uma consequência, porque o nosso objetivo era de que onde for o melhor lugar para nós atuarmos, onde nós tivermos a missão de atuar pela nossa felicidade e pela felicidade das outras pessoas, esse conceito mesmo de kosen-rufu, de atuar pelas pessoas onde quer que você esteja. Então a gente começou com esse objetivo de daimoku, se a nossa missão for atuar no Paraná, por conta da convocação, vai ser. Se não a gente vai ter que desafiar e continuar nossa vida aqui, então foi esse longo desafio aí, que resumindo, no final lá, faltando um mês pra vencer o concurso chegou a minha carta de convocação. Eu fui o último a ser convocado nesse concurso, então depois a gente vê que de fato a nossa missão lá estava cumprida, nós tínhamos uma outra missão em outro lugar pra poder concretizar e seguir a nossa vida, pela nossa felicidade e pela felicidade das outras pessoas também” (Ent4).

Ent4 entendeu que estava naquela cidade e naquela empresa específica para cumprir uma missão, na dinâmica do trabalho como missão o comportamento não está relacionado somente com ajudar outras pessoas no trabalho, mas o comportamento de recitar *daimoku* para estar no local mais apropriado para cumprir a missão de realizar o *kosen-rufu*. Há um comportamento anterior cujo resultado é um benefício, há uma dinâmica de gratidão pelo trabalho, pois ele é uma resposta às suas orações.

No diálogo, questionado sobre, porque não objetivar diretamente a mudança do local de trabalho e de cidade, já que estava claro que ele e sua futura esposa não estavam felizes naquela circunstância, Ent4 comentou:

*“De um ponto de vista superficial parece que é aquela questão de deixar a vida me levar, pra onde eu for tá tudo bem, então deixa me levar, **porém a gente sabe que no budismo tem a questão do carma, e por conta de nós termos um carma e nós e o meio ambiente estarmos interligados pela inseparabilidade da pessoa***

e do meio ambiente, nosso carma está interligado ao ambiente, então não adiantava também fazer uma daimoku só de “eu quero, eu quero” ir pra lá, se o meu carma não fosse vir pra cá, né? Então eu tinha a causa pra morar lá, passar por tudo o que eu passei lá, durante o tempo que eu passei, então e sofri todos os efeitos por causa dessa causa. E também tinha a causa pra eu poder ser convocado nesse concurso, de trabalhar onde eu trabalho hoje, então a questão do daimoku faz com que tudo isso se manifeste na nossa vida da melhor forma, acho que esse que o ponto que liga tudo, né? Poderia acontecer se eu não fizesse daimoku? poderia, mas será que aconteceria desse jeito? Não sei... porque eu não experimentei fazer sem daimoku (risos). Então eu tenho certeza de que a forma que aconteceu foi a melhor forma possível, mas justamente porque a gente compreende qual é a nossa missão e compreende a manifestação do nosso carma, por isso que eu falo que não adiantava ficar orando lá e tal. A gente fala que não existe oração sem resposta, mas nem sempre a resposta que a gente recebe é a que a gente quer” (Ent4).

Alguns elementos podem ser construídos a partir da exposição de Ent4, que também poderá ser encontrada implicitamente nas falas dos demais respondentes, primeiro é a concepção de um carma, uma causa para receber sofrimentos e alegrias. Assim, estar passando por situações de sofrimento tem uma causa anterior à situação em si, existe um motivo para estar em uma situação desfavorável no local de trabalho.

Esse motivo é o carma, assim o eixo da resolução da situação se altera, não resolverá mudar de emprego ou de cidade, segundo a percepção do respondente o comportamento esperado e correto como budista seria transformar o carma, é nessa ação que se elimina a causa do sofrimento. Há uma implicação imediata para esse entendimento de carma e trabalho, não são as condições e relações de trabalho os responsáveis diretos pelas dificuldades enfrentadas no trabalho, o responsável é a própria pessoa.

Ent4 explica que existe uma visão superficial e uma mais profunda a respeito dessa questão, sua explicação nos serve para ampliar o entendimento sobre o comportamento esperado de um budista no local de trabalho e quais os conjuntos de motivações e/ou sentidos que lhes dão suporte para não se retirar de locais que tragam sofrimento.

A visão superficial é aquela que entende que permanecer no local de trabalho que traz sofrimento corresponde a “deixar a vida me levar”, ou seja, falta de atitude e passividade, a visão mais profunda por seu turno relaciona as dificuldades enfrentadas no local de trabalho com o carma e a inseparabilidade do meio e do ser.

Esse último princípio também foi trazido por Ent3, a inseparabilidade do meio e do ser é um conceito do budismo, também denominado *esho-funi*.

O princípio explica que uma pessoa está interligada aos ambientes em que se relaciona, por serem inseparáveis, a mudança de um, causa a mudança de outro, se o indivíduo está enfrentando situações adversas no trabalho é a sua mudança que fará com que o ambiente mude, este princípio está entre os elementos que dão sentido à dinâmica do trabalho como missão.

4.2 Indicador: budismo na vida diária

O indicador “budismo na vida diária”, foi construído a partir das respostas trazidas ao tópico que questiona a relação entre o budismo e o trabalho, nos diálogos foi sugerido que respondessem se percebiam ou não relação direta entre trabalho e religião. Em todos os diálogos o argumento utilizado para defender que sim trabalho e religião estão relacionados, foi o princípio de que o budismo é a vida diária, vários elementos extraídos dos diálogos remontam direta ou indiretamente a esse princípio.

Os trechos dos diálogos que sustentam o indicador construído pelo indicador “budismo na vida diária”, serão elencados abaixo, concomitante às reflexões da pesquisadora.

*“Eu acho que se relacionam e muito (a religião e o trabalho), porque é a vida diária né? **A vida diária e a nossa a nossa religião não pode ser separado, não pode ser assim dentro da religião é uma coisa e no trabalho é outra, então tem que ser... ter essa mesma dinâmica, o budismo é o kosen-rufu dentro do trabalho, dentro do da nossa família, então ele está relacionado sim, né? Sempre tive junto, a mesma importância que as atividades, o trabalho também é importante**” (Ent1).*

Ao comentar de que forma o trabalho e a prática budista se relacionam, os quatro respondentes falaram sobre, ser budista em todos os locais, sobre o desejo de trabalhar fazendo o melhor e sobre realizar o *kosen-rufu* no local de trabalho. *Kosen-rufu* é o objetivo da prática do budismo e condensa o entendimento de ser feliz ajudando outras pessoas a se tornarem felizes, é um conceito central da prática do budismo, literalmente quer dizer paz mundial, significa também estabelecer o respeito absoluto a dignidade da vida como base da sociedade.

O *kosen-rufu* e o mestre ou *sensei*, são elementos que aparecem em todos os indicadores, os respondentes têm experiências de trabalho distintas, realidades concretas distintas, alguns tiveram situações de sofrimento evidente no local de trabalho e outros não, mesmo diante da complexidade da realidade de trabalho dos respondentes, *kosen-rufu* e relação entre mestre e discípulo são platôs, pontos de convergência para os quais os respondentes voltam sempre que são desafiados pela realidade. A ideia da construção dos indicadores é exatamente identificar platôs, zonas mais ou menos estáveis para onde convergem a configuração subjetiva do trabalho.

Nos casos em que enfrentaram dificuldades diretamente no local de trabalho, como Ent1 e Ent2, ou quando houve situações de tensão, como trabalhar em uma cidade em que não se adaptou, como Ent4, ou se decepcionar com a área de trabalho que escolheu inicialmente, como Ent3, o sentido da situação de conflito voltou-se para o entendimento de *kosen-rufu* e mestre e discípulo, desdobrando-se nas ações vinculadas a recitação de *daimoku* e estudo.

Há nesse movimento uma contradição inerente à vida e ao trabalho, na medida em que existe um aspecto positivo, que possibilitou o enfrentamento/fuga do sofrimento, mas ao mesmo tempo, pode submeter à uma situação ruim de trabalho, a mesma dicotomia que aparecem nas teorias que discutem prazer/sofrimento no trabalho.

Os núcleos de sentido ‘trabalho como missão’ e ‘budismo na vida diária’ então implicados um no outro, são representações de sentido de uma mesma configuração subjetiva, um evoca o outro, posto que para cumprir a missão é necessário estabelecer o budismo como base da vida diária, Ent1 declara:

*“Então o que eu posso dizer... **Que toda a minha vida, desde que eu comecei a praticar, com 19 anos, eu já venho com base nas orientações do budismo**, do presidente Ikeda, mesmo sem entender, sempre segui as orientações dos dirigentes que falavam: leia bastante, estude bastante, os goshos... Os goshos no início eu tentava ler e eu não entendia, era difícil” (Ent1).*

Gosho ou *goshos* significa literalmente "escritos sagrados", refere-se às cartas que o Buda enviava aos seus discípulos, são a base teórica e filosófica da prática do budismo da BSGI. Neste trecho Ent1 demonstra que usa a prática do

budismo como a base de suas vivências, inclusive no trabalho. A prática religiosa se estende para os diversos aspectos da vida diária.

Em relação ao budismo na vida diária Ent3 comenta:

“Mas eu sempre enxerguei, eu sempre fui cultivada a fazer aquilo que eu amava e quando eu escolhesse isso, e isso desde muito pequena, quando eu escolhesse aquilo que eu amasse, o dinheiro viria tipo como algo consequente. E é desde criança” (Ent3).

Quando Ent3 afirma “desde criança” observa-se um elemento “cheio de emotividade”, indicativo da presença de sentidos subjetivos. A escolha da profissão e a permanência no mesmo campo profissional é para Ent3 uma escolha relacionada ao amor, ao sentimento de fazer o melhor, o dinheiro, reconhecidamente um elemento importante, viria como consequência.

Ent2, Ent3 e Ent4 são *fukushis*, nasceram em famílias que já praticavam o budismo, desde a infância participam das reuniões e outras atividades da organização, eles retomam a infância para falar do trabalho na vida adulta. São vários elementos usados para fazer a conexão entre o trabalho e a infância, os principais são sonhos, amor e idealismo.

A disciplina é um elemento não explícito que apoia o entendimento dos demais núcleos de sentido, o ambiente de trabalho apesar de ser entendido como privilegiado para a prática do budismo não é uma atividade religiosa por si. Então o que sustenta o comportamento no trabalho enquanto parte da prática religiosa é a disciplina, que deve ser destacada por ser autodisciplina, aplicada mesmo que não seja uma exigência do trabalho, quando Ent1 e Ent2 falaram sobre chegar no trabalho antes de todos, para adiantar o trabalho ou para fazer café e recepcionar os colegas de trabalho, exemplificamos formas que a disciplina assume.

A oração e o estudo são ferramentas para lembrar o ideal de contribuir para a felicidade das pessoas, o que repercute na postura pessoal de buscar se tornar alguém melhor e de ganhar a confiança das pessoas. Tensionando o sentido que essa disciplina pode adquirir no dia a dia, tem um lado positivo, de ressignificar as dificuldades no trabalho, e um lado problemático, de aumentar a tolerância ao sofrimento a que o indivíduo possa estar exposto.

“Toda (a minha vida). Não... desde criança, assim, desde de pequeno a gente é incentivado a sonhar, a ter grandes sonhos, a buscar nossos sonhos, enfim. Então desde a época de criança vai

se criando... Ah, quando eu crescer vou fazer não sei o que, né? Aqueles tradicionais sonhos de criança, ah, eu quero ser piloto de avião, eu quero ser bombeiro, eu quero ser polícia, né? Mesmo que a criança não saiba, tá tendo um significado da vida dela, porque querendo ou não aquilo vai definir o rumo, para a criança ou o jovem, depois adulto, vai trilhar e depois seguir pela vida toda, ou parte dela, porque pode haver mudança de profissão, mas a maioria acho que segue mais ou menos esse fluxo” (Ent4).

Ent4 retoma a infância assim como Ent3, ao falar de uma forma genérica sobre “*quando somos crianças*”, pode estar se referindo às próprias experiências, de ser incentivado a sonhar a respeito de uma profissão, de compreender essa profissão como um “*grande sonho*”. Quando afirma “*aquilo pode estar definindo o rumo (...) que vai trilhar a vida toda*” demonstra uma ideia a respeito do que é o trabalho para si, algo que se aspira como um grande sonho, e que será vivido como um caminho a seguir. Para sustentar essa percepção de algo a trilhar para toda a vida ou boa parte dela, se encaixam dois elementos, o auto aprimoramento e a missão.

O auto aprimoramento relaciona-se com a visão de que os sofrimentos ou dificuldades que venham a surgir são oportunidades de crescimento interior, e a missão situa em um plano ampliado o trabalho, a missão é o sentido da existência, dedicar-se para a felicidade das pessoas é a missão, o trabalho é o local onde se pode realizar isso.

Sobre a escolha de sua profissão e o sentido do trabalho para si, Ent2 relembra uma conversa que escutou na sede do budismo quando era adolescente.

*“Quando eu era adolescente eu tava na sede regional e eu escutei um diálogo. (...) Dois membros da divisão dos jovens, eles tavam comentando sobre faculdade, e uma pessoa (...) perguntou (a outra) qual curso você decidiu fazer? Daí a pessoa falou assim que queria cursar engenharia química. (...) E ela decidiu porque ela percebeu que existem muitos medicamentos que eram bem caros, e parece, se não me engano a mãe dela tava passando por dificuldades, existiam muitos medicamentos caros, e ela achava que, poxa vida, não havia necessidade de ser tão caro, e ela queria cursar para encontrar as melhores formas de produzir medicamentos, que pudessem ter a mesma eficácia, mas que não necessariamente tivessem esse preço tão absurdo. Então, eu acredito muito nessa conversa nesse diálogo que eu presenciei, de que forma que **o trabalho pode fazer sentido ou não, e eu acho assim que o sentido pode ter qualquer forma, de qualquer trabalho, seja guardando carro, seja qualquer coisa, um advogado, um diplomata, enfim, em qualquer... você pode fazer ele ter sentido. Acho que tudo depende, né? Voltando ao princípio, de que forma que se trabalha, então acho que tudo depende da forma como você faz” (Ent2).***

Ent2 relembra um diálogo entre dois jovens praticantes budistas que ouviu quando tinha mais ou menos doze anos, ele enfatiza que se passaram 25 anos desde que escutou a conversa, mas que ainda lembra com clareza dela. Com o exemplo que uma pessoa que decidiu cursar engenharia química com o objetivo de descobrir fórmulas de remédios com preço mais acessível, vemos que a profissão para os praticantes do budismo pode assumir o lugar do exercício pela prática da felicidade das outras pessoas, para contribuir com a sociedade e para transformar o próprio destino ou carma.

O idealismo quanto ao trabalho no entendimento de Ent2 está relacionado ao comportamento que cada pessoa tem ao trabalhar, o comportamento, portanto é o que dá sentido para a atividade trabalho, ele afirma que o trabalho pode ter diversos sentidos, mas que isso depende da forma como você realiza o trabalho, qual o sentido que você dá a ele. Neste caso especificamente, o sentido a que Ent2 se refere é o sentido de missão, de comprometer-se com a atividade a fim de realizar a prática do budismo.

O trabalho com sentido adquire os contornos de atividade com finalidade de transformar o carma, de cumprir a missão, de se tornar uma pessoa indispensável, em todos os casos o sentido dado ao trabalho está mais relacionado à prática religiosa a que se vincula do que com as atividades realizadas em si.

Neste trecho do diálogo mais uma vez o idealismo quanto ao trabalho pode ser apontado na fala de Ent2.

“Existe um poema que chama “Brasil, seja monarca do mundo” que diz que “hoje melhor que ontem, amanhã melhor que hoje” esse (trecho do poema) acho que é a prática budista, esse é o exercício budista, só que esse exercício ele não se aplica só quando eu vou nas atividades da organização, essa atividade de ser hoje melhor que ontem e amanhã melhor que hoje, que a gente tem que fazer a todo o momento e em qualquer lugar” (Ent2).

Ent2 expõe o trecho de um poema que utiliza para explicar como o budismo influencia seu trabalho. Ele também fala sobre viver o budismo na vida diária, que é necessário buscar melhorar constantemente.

O esforço é um elemento que está muito presente no diálogo com Ent2, várias de suas afirmações remetem à disposição de mudar a si mesmo para mudar a

situação, também se coloca como responsável por situações que possam acontecer no trabalho, não só naquilo que lhe diz respeito diretamente, mas de uma forma geral.

Para Ent3 ser budista no local de trabalho tem as seguintes implicações.

*“Eu vejo que a gente é budista vinte e quatro horas por dia, né? E a gente deve... é... colocar em prática o que a gente aprende no budismo, acho que principalmente na sociedade, o nosso mestre né? Que é o Presidente Daisaku Ikeda, ele é o primeiro a nos incentivar nesse sentido e eu enxergo assim, que todos nós, né? **Aprendemos no budismo que somos bodhisattvas da terra e que lutamos pela felicidade das pessoas, e isso é vinte e quatro horas do meu dia**, então é quando eu trabalho, é tipo quando eu me relaciono com as pessoas de forma geral, ou no trabalho ou fora dele, né? E não só dentro da organização, dentro do budismo, na real, eu enxergo que a gente mostra que é budista mas fora da nossa organização do budismo, do que propriamente dentro do budismo, porque lá tipo existem pessoas de todos os tipos com todas as opiniões, tipo com objetivos de vida totalmente diferentes, e aí que a gente vai mostrar porque a gente é budista e como é ser um budista, **então eu enxergo que na minha vida, como eu sempre aprendi estudando o budismo, tudo absolutamente tudo está interligado**, tudo faz parte da nossa vida” (Ent3).*

Para Ent3 budismo na vida diária significa viver o budismo vinte e quatro horas por dia, inclusive no local de trabalho. Ela traz o conceito de *bodhisattvas*, que são personagem dos Sutra de Lótus, a base teórica dos ensinamentos do buda, os *bodhisattvas* foram os personagens do Sutra do Lótus para quem o Buda deixou a missão de realizar o *kosen-rufu*.

Ser *bodhisattva* significa entender o sentido de sua existência voltado para ajudar outras pessoas a se tornarem felizes, no caso particular de Ent3 está intimamente relacionado ao senso de justiça, de fazer o que é certo e de combater o errado. Quando afirma que tudo está interligado em sua vida, Ent3 só reafirma a construção de que o trabalho é visto pelos praticantes do budismo, dentro de uma perspectiva religiosa, de provar a validade do budismo, de se tornar uma pessoa respeitada, de ser reconhecido e respeitado como alguém que pratica o budismo.

A sociedade ou o trabalho é o local para aplicar o que se aprende no budismo, o *kosen-rufu* é promovido no trabalho, sobre orientações budistas que já serviram para sua vida profissional Ent3 afirma:

“Sendo o budismo a nossa própria vida diária, então não se separa eu em “Ent3” em casa budista e eu “Ent3” no trabalho não budista, ou eu na sociedade não budista e eu em casa budista, então a questão da prática budista, acho que a gente aprende que tem que desenvolver a todo momento, né? Não só quando estamos realizando nossas orações, ou quando estamos em atividade pela organização, mas em

*tudo, por isso que budismo é vida diária, então, **eu entendo que a gente não pode separar, no nosso caso, a religião do trabalho, lá no trabalho eu tento ser o melhor ser humano de acordo com o que eu aprendo dentro do budismo, por exemplo***” (Ent3).

Quando comentaram a relação entre budismo e o trabalho, todos concordaram que são assuntos interligados, falaram sobre comportar-se e agir de um jeito dentro da organização e manter a mesma postura nos ambientes não religiosos, em particular é valorizada a ideia de se tornar uma pessoa indispensável e confiável.

No tópico do diálogo em que a pesquisadora apresentou um *goshō* e perguntou qual a visão do respondente a seu respeito, Ent4 afirmou:

*“Então é um paralelo de que budismo é a própria vida diária, não que assim a gente vá... Como no caso dele, que estava sendo sacaneado pelos colegas de trabalho, a gente também pode enfrentar situações desse tipo no ambiente de trabalho, mas acho que o que Nitiren quis passar de recado, de incentivo, um incentivo subliminar, pro Shijo Kingo de que **ele com base nesse desafio fortalecesse ainda mais a prática da fé dele, pra comprovar por meio da prática do budismo que ele estava correto***” (Ent4).

O budismo na vida diária implica fortalecer a identidade como budista no local de trabalho, tanto no sentido de comprometer-se com o trabalho, quanto no sentido de realizar a missão, para Ent4 ‘cumprir a missão’ está relacionado ao desafio de oração e com o resultado desse desafio, no caso do *goshō*, Ent4 apontou que o resultado seria provar uma ‘visão correta’ dos fatos, e aplicando o desafio em sua própria vida.

4.3 Indicador: tornar-se uma pessoa indispensável

No primeiro indicador ‘trabalho como missão’ foi apresentada uma dinâmica inerente à relação entre os praticantes budistas e o trabalho, o segundo elemento dessa dinâmica é o comportamento, o indicador “tornar-se uma pessoa indispensável”, é o esforço teórico de observar o comportamento dentro dessa dinâmica maior e ao mesmo tempo fora dela, como independente.

Para compor esse indicador serão usados trechos dos diálogos com relatos de situações, analisando o comportamento relatado, buscando pensar qual a finalidade das ações tomadas e principalmente o conjunto de sentidos que concomitantemente levaram a uma ação e não a outras.

Ent1 contou que trabalhava em um local em que sentiu dificuldades de relacionamento, diante disso tentou trocar de emprego, mas sua tentativa deu errado, frente a essa situação Ent1 construiu um novo sentido para sua permanência no trabalho.

“Como eu já tinha tentado sair antes e não consegui, daí eu determinei, eu falei: não, agora eu não vou tentar sair. E as pessoas que me conhecem assim, meus amigos falavam: Cê ainda tá lá, né? Cê ainda está lá naquele escritório, e eu: tô, porque eu tinha colocado isso na minha mente, [...] e assim eu não me arrependo disso, porque aprendi muita coisa, eu aprendi muita coisa” (Ent1).

O elemento ‘determinação’ foi central para mudar o sentido da situação que estava enfrentando, primeiro Ent1 tentou mudar de emprego, como não obteve êxito, ela determinou que permaneceria naquele local para transformar seu carma negativo. Ela deixou de ser agente passivo que sofria com as relações de trabalho, para agente ativo que deseja permanecer naquele local com a finalidade de mudar sua própria realidade.

Apesar do paradoxo de manter uma situação que desejava na verdade modificar, ao passar para a posição de agente ativo que decide sua permanência Ent1 naquele local, criou uma narrativa positiva pautada por suas próprias escolhas.

Ent2 conta um relato da empresa em que começou com uma função de pouca responsabilidade e foi sendo promovido até chegar a gestor, diz ele:

*“Então assim, no final, com dez anos trabalhando lá, comecei como plantonista e comecei ir galgando degraus lá dentro, chegando à coordenação da área de suporte técnico e SAC, que chegou a ter onze funcionários, eu acho, esse setor, eu coordenava essas onze pessoas. Hoje assim, com o início da pandemia, o primeiro setor que parou a gente pode dizer que foi o setor de eventos, hoje infelizmente de todos esses setores só tem eu e mais uma pessoa que tá dentro da empresa, infelizmente. Porém, assim, **durante esses dez anos, foi bem interessante por causa desses degraus que a gente tava falando**, a gente foi subindo, primeiro plantonista, depois folguista” (Ent2).*

Ent2 destaca sua trajetória de 10 anos na empresa de eventos em que trabalhou, chamando atenção para o fato de ter começado como plantonista, uma função simples, assemelhada a um diarista informal, e ter chegado a coordenação do setor de SAC, composto por onze pessoas. Esse trecho do diálogo corrobora o entendimento do papel que o trabalho tem em sua vida, Ent2 reforça os elementos de esforço e dedicação, ter começado em uma função simples, ter buscado a faculdade,

significam o esforço e a dedicação, a satisfação está em ter chegado ao cargo de coordenador.

No caso de Ent2 o comportamento que levou a crescer na empresa é um motivo claro de orgulho e satisfação, a prática budista para esse respondente está fortemente relacionada a se tornar uma pessoa de referência, ser budista no trabalho para Ent2 implica ter a confiança das pessoas, ele falou sobre ter recebido propostas de emprego de pessoas que trabalharam com ele, reforçando a ideia de construção de um laço de confiança no trabalho.

Ent4 ao comentar orientações do budismo que utiliza no trabalho, disse:

*“Acho que de cabeça eu não vou conseguir lembrar de alguma orientação específica, mas eu imagino que é mais no sentido de nós **sempre sermos incentivados a fazer o nosso melhor, independentemente de onde estamos atuando**, então usando esse ponto, isso que motiva a gente a sempre estar sendo melhor, ajudando uma pessoa, tendo a proatividade de ajudar uma pessoa se tiver com dificuldade, tudo mais, de não ter aquele espírito sacana, de não eu vou ficar quieto porque eu sei que ele vai errar. Então nesse sentido fazendo um paralelo é a questão da prática do bodhisattva, é a **questão da benevolência, de ir lá e salvar as pessoas**, não vai literalmente salvar a pessoa, **mas vai estar ali estendendo a mão como um gesto de companheirismo**, pra poder de fato fazer o bem. **Exercer essa nossa prática de bodhisattva dentro do trabalho pra de fato ajudar quem tiver passando por dificuldade e dar o nosso melhor**” (Ent4).*

Ent4 não cita uma orientação específica, mas falou sobre fazer sempre o melhor independentemente do local onde esteja, ‘fazer o seu melhor’ indica se tornar uma pessoa indispensável, buscar sempre ser alguém melhor, isso se aplica não somente ao contexto do trabalho.

Ao explicar melhor o que significa ‘buscar sempre ser alguém melhor’ Ent4 apontou a benevolência, o ato de salvar pessoas, de ajudar quem estiver passando por dificuldades. Tudo isso constitui em sua visão a prática de *bodhisattva*. Essa compreensão é um ponto em comum nos diálogos, tornar-se alguém melhor, e buscar sempre melhorar, culminam na transformação de si e do ambiente, segundo o budismo.

Para ampliar o construto do indicador ‘tornar-se uma pessoa indispensável’ selecionamos a parte do diálogo em que Ent4 comenta sobre se sentir um profissional melhor por ser budista, ele afirma:

*“Como a gente estuda no budismo, **nós os seres humanos e o ambiente somos inseparáveis, por conta disso a nossa energia, nosso coração,***

nosso estado de vida que reflete o exterior, né? que influencia o ambiente externo. Então como a gente faz nossa prática e tudo mais, busca ter energia vital elevada, estado de vida elevado, então naturalmente as pessoas notam, né? Que de fato, aquela pessoa quando eu chego no ambiente é uma pessoa agradável, é uma pessoa que transmite confiança, uma pessoa que transmite tranquilidade, e até quando eu trabalhava dentro da Copel, mas eu trabalhava na parte de manutenção lá, tinha uma pessoa que falou assim por mais de uma vez... nossa! quando você chega parece que assim sabe? que vem uma luz, você tem uma energia bacana, tal. É que é estranho ficar falando isso da gente (risos), mas aconteceu já, e a gente sente, que de fato o ambiente fica legal assim, quando você fala com as pessoas, enfim, sente essa energia boa, com certeza é esse nosso estado de vida elevado que acaba causando essa harmonização de nós com o ambiente e as pessoas obviamente” (Ent4).

Dois pontos, tornar-se um profissional essencial e ter a responsabilidade de criar o ambiente positivo, se somam, um como consequência do outro, como uma unidade. Há uma nuance de diferença para os respondentes homens e para as mulheres neste indicador, para os homens tornar-se uma pessoa indispensável remete ao profissional, como alguém que ganha a confiança dos demais, para as mulheres tornar-se uma pessoa indispensável remete a alguém que ensina o budismo e é reconhecido por isso no local de trabalho.

Este é um aspecto que pode ser explicado por questões de gênero, um estudo mais detalhado a esse respeito poderia ser realizado, de forma a complementar o sentido do trabalho. Como sistema complexo a subjetividade é multideterminada, isso indica no contexto dessa pesquisa, que o sentido do trabalho é influenciado pelo budismo, mas não só por ele.

“E com certeza a prática do budismo tem total importância, tem total é... fugiu agora da minha cabeça... Enfim, é a fonte de fato dessa energia, dessa questão, de a gente conseguir transformar esse nosso ambiente, por meio da nossa presença, não porque eu cheguei, mas por causa da minha energia, meu estado e vida elevado, contagiando o ambiente, acho que é isso” (Ent4).

Ent4 explica de que maneira sua presença pode influenciar o ambiente, quando fala da importância de ser budista, para ele a personalidade é o que transforma o ambiente, o que torna a personalidade capaz disso é a prática do budismo. Assim, tornar-se uma pessoa indispensável não é só uma ação que ocorre na atividade trabalho, mas essencialmente é a ação anterior ao trabalho, orar e estudar são as ações que permitem que a pessoa se torne indispensável, mais uma vez o trabalho é uma extensão da prática religiosa.

4.4 Indicador: o trabalho dentro do trabalho, o exercício de ensinar sobre o budismo

Esse indicador começou a ser construído a partir de uma das falas de Ent1 sobre sua experiência de trabalho no presídio, com esse apontamento outros elementos assinalaram para a existência de uma atividade de ‘ser budista’ no local de trabalho, paralelamente as atividades profissionais, em muitas ocasiões, principalmente nas de sofrimento, ‘ser budista’ no trabalho, equipara-se ou tomou a frente das atividades profissionais.

É como se houvesse uma mobilidade no sentido da atividade trabalho, nas ocasiões em que não há sofrimento no trabalho, este se apresenta como missão de ajudar outras pessoas, mas essa percepção está concomitante com fazer as atividades do trabalho da melhor forma possível, quando existem situações de sofrimento, o sentido da atividade trabalho passa a ser a transformação do carma ou do destino da pessoa, as atividades ou as relações que trazem dificuldades são como provações que a pessoa deve passar para conquistar algo melhor.

Nesses casos o sentido e a satisfação no trabalho quase se separam da atividade profissional, a mobilidade está na importância e no sentido que esse ‘trabalho dentro do trabalho’ ganham, algumas vezes ensinar o budismo ou realizar a prática do budismo são uma atividade secundária, em outros se tornam a atividade principal.

O trecho em que Ent1 fala e que deu origem a construção desse indicador foi?

“Dentro do meu trabalho eu conseguia fazer esse (outro) trabalho, de trabalho bem feito como ser humano. Isso já foi uma coisa que eu coloquei que eu tinha que atender as pessoas como ser humano, o melhor que eu podia fazer por elas, mas eu não podia absorver o sofrimento delas, não podia me envolver, eu procurava”. (Ent1).

Em outro momento do diálogo Ent1 explica em detalhes o que seria esse outro trabalho dentro do trabalho.

“Vou dar um exemplo lá do escritório mesmo... Eu sou uma pessoa calma, eu era calma, então todo mundo dizia assim nossa porque você recita o nam-myoho-rengue-kyo você é calma. Ah! porque você é zen, não sei o que, não sei o que lá, até os clientes comentavam com o meu chefe que eu nunca saia do tom, né? E teve um dia, eles me chamaram no RH, e quando chamavam no RH, as pessoas já ficavam assim, ai ai, será que eu vou? Eu cheguei lá a menina que era irmã do chefe lá, que já sabia, ela falou assim pra mim, “Ent1” vem aqui, venha recitar aquele... Eles sabiam, eu tinha

entregue para todos eles aquele cartãozinho, né? Ela me chamou e falou venha aqui recitar aquele nam-myoho-rengue-kyo, porque tá um peso aqui, tá muito pesado o clima e eu preciso deixar mais leve. E eu fiquei assim, nossa não acredito que vocês me chamaram só pra isso, que bom! Daí eu fiquei, nossa, a gente pensa que as pessoas não percebem que a gente é diferente, que eu consegui mostrar isso, né? Porque pra eles me chamarem lá, só pra isso, né? Eu... é sinal que eu era uma pessoa diferente, por praticar o budismo. Poder recitar o nam-myoho-rengue-kyo juntos, eu fiquei, nossa que emoção!” (Ent1).

Ser reconhecida por ser uma pessoa calma que nunca sai do tom por ser budista e ter sido chamada para recitar *daimoku* pelo RH foi para Ent1 uma demonstração de que estava sendo observada, de que era uma pessoa diferente, talvez melhor que os demais. No caso específico de Ent1 houve uma reconfiguração do próprio sujeito.

Tornar-se uma pessoa indispensável está relacionado entre outras coisas com ser reconhecida como budista no trabalho, ser contadora nessa ocasião trouxe menos satisfação do que ser reconhecida como alguém cuja personalidade tem qualidades por praticar o budismo.

Além disso Ent1 se reconheceu como uma pessoa diferente por ter ensinado as pessoas no trabalho sobre o budismo, por ter entregado cartões explicativos das orações e de as pessoas associarem que em um momento que estava “o clima pesado” poderia ser mudado para “um clima mais leve” caso recitassem o *daimoku*.

Três dos entrevistados discorreram sobre falar abertamente no local de trabalho sobre ser budista, também demonstraram buscar fazer amizade e ensinar sobre o budismo para as pessoas no trabalho, pontuando esse comportamento como um aspecto importante a ser realizado, os entrevistados relacionaram esse comportamento com a atuação pelo *kosen-rufu*.

O trabalho para esses praticantes do budismo é visto como o local onde se realiza o *kosen-rufu*, onde se ensina sobre a prática do budismo, logo o trabalho é também um local de missão, de realizar o objetivo do budismo, existe uma dualidade, um aspecto individual de realização profissional no campo em que escolheu para o sustento financeiro, e um aspecto idealista, de estar em um local e enfrentar dificuldades para promover o bem comum.

Sobre se considerar um profissional por praticar o budismo Ent2 afirmou:

“Essa busca por ser uma pessoa melhor, essa busca pela revolução humana, que é a nossa principal direção quando a gente se torna

***budista, acaba nos transformando automaticamente em pessoas de referência.** Especialmente, eu acho que a sensação mais vista por essas pessoas que trabalham por obrigação, por exemplo, né? Eu entro 9 horas, não agora que a gente tá na pandemia, mas antes eu entrava 9 horas. Eram raros os dias em que eu chegava atrasado, eram muito raros, eu era conhecido como a pessoa que chegava mais cedo” (Ent2).*

O ponto principal aqui é dar o exemplo, ser uma referência no local de trabalho, por exemplo sendo alguém que chega cedo, antes de seu horário, também é particularmente interessante o uso da palavra “automaticamente”, para Ent2 ser budista significa necessariamente ser alguém de referência.

Ao falar sobre a relação das pessoas que praticam o budismo com o trabalho, Ent2 está falando na verdade como entende sua relação com o trabalho, para ele o fato de praticar o budismo deve ser o motivo pelo qual ele se torna uma pessoa de referência.

Ent3 fala sobre o que entende como um trabalho sem sentido, fala de justiça e fazer o que acha certo e se recusar a realizar ações que considere errada, esse elemento é outro para compor o indicador ‘o trabalho dentro do trabalho’, isto porque Ent3 fala sobre sua relação com o direito desde sua infância, estabelecer a justiça, baseada no budismo é o trabalho que dá sentido para suas atividades.

*“E o contrário, um trabalho sem sentido, por exemplo, como uma vendedora eu vou vender um produto que eu sei que não é bom pra pessoa, né? **Isso pra mim é um trabalho sem sentido porque eu estou prejudicando a vida dessas pessoas. Se no meu trabalho eu tivesse que puxar o tapete de alguém, né? Isso pra mim seria um trabalho sem sentido.** Ou, sei lá, falando diretamente do meu trabalho, se fosse um trabalho corrupto, porque é muito fácil na minha profissão né? Tipo, ah quanto você quer pra eu não pedir sua prisão? Quanto você quer pra eu não te denunciar e arquivar? Isso seria muito fácil, né? Pra mim isso seria um trabalho sem sentido” (Ent3).*

A relação entre justiça e injustiça é um elemento singular e significativo para Ent3, ela sempre volta para esses conceitos de ser e agir com justiça, naturalmente por sua profissão, advogada, e pela área que atua que é criminal, a ideia de certo e errado está presente, porém a justiça para Ent3 está também relacionada a sua postura e a sua missão, realizar o *kosen-rufu* no trabalho é para Ent3 uma questão de justiça. Nos momentos em que sentiu felicidade e satisfação no trabalho, havia como pano de fundo ações relacionadas ao reconhecimento por si e pelos demais, de ter buscado a justiça ou cumprir a missão.

De acordo com a profissão e a área de atuação, cada sujeito buscou uma forma de realizar *kosen-rufu*, para Ent1 foi ensinar aos outros sobre a oração, para Ent2 foi torna-se alguém de confiança, para Ent4 foi determinar pela oração estar no lugar e no trabalho em que houvesse missão e para Ent3 é fazer cumprir a justiça. Essa perspectiva sobre o trabalho é um elemento forte de sentido, em muitas ocasiões relatadas esse 'outro' trabalho era mais significativo e satisfatório do que 'o trabalho em si'.

Há uma dinâmica entre 'ser profissional' e 'ser budista' no local de trabalho, são os elementos da identidade que compõem o profissional praticante do budismo, algumas vezes o 'ser profissional' está à frente na composição da atividade trabalho, em outras é o 'ser budista' que está à frente dessa atividade. Os casos em que 'ser budista' toma a frente do sentido estão as situações de sofrimento ou de algum conflito.

4.5 Indicador: o sofrimento necessário para transformar o destino, aceitação e luta

Esse indicador foi construído principalmente pela perspectiva de encarar as dificuldades no trabalho, o sofrimento serve para transformar, para ensinar algo. A uma ideia de que o sofrimento não se origina do trabalho em si, mas do carma, dessa forma os praticantes do budismo criam recursos internos para lidar com a realidade concreta do trabalho. Ent1 declara:

“Eu lembro uma vez que eu tava como secretária de um diretor e a empresa teve uma reforma lá e tirou ele (o diretor), tirou aquela função de diretor financeiro. Daí eu falei assim, nossa ele vai sair e eu secretária dele, eu tô na rua né? O que eu vou fazer? Esse diretor, eu lembro que ele me testou muito, muito, assim, sabe? Porque eu sou tímida, ele falava pra eu fazer coisas, que nossa! Eu pensava eu não consigo fazer isso, ligar assim pras pessoas e ele ficava me olhando, ver como eu ia conversar. E isso daí assim, teve um dia que eu acordei três horas da manhã, eu naquela... Era difícil, assim, sabia que todo o meu dia era difícil, porque eu não sabia o que que ele ia pedir, o que que ele ia exigir de mim naquele dia, ele abria os armários e via se estava tudo arrumado, e as vezes estava tudo arrumado, né? as coisas... Ele falava, tá uma bagunça aqui, dá uma ajeitada aqui, Então, (suspiro), ia me dando um negócio (risos), então foi bem difícil. E ele era assim difícil com todas as pessoas, ninguém gostava dele, né? Pelo jeito dele, assim, sabe? As vezes ele tava na minha frente, assim parado, e a pessoa ligava e daí eu falava, deixava no mudo, ele falava assim, diga que eu fui para as "cochinchinas" (risos). Ele queria ver o que que eu ia falar né? Ele na minha frente eu tinha que inventar uma coisa assim, né? Então eu tinha que resolver, achar bem rápido assim, uma resposta pra eu falar pra pessoa, uma desculpa, que ele

não queria atender, então essa já é a noção de quanto que eu sofri com essa pessoa” (Ent1).

Até esse momento Ent1 relata os sofrimentos que tinha na relação com o diretor de quem era secretária. Traduzidos pelo exemplo de o diretor pressioná-la em relação a atender o telefone e a manter a organização das gavetas e pastas. Em seguida Ent1 falará do momento em que conseguiu ‘transformar’ essa situação.

O sentido do trabalho para Ent1 está em como conseguiu passar por essa situação difícil, mesmo reconhecendo que ‘foi bem difícil’ seu relato não está centrado no sofrimento causado, mas na satisfação de como as coisas se encaminharam para que ela sentisse que ultrapassou aquele momento, com a recitação de *daimoku* e a transferência daquele diretor.

“Aí teve uma madrugada que eu acordei assim com insônia, pensei assim, vou fazer daimoku, já vou fazer e aí comecei o daimoku três horas (da madrugada) e pensei, aí vou fazer até as seis né? Porque às seis horas tomava banho, porque às sete horas já tinha que sair, porque eu também levava minha filha daí na creche. E naquele dia eu fiz três horas assim determinada, pensei poxa eu preciso assim transformar meu ambiente, esse ambiente, essa minha condição, aí cheguei lá né, o aspecto da gente fica né? Excelente depois de ter feito três horas de daimoku. Aí eu cheguei né? E encontrei o encarregado da oficina né? E ele falou assim, pelo seu aspecto você já sabe da novidade, né? Daí eu falei por que? Ele falou o seu “R”, é o nome dele, né? O diretor. Ele foi transferido pra São Paulo. Eu não sabia se ficava feliz, se eu ficava triste (risos) porque se ele ia ser transferido o que ia ser de mim, né? Eu era secretária ali, ficava naquela sala, daí eu fiquei pensando: Fiquei feliz ou fiquei triste, né? O que eu faço, se ele for embora eu vou ser mandada embora, tive essa preocupação, daí ele (agiu) normal, né? Ele não falou nada e eu também, daí teve uma hora lá ele me chamou, você precisa me ajudar a arrumar minhas coisas, por nas caixas tal, tal, porque eu tô indo pra São Paulo, fui transferido... Falou lá, daí ele falou, você sabe o que vai acontecer com você? E eu, né? Eu falei assim... Bom (risos), com o senhor já era incerto, né? Porque a qualquer momento ele podia me mandar embora, e eu falei assim, que já era um futuro incerto, agora piorou (risos), daí ele pegou o telefone assim na minha frente, ligou pra outro diretor lá que eu não sei quem, ele só falou assim, arruma um lugar pra “Ent1”, que eu tô indo embora daqui, então arrume um lugar pra “Ent1” e o perfil dela é assim um lugar quieto, sem muito contato com as pessoas, ele me descreveu assim né? Aí, de repente o diretor lá me chamou, que era o superintendente, eu ajudei que ele arrumasse as coisas, ele ia embora, aí essa pessoa me chamou, ele falou Ah, o “R” me pediu que eu arrumasse uma vaga pra você, então você vai trabalhar lá na contabilidade, e eu falei nossa nem sabia o que era contabilidade. Só conhecia o pessoal lá da contabilidade, mas não sabia o trabalho o que era” (Ent1).

Nesse segundo momento do relato Ent1 conta como conseguiu transformar a situação que enfrentava com a transferência do diretor, atribuindo esse resultado à

recitação de *daimoku*, e pela sua determinação de transformar o ambiente de sofrimento em que estava inserida.

Esse indicador foi construído pois a dificuldade no trabalho é muitas vezes associado ao carma, e também a uma lógica de ‘transformação do destino’ algumas vezes essa transformação é entendida como permanecer no local do sofrimento, ao buscar sentido para a situação de dificuldade enfrentada pode-se mudar ou permanecer no local, então o ‘ser budista’ para esses praticantes indica romper com o sofrimento, mas contrastando com isso mesmo objetivando romper a pessoa pode permanecer nesse local, como um compromisso moral com a ‘transformação do destino’.

Ent2 fala sobre qual é o papel que o trabalho cumpre em sua visão:

“Então eu acredito muito nesse lado, então assim, a partir do momento que pelo seu próprio esforço, da sua dedicação, do seu estudo, a partir do momento que você utiliza as coisas que você estudou pra exercer o teu trabalho e a partir daí você consegue entregar algo feito por você mesmo, então eu acho que vem essa questão do prazer, vem essa questão da satisfação e... é... Eu acredito que seja mais ou menos por essa lado” (Ent2).

A ‘dedicação’ e o ‘esforço’ próprios são os elementos do que denominamos ‘luta’ no indicador proposto ‘transformação do destino, aceitação e luta’. Como dito anteriormente há na prática do budismo a busca pela transformação do destino, em alguns casos isso significa romper com a situação, em outras permanecer nela. Apesar de haver a contradição em ‘permanecer’ em uma situação que se quer terminada, não há necessariamente a resignação diante da realidade de sofrimento no trabalho.

No entendimento de Ent2 estar se dedicando e esforçando são formas de dar sentido ao trabalho, ‘a luta’ indicada nesse indicador diz respeito a ação concreta do sujeito para a mudar a realidade, sem discutir o mérito de as ações serem ou não as mais adequadas para a situação, o que é uma proposição válida, porém impossível de ser alcançada dentro do problema de pesquisa dessa dissertação. A ação ‘luta’ é o resultado da dinâmica do trabalho como missão.

No relato a seguir Ent2 conta como a ação de orar e participar das atividades budistas, em seu entendimento, foram a ‘ação’ ou ‘luta’ para transformar uma situação de trabalho, nessa ocasião sua opção foi mudar de trabalho.

“Quando eu tinha vinte anos eu comecei a trabalhar na área comercial, [...] **Eu comecei a ficar saturado, de não estar gostando mais**, na verdade não é nem questão de ambiente de trabalho, chefe... nada, **era mais o trabalho assim que eu não tava gostando, não tava sentindo prazer**, [...]. **Do nada assim, falei não quero mais, eu levantava de manhã assim e falava não acredito que vou ter que ir trabalhar, sabe? Eu não tava mais aguentando**. [...] E aí eu peguei e comecei, falei bem vou fazer minha prática e tenho a plena certeza que eu vou conseguir algo que eu queria, não vai ser na área comercial, quero alguma coisa fora da área comercial, [...] E aí eu comecei a fazer daimoku, eu comecei fazendo é... duas horas de daimoku por dia, [...] Quando eu fui ver já tinha passado seis meses e eu já estava fazendo uma faixa de cinco horas de daimoku por dia, aí eu lembro até hoje que depois de seis meses era fevereiro, era época de carnaval, **e era a segunda vez que ia fazer um desafio no carnaval, que era 50 horas em 5 dias, 10 horas de daimoku em cinco dias seguidos. E eu fiz isso nos cinco dias de carnaval que era sábado, domingo, segunda, terça e quarta**. Eu já tava sem dinheiro, minha situação financeira tava muito ruim, tava indo pra reunião, que **eu nunca deixei de participar das atividades, apesar disso, eu ia pra reunião a pé, enfim, o que eu podia fazer**. [...] Daí apareceu uma entrevista para a área comercial, e aí eu falei, cara não acredito que.... Mas eu vou ter que trabalhar, não vou poder ficar sem trabalhar, mas mesmo assim eu sempre tive convicção que as coisas iam se acertar, né? E aí depois de um mês trabalhando lá, apareceu uma outra menina pra trabalhar lá, e aí beleza, comecei a conversar com ela, porque ela era nova também, papo vai papo vem, quando eu descobri eu conhecia o irmão dela, e isso que fez nos aproximar ainda mais. Nossa, você é irmã do “E”, que legal, faz tempo que eu não vejo ele, como é que ele tá? Teve um dia, assim depois de umas duas semanas, ela perguntou, porque você trabalha aqui? E eu falei... porque eu preciso. Daí ela falou assim, meu marido trabalha numa empresa de eventos, de ingressos, quer que eu peça pra ele levar o teu currículo pra lá? Falei, com certeza! [...] Daí eu comecei a trabalhar lá (no local em que foi indicado). [...] **Mas assim, a partir do momento que eu entendi o motivo, eu (fiquei) muito agradecido**, de chegar em casa depois e fazer realmente um daimoku de gratidão” (Ent2).

O relato de Ent2 é um exemplo do sentido da prática para transformar o sofrimento ou destino que leva a mudar, um elemento importante a ser destacado é que os exemplos de permanência no local de sofrimento foram contados pelas mulheres respondentes, e que os exemplos de mudança imediata foram contados pelos homens, as mulheres depois também acabaram mudando de local de trabalho, mas permaneceram mais tempo, esse entendimento de maior tolerância ao sofrimento no ambiente de trabalho pode estar relacionada, para além da prática do budismo, com questões de gênero. A abordagem do gênero não cabe, pelo aprofundamento que demanda, nos limites desta dissertação, mas é um caminho interessante para pesquisas futuras.

Ent3 falou de como entende que seu trabalho em si já é um benefício de sua prática do budismo.

“Na real, meu trabalho já é um grande relato, assim sabe? E... não existe oração sem resposta porque eu... eu desde o segundo ano eu tinha decidido que eu não ia trabalhar em um local pra carregar processo, pra fazer café, eu tinha decidido isso, comecei a fazer daimoku pra isso porque eu queria aprender, eu tava no segundo ano, e acabei arrumando um estágio dentro do ministério público, que é onde eu tô hoje. A gente fala que tem que determinar bem as nossas orações, porque eu esqueci de um pequeno detalhe, que era que eu queria ganhar dinheiro (risos). Eu fui voluntária, fiquei um ano nesta promotoria de crimes contra criança e adolescente, então eu fiquei três anos como estagiária do MP. Na real, eu tinha que pagar pra trabalhar, né? Porque tinha ônibus, almoço. Daí eu passei na prova em primeiro lugar eu lembro que tipo eles fecharam o auditório da polícia militar, pra fazer a prova tinha uma quadra, aí tipo tinha gente de todas as faculdades, todos os níveis de período, e eu tava no terceiro ano, eu era a mais novata e acabei passando em primeiro lugar, óbvio graças ao estágio que eu fiquei como voluntária que eu fiquei durante um ano aprendendo” (Ent3).

“E graças a isso, eu tinha determinado assim no meu coração mesmo, sabe? Porque eu não tinha nem externado isso no papel. que o meu sonho era ser assessora desse meu primeiro chefe, porque, cara, ele era, pense numa pessoa boa? Um bodhisattva de verdade, era ele. Eu lembro que chegava, sei lá, final do ano, ele comprava presente pra segurança, pra copeira, pra servente, esse era meu chefe, sabe? Eu sempre falava assim que o meu sonho era trabalhar com ele depois de formada e meu sonho era ser assessora dele, só que naquela época, né? Não tinha esse cargo de promotor, só tinha de procurador, só que beleza eu determinei no meu coração, a gente segue, se esforçando no estágio, se dedicando no daimoku, na organização, e a vida segue. E aí chegou o último ano da faculdade, eu imprimi um monte de currículo e fui procurar trabalho, e uma das pessoas que eu fui entregar currículo era ele. Daí, só voltando assim, em novembro abriu vaga de assessor de promotor, que era o meu sonho, só que eu tinha que estar formada e a minha colação era em fevereiro, daí eu pensei, ferrou ele vai contratar alguém já, não vai dar tempo. E eu fazia daimoku, no mínimo três horas de daimoku por dia eu fazia, e daí eu fui entregar currículo pra todos os meus chefes. Esse meu chefe que eu era fã de carteirinha assim, e daí ele começou a me perguntar como que foi nos outros estágios, que tinha uma juíza que era amiga dele que tava precisando de gente, se ele podia me indicar, e eu com a maior ingenuidade respondendo às perguntas, falando pra ele que sim, né? Aí um belo dia eu tava dormindo, o meu telefone toca, era em dezembro, e era ele, aí eu levei um susto, né? A ele deve falar da juíza lá que ele quer me indicar, a amiga dele, ah então eu pedi pra abrir uma vaga de assessor aqui na minha promotoria e eu queria indicar seu nome e queria perguntar se você quer... (risos). Gente! Nossa! Eu não sabia, se eu chorava, se eu pulava, se eu berrava, daí eu falei pra ele: isso é o meu sonho, é óbvio que eu quero! E daí ele me esperou colar grau, então em fevereiro de 2012 no mesmo dia que eu coleei grau eu tomei posse como assessora dele, então esse foi o meu primeiro grande relato de trabalho que realmente não existe oração sem resposta, e até aqueles sonhos que a gente nem externou, eles se realizam” (Ent3).

No relato Ent3 fala que o seu trabalho, estar naquele local é um benefício que conquistou com determinação, oração e dedicação, e podemos questionar quais diferenças podem surgir para o sentido daquela atividade quando ela é fruto de uma resposta positiva da prática religiosa, certamente o sujeito cria um vínculo diferente de uma pessoa que vê o trabalho como resultado de simplesmente ter procurado

emprego. A implicação mais direta é o entendimento do trabalho como missão, como Ent3 declarou ‘nada é por acaso’, se há um sentido anterior à atividade trabalho para exercer aquela função, esse sentido é a missão enquanto praticante do budismo.

4.6 Indicador: responsabilidade e disciplina, unicidade do meio e do ser

A disciplina é um elemento que já foi citado como componente de vários outros núcleos de sentido, mas pela robustez que representa na configuração subjetiva do sentido do trabalho para praticantes do budismo, optou-se por construir um indicador para ela junto com a ‘responsabilidade’. O princípio de unicidade do meio e do ser que também denomina esse núcleo foi usado por aparecer em três dos quatro diálogos, e por que justifica o comportamento responsável e disciplinado.

Ent1 falou sobre tornar-se uma pessoa indispensável, e existe um indicador para esse comportamento, porém, esse trecho de informação foi trazido para esse indicador específico pois Ent1 resgata os comportamentos que utilizou, uma disciplina própria e autorregulada.

*“Tem uma (orientação) que não sei se é do Daisaku Ikeda ou se é do Jossei Toda... De se tornar uma pessoa indispensável no trabalho, então esse é uma que eu também apliquei, **fazer o meu melhor onde quer que eu estivesse**, então como eu falei lá, **eu queria sair do escritório, mas enquanto eu estivesse lá eu tinha que fazer o melhor**, por isso que o pessoal não queria que eu saísse. **Tem aquela orientação também, que a gente tem que trabalhar por três, e eu trabalhava por três, tanto é que quando eu saí de lá, entrou duas pessoas pra fazer o que fazia, né? Então eu trabalhava por três**, eu fazia o fiscal, contábil, de dez postos de gasolina (...) Mas era assim serviço direto e mal terminava um mês a gente já começava o outro e não parava nunca, eu trabalhei muito na minha vida. Eu tive sempre isso, apesar de tanto serviço, eu fui fazendo, eu já fui pra lá pra esse escritório fazendo essas empresas, então ficou pra mim a responsabilidade, então é... Eu coloquei isso mesmo, de trabalhar por três” (Ent1).*

‘Fazer o melhor onde quer que eu estivesse’ e ‘trabalhar por três’, qual a significação dessas falas no contexto geral da atividade trabalho? A implicação imediata é que existe uma exigência interna por realizar o trabalho ‘bem feito’, esse elemento implica a atividade trabalho muito fortemente. Podemos interpretar que essa pessoa não precisará ser cobrada para corresponder uma demanda, ela fará isso sozinha, porque o sentido de estar nesse local, o trabalho, fazendo essa atividade é fazer tudo o que se pode ‘o meu melhor’, nas palavras de Ent1, e buscar superar aquilo que se é capaz de fazer, ‘trabalhar por três’.

Um ponto sensível do diálogo com Ent1 foi quando relatou ter tido depressão em um período da vida. Sobre não ter deixado de trabalhar mesmo nos períodos mais intensos da doença Ent1 comentou:

(O que não me impediu de ir ao trabalho foi) “o senso de responsabilidade, né? Talvez. Que era maior que a minha tristeza. Me sentia responsável, comprometida de alguém precisar (de mim) e eu mesma precisava do trabalho. Pra ter o financeiro. Alguma coisa me movia pra levantar dali e ir trabalhar, sabia que tinha que... Eu lembro que uma vez eu chorei a noite inteira, daí levantei e fui trabalhar o olho parecia uma batata, daí um colega chegou lá e falou assim: nossa! Mas eu lá disfarçando, não falava com ninguém. Ele falou assim, pelo jeito você chorou a noite inteira... Nossa! Daí quando ele falou isso eu desabei a chorar, porque daí veio a tristeza, eu demonstrei a minha tristeza lá no trabalho e isso me deixou muito mal. Porque eu tinha realmente chorado a noite inteira, de tristeza... Mas mesmo assim com o olho inchado eu fui trabalhar” (Ent1).

O senso de responsabilidade estava tão firmemente estabelecido para Ent1 que mesmo durante o período em que esteve com depressão não deixou de ir ao trabalho, a disciplina de fazer o melhor se manteve mesmo com o estado psicológico afetado, Ent1 relatou que em casa apenas dormia, a única rotina que manteve foi do trabalho. Assim, o trabalho não é só um local onde se mantém a prática, ou a postura de praticante, para algumas pessoas, seja o principal local da prática.

Durante a revisão integrativa observou-se que muitas técnicas de gestão de pessoas avançam no sentido de tornar a espiritualidade uma ferramenta para a produtividade, e esta pesquisa está em posição contrária a essa tendência. Nesse relato de Ent1 vemos por que a busca por associar a espiritualidade ao trabalho tem sido buscada, o tipo de disciplina apresentada, de estar doente ou estar em situações de sofrimento e permanecer trabalhando, não apenas trabalhando, mas permanecer com a disposição ‘de fazer o melhor’, seja talvez a busca mais cruel dessa ferramenta. Para Ent1 estar naquele local tinha um significado outro, existencial, não uma mera meta a ser batida.

(As pessoas) “confiam em mim... Eu acho que faz parte sim dá... faz parte da minha natureza (ser uma pessoa responsável), que já vem isso, né? Eu penso assim, eu perdi meus pais muito cedo, minha mãe muito cedo, acho que falei em alguma outra vez que minha faleceu eu tinha seis anos, né? Daí a gente foi morar com a minha avó, daí sempre aquele sentimento de não causar preocupação, não causar trabalho mesmo, então tudo o que minha avó falava pra eu fazer eu procurava fazer corretamente, eu mesmo criança eu já sentia essa responsabilidade, de fazer as coisas, tipo limpar a casa, sabia que a vó ia chegar e ia brigar, né? Eu já tinha essa responsabilidade, eu falava pra minha irmã, vamo limpar a casa depois a gente vai brincar, então eu já tinha, talvez já tivesse alguma coisa assim, de cumprir com a

minha obrigação com a minha responsabilidade. Mas a Gakkai eu acho que ela fortaleceu mais ainda, porque daí as orientações, têm que cumprir com as nossas promessas, a determinação de fazer, né? As coisas, tudo a ver eu acho. Até hoje, né? Eu preciso contar comigo mesma, porque daí eu criei a G sozinha, não deu certo meu relacionamento, nós já terminamos” (Ent1).

Nesse momento Ent1 ficou emocionada, apontou que foi seu senso de responsabilidade, algo que tem desde criança, um dos motivos pelos quais mesmo estando com depressão e só tendo disposição para dormir o dia todo, não deixou de ir ao trabalho. Ent1 também explica que a organização budista, também a incentivou a ser uma pessoa responsável, assim como as orientações, em sua opinião reforçando uma característica que já possuía.

Por esse diálogo é possível mais uma vez reforçar a dinâmica do trabalho ser um local de transformação da própria realidade, nesse momento a doença era a dificuldade a ser ultrapassada, não necessariamente essa doença surgiu por causa do trabalho, mas Ent1 decidiu que não seria correto “descumprir a promessa” que havia feito de se dedicar ao máximo nesse local.

A configuração subjetiva dos sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo tem a disciplina como elemento de coesão entre o que se aprende enquanto princípios filosófico-religiosos e a realidade. É elemento de coesão pois é a disciplina mediada por si próprio que permite vivenciar as situações concretas no trabalho com a perspectiva de ser alguém melhor, de agir corretamente, de fazer cumprir a justiça, de trabalhar por três, de ser alguém indispensável, enfim, os sentidos subjetivos do trabalho são mantidos por ideias de transformação do sofrimento e de estar cumprindo a missão, em ambos os casos é o comportamento delimitado dentro dos princípios filosófico-religiosos que garantem que alcançaram aquilo a que se propõem. Ent2 declara, ao encontro dessa construção:

“As pessoas no meu trabalho, todos sabem, né? Que eu sou budista, já convidei vários, alguns já chegaram a participar, mas é, de fato esse exercício que querer ser melhor, faz com que as pessoas, podem, é... Não só podem como algumas já me falaram que me veem de forma diferente, quando as pessoas me falam assim que eu passo uma segurança, nas coisas que eu faço. Então pode ser assim, algo da minha característica, uma característica minha e individual? Sim, pode ser, mas com certeza é algo que eu criei baseado nessa prática de ser melhor que ontem. Eu acredito muito nessa questão de, como budista, essa prática faz com que a gente se torne, é... pessoas melhores em vários aspectos, e no caso o trabalho, que eu seja um coordenador melhor do que eu fui ontem. A minha luta diária é essa, que eu possa corresponder a expectativa de todos, dos donos, dos

*produtores, dos clientes. De que eu passe essa segurança adquirida por meio de exercício da prática budista. E tem uma outra orientação que eu não sei muito de cor, mas basicamente ele é assim, que **fazer as coisas que você sempre faz é o normal, pra fazer as coisas além do que você sempre faz, é aqui que termina sua capacidade e começa a fé, pra você conseguir fazer além das coisas que é o normal, então, por isso que a importância dessa prática budista na minha vida, eu, justamente, conseguir fazer além do que eu sou capaz**” (Ent2).*

Também foi um elemento importante para a construção desse indicador o trecho da informação de Ent3, ao falar sobre o período em que trabalho com crimes contra criança e adolescentes.

*“Mas eu já trabalhei em várias áreas e eu acho que a mais chocante pra mim foi quando eu trabalhei com crimes contra crianças e adolescentes, e noventa por cento é tipo crime sexual contra criança, cara foi um grande aprendizado pra minha vida, mas ao mesmo tempo era muito pesado. Eu jamais imaginava um pai abusando de uma filha e ver aquilo na minha frente, atender as crianças, atender as vítimas era muito era muito chocante, **então eu lembro que eu me obrigava a trabalhar, tipo doze horas porque se for pensar, tudo é urgente, então eu não queria ir embora enquanto eu não terminasse tudo, e aquilo, era uma energia que sugava, eu tinha que fazer muito daimoku pra conseguir lidar com aquilo, psicologicamente falando, fisicamente falando, pra tipo não pirar** E eu lembro que até uma moça que trabalhava lá, ela trabalhava na copa também, e ela falou que já tinha trabalhado com esses casos de abuso... E ela me perguntou como eu aguentei tantos anos, porque ela ficou tipo um mês. (Eu fiquei lá) vários anos, porque foi a promotoria que eu mais fiquei, eu fui estagiária lá, eu virei assessora lá” (Ent3).*

A mudança da realidade passa sempre pela ação pessoal, no caso de Ent3, ‘se obrigar a trabalhar doze horas por dia’, foi a forma que encontrou de agir com justiça diante daquela realidade ‘chocante’. Contudo, Ent3 buscou a sua prática religiosa para ‘*não pirar*’, ou seja, quando se fala em agir pela felicidade das pessoas, não está se excluindo o próprio bem-estar, ao contrário, a pessoa está inclusa nesse objetivo de felicidade, por tanto nesse caso houve primeiro o impulso de esgotar a si mesma para alcançar o bem das crianças, mas a prática mediou a situação de sofrimento a que se expôs.

A disciplina como elemento de coesão pode significar a dedicação e o esforço no trabalho, mas também a reflexão a respeito do bem de si no ambiente de trabalho, ao reconhecer que está em situação de dificuldade a pessoa agirá para criar o ambiente positivo para si, o princípio de inseparabilidade do meio e dor ser aponta para isso, o equilíbrio de um ambiente positivo, por meio do cuidado consigo mesmo. Assim, Ent3 declarou:

“Tem um princípio que norteia muito a minha vida, que é a inseparabilidade do meio e do ser, então no budismo a gente aprende que não podemos deixar que o meio nos influencie, na verdade tem que ser o contrário, a gente que tem que influenciar nosso meio, cara e isso é muito real no ambiente de trabalho, porque o ambiente de trabalho se ele é bom ou não o que vai definir isso sou eu, e isso entra em outra questão do budismo, que eu sempre falo pra os convidados, que é a gente que determina nossa vida, quem tem a rédeas e direciona nossa vida é a gente mesmo. Então, eu enxergo isso também no meu ambiente de trabalho, se eu tenho uma meta, se eu quero uma equipe diferenciada, né? Isso vai depender unicamente da minha pessoa, da minha prática, da minha determinação, das minhas ações no dia a dia, como eu vou influenciar as pessoas, né? Então é algo que eu levo muito pra minha vida, que eu aprendi e vou até contar um relato sobre isso depois. E outra questão assim é que a frase que norteia minha vida, é de um livro do Ikeda Kayo Kai, que é o nosso grupo de treinamento, em que o Sensei fala **“Devemos continuar lutando por aquilo que acreditamos, esforçando-nos com benevolência pelas pessoas e amor por nossos amigos” essa é a frase, né? Que norteia a minha vida em todos os aspectos e não poderia ser diferente no ambiente de trabalho. **Eu sempre enxerguei que pelo meu trabalho ser muito pesado, sentimentalmente falando, eu tinha que ser o contraponto disso, eu tinha que ser esse sol que ilumina o ambiente de trabalho, então sempre as minhas orações da manhã e da noite eram pra isso, sabe? Pra fazer a diferença, pra amenizar esse trabalho que, tipo, já é pesado, né? Não é fácil trabalhar com o crime, e eu sempre procurei fazer a diferença”** (Ent3).**

Esse tipo de disciplina não se justifica em si mesma, a disciplina se justifica na missão, e constitui uma forma de criar uma identidade de si mesma, por isso, a autoestima é um componente dessa interação. A disciplina é elemento de coesão também para a identidade e percepção positivas da pessoa sobre si mesma, existe satisfação pessoal em agir de acordo com o conjunto de valores que a pessoa julga serem corretos.

Assim a pessoa realiza o trabalho ‘da melhor forma possível’ não em função de qualquer exigência do trabalho em si, mas por uma disposição pessoal baseada em um conjunto de valores que são em verdade, sua missão de atuar pelo *kosen-rufu*. Essa percepção foi construída a partir do trecho de informação a seguir, Ent3 afirma.

“Enfim, tudo o que a gente faz aqui dentro (da organização budista) eu também procuro fazer no ambiente de trabalho, e eu até lembrei de um pequeno relato, a gente marcou um happy hour no final do ano, eu e as estagiárias, naquela época eram só meninas, três estagiárias, e uma menina que tinha acabado de entrar ela começou a abrir o coração dela pra falar de coisas particulares da vida dela. Coisas que não é comum a gente ver no ambiente de trabalho e eu comecei a orientar ela como o budismo via aquela situação que ela tava passando. Eu tava falando, e ela disse nossa eu nunca tinha pensado nisso, né? E as outras duas estagiárias estavam ouvindo, e tem uma que me acompanha a mais tempo, era minha estagiária de graduação e depois de pós graduação, e daí ela riu e falou pra essa menina a minha vida se resume antes da “Ent3” e depois da “Ent3”. E daí eu me assustei (risos), e ela disse, é! A “Ent3” fez toda a diferença na minha vida,

aquilo me emocionou muito e ainda me emociona, porque eu compreendi que eu realmente tava cumprindo a minha missão, sabe? Eu sempre lutei pra isso, pra fazer diferença na vida dessas pessoas, e ela falar aquilo? Eu percebi que tipo eu realmente tinha conseguido, eu tava conseguindo ser essa pessoa que eu tanto queria, né? Então, cara, assim, a gente faz toda a diferença, as pessoas super percebem isso” (Ent3).

‘Aquilo me emocionou muito e ainda me emociona’ é a forma com a qual expressa satisfação e felicidade em ‘fazer a diferença’, que está relacionado com cumprir a missão de ajudar as outras pessoas, a identidade do profissional está ligada a cumprir a missão religiosa.

Ent4 assim como Ent2, os dois homens que participaram da pesquisa, falaram de uma forma mais equivalente sobre o ‘trabalho em si’ e o ‘ser budista no trabalho’, ser budista é um elemento essencial para a composição subjetiva do sentido do trabalho, mas junto a isso está a ideia para os homens, do trabalho como sustento e do trabalho aquilo que permite realizações. Ent4 fala:

“Então com certeza essa questão do trabalho tem muita importância na vida, porque eu, no meu caso se não fosse o trabalho, não teria todo o sustento, tudo mais, ter todas as condições de poder fazer tudo o que a gente faz, tanto na sociedade quanto na organização, então assim, eu considero o trabalho como essencial pra própria sobrevivência do ser humano. Porque se não existisse o trabalho, o exercício de o ser humano ir em busca de algo, não por meramente benefício financeiro, mas também por realização pessoal, profissional, e mais em busca de desenvolvimento como ser humano, acho que resumindo, isso que eu colocaria como principal importância do trabalho” (Ent4).

Ent4 também falou sobre a inseparabilidade do meio e do ser, em suas considerações o trabalho é uma fonte de realização, como desenvolvimento pessoal, também retoma a ideia de o trabalho ser o local em que se realiza o *kosen-rufu*.

“Mesmo na época de juventude, faculdade, eu sempre enviava minhas orações não pedindo, mas determinando que o local de trabalho não fosse um local de preocupações. Que fosse um local de desenvolvimento de amizade, de ter um clima agradável, não só agradável, mas de harmonia, de consideração e tudo mais, confiança. Então nesse sentido, né? Como a gente sabe que no budismo tudo depende do que nós determinamos no nosso coração, o primeiro ponto, né? Então eu acho que isso é um ponto essencial assim, como que de fato a nossa energia também vai se expandindo no ambiente onde a gente se encontra, né? Então acredito que por conta disso também, sempre tive ambientes de trabalho muito agradáveis, muito harmoniosos, nunca tive grandes problemas assim. Problemas pra resolver no dia a dia, algum conflito, sempre tem, é o dia a dia, é o ser humano e tudo mais, mas é... Fica ali restrito ao âmbito profissional, então acho que acontece em todos os lugares, mas a gente também com esse nosso coração consegue criar esse ambiente propício, como a gente deseja” (Ent4).

‘Tudo depende do que determinamos’ e ‘com nosso coração conseguimos criar o ambiente’, são as afirmações de Ent4 sobre inseparabilidade do meio e do ser, o princípio que indica que é a própria condição de vida da pessoa que determina o ambiente em que está inserida, ele fala que acredita trabalhar em um ambiente harmonioso porque determinou e orou para que o trabalho fosse assim desde jovem.

A responsabilidade atribuída a si é a característica mais forte da disciplina que os praticantes do budismo usam no ambiente trabalho, a ideia que o clima do ambiente, as dificuldades, as relações, enfim todos os elementos constitutivos da atividade trabalho serão influenciadas por sua fé e por sua prática.

A disciplina não se justifica em si mesma, a fé é o que a justifica, existe um motivo, uma finalidade para agir, que é a crença ou convicção de que essa ação terá como resultado a transformação, a felicidade de si e dos outros, então a disciplina é o elemento de coesão que se sustenta pela fé da pessoa.

4.7 Indicador: teoria do valor

Criar valor é uma expressão muito usada nas publicações budistas, o fundador da organização, o educador japonês Tsunessaburo Makiguchi (1871-1944) criou a teoria pedagógica "teoria da criação de valor", cujo principal fundamento era de que as crianças deveriam ser felizes enquanto aprendem. Em um contexto geral “criar valor” para o budismo significa desenvolver o caráter e personalidade, criando uma identidade forte capaz de enfrentar e vencer os desafios da vida.

Retomamos esse conceito pois na fala de Ent4 existe uma junção dessa acepção de valor com aquilo que é considerado valor dentro de uma empresa.

“Bom, eu acho que o trabalho que faz sentido é um trabalho que gera valor, sabe? Não valor financeiro, né? Mas é um trabalho que gera valor para as pessoas que estão ali, pra sociedade, qual que é a missão de tal empresa, é fazer tal coisa. Ela tem aquela missão, visão e valor, então a questão do valor, né? Qual que é o valor que o trabalho agrega para as pessoas e pra sociedade, né? Qual que é a missão que aquele trabalho tem? Mas não a missão de meramente ganhar dinheiro, tem que ganhar dinheiro, a empresa se sustenta tendo a questão do lucro, é preciso ter a saúde econômico financeiro se não nada se sustenta. Porém não pode estar só embasado nesse ponto, tem que estar tudo equilibrado digamos assim. A partir do momento que gera valor tanto para o funcionário, para a empresa, para a sociedade, que tenha um propósito, vamos dizer assim nobre, ok, né? Acho que esse trabalho faz sentido, a partir do momento que... As vezes a gente escuta uns relatos de pessoas próximas, que, ah! ‘puts’! No meu trabalho acontece umas coisas que nossa não curto, que ah

*por causa da competitividade acaba tendo pilantragem, puxar tapete, ah tem chefe que é muito não sei o que, a empresa também não é um lugar muito legal. Essa visão de gerar valor é ok e não gerar valor não é ok, **é de fato o que a gente aprende também no budismo, a gente sempre fala essa questão de criação de valores, tudo mais e tal. E com certeza tá relacionado a isso, não só de criação de valor, essas duas visões na geração de valor**” (Ent4).*

A concepção de empresa ou do trabalho para Ent4 é aquela que possui, assim como ele próprio, ‘uma missão nobre’, então não apenas fazer o trabalho em que pode cumprir a missão, mas também em uma empresa/organização que tenham uma missão. Aqui retomamos o idealismo em relação ao trabalho, Ent4 afirma que o trabalho não tem sentido quando não gera valor positivo para a sociedade. Esse é um elemento relevante pois ele faz que se retome elementos trazidos no primeiro indicador apresentado, ‘trabalho como missão’.

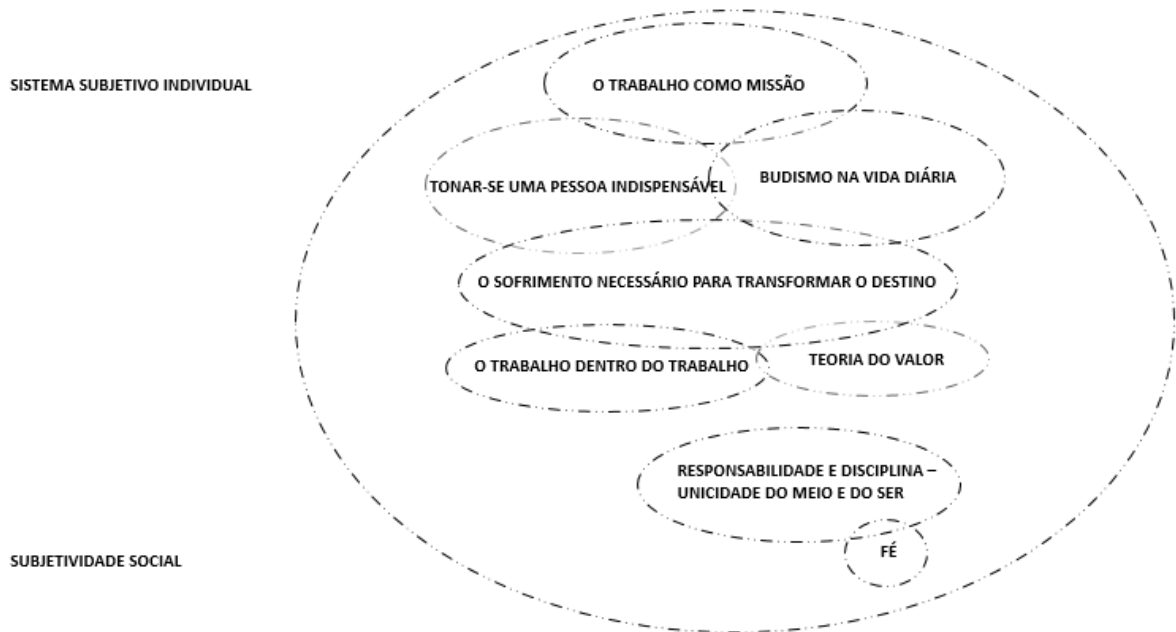
Como toda configuração subjetiva é multideterminada, processual e organizada, possui continuidades e rupturas, observamos a mesmas características nessa construção teórica dos núcleos de sentido subjetivo do trabalho para praticantes do budismo. Os núcleos de sentido não são isolados, um acaba por referenciar o outro, ou complementa, ou rompe.

Em muitos relatos a prática se equipara a uma estratégia defensiva de enfrentamento ao sofrimento, a prática budista configurou-se como um refúgio psíquico, fonte de fortalecimento emocional e psicológico, exatamente quando o sentido de trabalho se volta para a missão está sendo utilizada essa prática defensiva.

Cada indicador foi construído a partir dos momentos empíricos do processo da pesquisa, junto às reflexões, ideias e especulações desta pesquisadora, são representações teóricas formadas por diversos elementos, são também uma aproximação com a realidade, aquilo a que González Rey (2017) denomina zonas de inlegibilidade os zonas de sentido.

A figura 01 – Configuração subjetiva, o sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba-PR, é o resultado da construção dos núcleos de sentido, suas interações e sua relação com a realidade, é um esforço teórico para representar a forma como ‘ser budista’ se organiza para formar o sentido do trabalho para os praticantes.

Figura 01 – Configuração Subjetiva, o sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba-PR



Fonte: A autora, 2021.

A configuração subjetiva que apresentamos é um recurso para demonstrar os a interação dos núcleos de sentido apresentados na construção do modelo teórico, é também a cristalização da contribuição desta dissertação, como teoria local, para a teoria macro, para a linha de pesquisa que faz a interseção entre a espiritualidade e o mundo do trabalho.

Primeiramente a forma circular da figura quer representar a processualidade da formação dos núcleos, eles não são caixas fechadas, são núcleos em processo de formação constante, passíveis inclusive de serem ressignificados. As linhas pontilhadas enfatizam também o caráter inacabado dos núcleos, permanentemente influenciados pelo sistema subjetivo individual e pela subjetividade social.

Ou seja, essa interação de elementos mais ou menos estáveis representa uma configuração subjetiva, que deve ser demonstrada porque representa a forma específica que a interação dos elementos da espiritualidade ganha contornos no mundo do trabalho, mas que não é um elemento imutável.

Dito isto, existe intencionalidade na organização dos núcleos de sentido. O primeiro deles é o ‘trabalho como missão’, precedido por ‘tornar-se uma pessoa indispensável’ e ‘budismo na vida diária’ são uma tríade, cada um está implicado no

outro. Viver o trabalho como missão exige que os praticantes vivam o budismo na vida diária, de forma prática, viver o budismo no dia a dia é ter um comportamento exemplar.

Essa tríade é a base da construção da identidade profissional dos praticantes budistas, ser um profissional é diferente de ser um profissional com uma missão a cumprir. Essa missão é claramente identificada na ideia de kosen-rufu e da relação de mestre e discípulo.

No decorrer do processo da pesquisa desta dissertação, ‘o trabalho como missão’ foi o primeiro elemento de sentido subjetivo construído. Apesar de nenhum dos respondentes terem falado “vejo o trabalho como missão” de forma explícita, essa construção estava posta nos relatos que contaram, assim como em suas reflexões e nos elementos argumentativos trazidos.

Na figura segue-se uma segunda tríade, ‘o sofrimento necessário para transformar o destino’ como o primeiro, e em seguida o ‘trabalho dentro do trabalho’ e a ‘teoria do valor’. Essa tríade é a justificativa, um núcleo de elementos que corresponde aos motivos, as ações necessárias e o suporte com o qual é possível o trabalho como missão.

Primeiramente observamos que diante de situações de desafio no trabalho, de ocasiões de sofrimento ou do enfrentamento de contradições, existe uma tendência de explicar e de lidar com a questão pela perspectiva da prática espiritual. Isso ocasiona uma perspectiva muito particular, ora se o problema enfrentado é explicado em termos da prática religiosa, sua solução também se dará em termos da prática religiosa.

Dessa forma o ‘trabalho dentro do trabalho’ é forma de enfrentar a questão. O objetivo de estar no ambiente de trabalho não é mais a atividade em si, é ensinar sobre a prática do budismo, estabelecer relações de amizade e confiança, ser reconhecido como um praticante do budismo, estabelecer a justiça naquele ambiente. Como ferramentas para essa ação são colocados a oração e o estudo.

Existem duas direções de ação, ‘tornar-se um pessoa indispensável’ diz respeito à atividade real, por sua vez realizar ‘o trabalho dentro do trabalho’ diz respeito a ação ‘budista’ no trabalho. Apesar de serem duas ações diferentes, para aqueles que as realizam elas são a mesma coisa, ambas correspondem a ‘teoria do

valor'. Para criar valor tanto para si, na transformação de seu sofrimento, quando para as pessoas, incentivando-as a fazer o mesmo, a observar desafios como oportunidades para transformar o sofrimento.

Algo interessante a ser destacado é que para alguns praticantes a transformação do destino significa mudar, para outros praticantes a transformação do destino significa permanecer. Cada um deles trouxe um conjunto de argumentos que embasavam sua decisão na filosofia do budismo, porque alguns permanecem na situação de sofrimentos e outros rompem com ela? Acreditamos que esse seja um questionamento para além do que nossa problematização possa responder, mas acreditamos que uma investigação da realidade sócio econômica e da situação psicológica, trariam luz a essa questão.

Na parte final da figura aparecem a 'responsabilidade e disciplina' e a 'fé'. São elementos destacados das duas tríades citadas. Porque os destacamos? Porque eles são a condição *sine qua non* para a existência dessa configuração subjetiva particular. Ela a 'disciplina' e a 'fé' estão dentro de cada um dos núcleos, são o elemento de coesão invisíveis, mas sem os quais não se mantém nenhum dos núcleos.

Pensamos que 'viver o trabalho como missão' e encarar 'o sofrimento necessário para transformar o destino' são uma questão de fé, é necessário acreditar que esse modo de vida, essa forma de viver o trabalho são de fato corretas, trazem resultados positivos. E para além da fé enquanto crença é fundamental a disciplina como estilo de vida, a disciplina na vida baseada na prática do budismo.

A configuração subjetiva que construímos aponta para a compreensão do trabalho como uma extensão da prática do budismo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse em compreender o sentido do trabalho para praticantes do budismo foi o que motivou esta dissertação, e acreditamos que os construtos dela resultantes possibilitaram o aprofundamento da compreensão sobre o tema.

A pesquisa se iniciou com revisão sistemática da literatura, para compreender qual o conteúdo das publicações na área, interrogando sobre quais as produções que falam sobre religiosidade e/ou espiritualidade na área das organizações, o que propõem os estudos que falam sobre produção de sentido na área das organizações.

O resultado desta revisão foi o panorama dos estudos sobre os eixos de pesquisa, sentido do trabalho e espiritualidade-religiosidade-budismo, o primeiro apontamento e talvez o mais importante para situar esta produção naquilo que González Rey (2017) denominou macro teorias, foi de que os eixos de pesquisas não estão em diálogo, seguem perspectivas e caminhos teóricos distintos.

A produção de sentido mais próxima da área da saúde, notadamente a psicologia, e os temas sobre religiosidade-espiritualidade como ferramenta da gestão de pessoas. Por tanto, esta dissertação seria uma produção original, no sentido de falar sobre espiritualidade-religiosidade no trabalho, não para medir um resultado, propor melhoramento de quaisquer índices, mas para falar desse fenômeno social na perspectiva dos sujeitos. A subjetividade é a um só tempo, pessoal e coletiva, por tanto a configuração subjetiva do trabalho para praticantes do budismo informa sobre uma realidade a qual desejamos conhecer.

O objetivo geral dessa pesquisa foi: Analisar os sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo em Curitiba - PR. Para alcançá-lo foram propostos objetivos específicos, para essas considerações finais vamos apresentar as reflexões sobre eles.

O primeiro objetivo específico foi descrever as condições de trabalho dos sujeitos praticantes do budismo da BSGI em Curitiba. Os quatro participantes dos diálogos eram profissionais graduados, três deles atuando em sua linha de formação e um atuando em área diferente, Ent1 contadora, trabalhava em um escritório de contabilidade, Ent2 administrador, trabalhava com a coordenação de suporte técnico de uma empresa de eventos, Ent3 advogada, trabalhava como assessora no Ministério Público, e Ent4 engenheiro, trabalhava na Copel na área comercial.

As condições de trabalho dos respondentes que trabalham no setor público foram descritas como boas, ambos os entrevistados, falaram sobre trabalhar em um ambiente positivo, com os quais não tinham grandes dificuldades, e sobre considerarem um reflexo de sua determinação (um elemento da prática budista) estar nesses locais. Na fala de Ent3, que trabalhava no Ministério Público, foi destacado a importância de nunca ter trabalhado com um juiz ou desembargador que exigisse ir contra seus princípios.

Para os respondentes que trabalhavam no setor privado, os ambientes de trabalho foram descritos ora como positivos e ora como negativos, houveram relatos de sofrimento no trabalho, mas sempre com um elemento de superação daquele sofrimento, concluímos com esses relatos que a prática do budismo pode ser usada como estratégia defensiva ao sofrimento e também como uma reconfiguração de sentido.

O segundo objetivo específico foi organizar um perfil de orientações budistas relacionadas ao trabalho. Foram muitos os exemplos de orientações, parábolas, princípios, poemas que surgiram nos diálogos, todos no sentido de orientar o comportamento correto e adequado de um praticante no local de trabalho.

O comportamento exemplar, tornar-se alguém indispensável é o perfil de orientação mais presente nos diálogos, junto com a percepção do trabalho como missão da prática do budismo, ao princípio da inseparabilidade do meio e do ser, e da prática do budismo na via diária.

A disciplina é um elemento de coesão entre o repertório de orientações sobre o trabalho e a realidade concreta, e também indica contradições nos sentidos subjetivos do trabalho, a contradição mais explícita é de permanecer trabalhando em locais que sabidamente lhes causam sofrimentos, ou de buscar trabalhar além de sua capacidade, chegando antes do horário previsto, sem que haja a contrapartida financeira, que é a troca 'legal' da força do trabalho pelo retorno financeiro.

É o tensionamento da prática do budismo que permite a reconfiguração subjetiva e o enfrentamento e/ou fuga das situações de sofrimento, como elemento para 'transforma a realidade', mas que pode expor o sujeito ao mesmo sofrimento, pelo entendimento de que é preciso 'enfrentá-lo' ou de que ele é fruto 'do próprio carma'. Por exemplo, as mulheres estiveram mais propensas, segundo os diálogos

nos informaram, a estarem expostas a situações de sofrimento, em relação aos homens.

O que define se o sujeito permanecerá ou romperá com a situação de sofrimento a que está exposto não é somente a prática do budismo, existem elementos da personalidade, da história, da capacidade de ressignificação, além da cultura, de socialização e de gênero, que podem implicar essa escolha, essa é inclusive, uma oportunidade de pesquisas futuras.

O terceiro objetivo específico foi verificar elementos comuns nos sentidos do trabalho para trabalhadores de diferentes profissões, praticantes do budismo. Acreditamos que sim, e na construção dos núcleos de sentidos essas questões foram apontadas em detalhes. Existe uma dinâmica inerente aos sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo, que se relaciona com o sentido de missão, com o comportamento, a disciplina, com uma perspectiva de um outro trabalho dentro do trabalho.

Encontrar elementos comuns não tem de forma nenhuma o sentido de generalização de resultados, buscamos com os elementos comuns platôs nos elementos de sentido subjetivo que possam apontar para a construção da subjetividade social, dessa forma, explicamos que existe uma dinâmica relativa aos sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo, mas para cada respondente os elementos da dinâmica se organizam de forma distinta.

O quarto objetivo específico foi elucidar se e como a prática budista influencia a realidade do trabalho dos pesquisados, respondendo a ele, depois dos objetivos específicos anteriores, estamos elucidando o objetivo geral da pesquisa. Na construção da configuração, composta por vários núcleos de sentido, priorizamos por apresentar os sentidos subjetivos do trabalho na perspectiva que respondentes trouxeram, algumas vezes nos reportando diretamente aos trechos de informação, outras construindo elementos que as extrapolavam, sem perder obviamente o compromisso com a realidade e a veracidade das informações.

A figura 01 – Configuração subjetiva do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba-PR, é um recurso teórico para a compreensão da realidade. Não deve ser confundida com uma simplificação do sentido do trabalho para os praticantes

do budismo, mas como um recurso com valor heurístico sobre a dinâmica existente entre os núcleos de sentido.

Assim, o ‘trabalho como missão’ é o núcleo que está acima na figura, pois seus elementos conversam com a formação dos outros núcleos de sentidos. Além disso, a dinâmica do trabalho como missão foi a primeira construção teórica realizada, e possibilitou ampliar a inteligibilidade sobre o sentido do trabalho para os praticantes do budismo. Os dois núcleos que se intercalam diretamente ao sentido do trabalho são ‘tornar-se uma pessoa indispensável’ e o ‘budismo na vida diária’.

Esses dois núcleos de sentido foram construídos com as argumentações presentes nos diálogos, o trabalho como missão exige, no contexto da prática do budismo, tornar-se uma pessoa indispensável e viver o budismo na vida diária. Esses princípios foram trazidos direta ou indiretamente nas falas, representam a forma de viver trabalho como missão, os três primeiros núcleos em conjunto são a representação da forma como se relacionam, o trabalho e da prática budista.

Os núcleos de sentido não são representações isoladas, como apontado na construção teórica, eles se conectam em vários elementos, e podem inclusive se confundir, essa é a forma como um sistema complexo se comporta, não as relações de causalidade direta, o que temos é a perspectiva de criação de sentidos subjetivos partindo da configuração subjetiva específica que se quer compreender.

Diante disso, a figura 01 – Configuração subjetiva, o sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba-PR, quer demonstrar que a construção dos núcleos de sentido aconteceu seguindo a lógica reflexiva da pesquisadora, não é a organização direta da realidade, é organização qualitativa do tecido de informação que o processo de pesquisa gerou.

Após os três primeiros núcleos, foi construído o ‘sofrimento necessário para transformar o destino’, ligado diretamente ao ‘trabalho dentro do trabalho’ e a ‘teoria do valor’. Esses três núcleos de sentidos estão implicados diretamente assim como os três primeiros. O ‘sofrimento necessário para transformar o destino’ é a representação mais aberta da prática budista como refúgio emocional e/ou psicológico diante de condições de sofrimento no trabalho, que se sustentam pelas concepções de ‘criar valor’, isto é, de que a mudança pessoal gera a mudança no ambiente, e pela

ideia de ‘trabalho dentro do trabalho’, quando realizar o *kosen-rufu* se torna a atividade principal no trabalho.

Abaixo na figura aparece o indicador ‘responsabilidade e disciplina – unicidade do meio e do ser’, que não está ligado ao demais núcleos na figura. Por sua relação intrínseca com todos os núcleos de sentido, inicialmente a figura 01 foi representada tendo o indicador responsabilidade e disciplina – unicidade do meio e do ser’ em seu centro e os demais núcleos de sentido em volta. Todavia, a responsabilidade e a disciplina se apresentam mais como elemento de coerência do que como elemento de destaque central.

A representação, abaixo na figura e isolada dos demais núcleos, quer representar o caráter de coesão do núcleo ‘responsabilidade e disciplina – unicidade do meio e do ser’ na configuração subjetiva, sua posição na construção de sentido está como um pano de fundo sem o qual as demais dinâmicas da atividade trabalho seriam outras. Junto a esse núcleo indicamos o elemento ‘fé’, isto porque a disciplina não se justifica em si mesma, mas pelo sentimento da fé.

Indicamos na parte superior da figura a subjetividade individual e na parte inferior a subjetividade social, para representar que os núcleos de sentidos não são isolados e fixos, pelo contrário passam por processos de organização, reorganização e rupturas, pelo caráter relacional que a produção de sentido tem.

Ao formular a problematização da pesquisa, apontei uma inquietação, viver o budismo no trabalho me beneficiava, mas não era só eu que saía beneficiada, haviam outros que também ganhavam com minha postura de buscar sempre fazer mais coisas e da melhor forma possível. Com a construção desta pesquisa essa inquietação tornou-se mais palpável.

Vivemos em uma sociedade capitalista, e existe uma estrutura da sociedade e da gestão gerencialista que aprofunda a exploração no trabalho, se a legislação não permite, pelo menos não de forma tão escancarada, a exploração física dos sujeitos, a gestão avança com grande velocidade no sentido de se apropriar de sua subjetividade, o que vemos de forma cristalina no trabalho como “família”, “lazer”, “realização”, a possibilidade de estar sempre trabalhando pelo celular, pelos e-mails, e tantos outros exemplos possíveis.

Há na área de gestão hoje inclusive uma tentativa de tornar a espiritualidade dos sujeitos em um instrumento para a produtividade. Sabendo que todo o instrumento de gestão tem em si uma perspectiva de controlar os indivíduos, podemos dizer então que a gestão quer controlar o entendimento de família, lazer, realização e da espiritualidade.

O que queremos expor é que é nesse contexto de constante pressão por mais trabalho que estão inseridos os praticantes do budismo, há nisso uma interseção que merece atenção. Quando o próprio indivíduo por uma conjunto filosófico e disciplinar está disposto a encarar os conflitos no trabalho como algo pessoal, sem qualquer crítica ou resistência à injustiça inerente ao sistema de trabalho, ele se torna uma alvo fácil para a gestão gerencialista e para o controle.

Obviamente essa não é uma reação linear, não há quaisquer produção de sentido linear, todo estímulo externo tem implicações diretas e indiretas na história de vida e na subjetividade dos sujeitos, por isso não queremos dizer que ser budista significa ser ingênuo diante dos sistemas opressores de gestão, mas indicamos um desdobramento possível dessa relação.

Por isso este estudo compartilha da preocupação expressada por Holmer Nadesan (1999), de as empresas pretenderem se tornar substitutas para a vida familiar e da comunidade, e posiciona-se de forma diametralmente oposta ao uso da fé, da religiosidade ou da espiritualidade, como instrumento da gestão. O trabalho é uma atividade central nas vidas das pessoas, mas nossa condição de seres humanos vai muito além dele.

Existe uma visão romântica, ou não, de que as organizações podem preocupar-se com os resultados e ao mesmo tempo com o bem-estar das pessoas que nela trabalham, obviamente são esforços necessários, já que trabalhar em um ambiente salutar é um dever que as empresas devem proporcionar. Contudo não se pode colocar em segundo plano que a organização quer que um serviço seja cumprido e o funcionário deve receber a contrapartida financeira justa por esse serviço. Os trabalhadores vendem sua força de trabalho, por tanto as relações de trabalho são em primeira instância um vínculo comercial.

O uso da espiritualidade é sempre apresentando como um recurso em que todos ganham, a empresa, os funcionários e a sociedade. Porém, nos questionamos

se isso é realmente o que se quer alcançar, e quem de fato ganha com esse uso das organizações como um espaço para a totalidade da vida das pessoas.

Acreditamos que este estudo contribuiu para ampliar o debate desta linha de pesquisa que envolve produção de sentido no trabalho, e busca os diversos elementos que contribuem para a formação dos sentidos subjetivos, entre eles a religião. E que sim, há elementos diferenciados que compõem os sentidos subjetivos do trabalho para praticantes do budismo.

Elementos esses que tensionados revelam contradições, rupturas, que podem ser positivas e negativas, eles compõem um sistema mais complexo que é a subjetividade dos sujeitos. Sabemos que este foi um esforço inicial e não exaustivo, e nem poderia sê-lo já que a subjetividade não pode ser esgotada, está sempre em transformação. Mas, o estudo contribuiu para a reflexão, sempre bem-vinda, de todos os sujeitos que dela participaram.

Analisar os sentidos subjetivos do trabalho para os praticantes do budismo trouxe várias representações válidas sobre o tema, com a criação dos núcleos de sentido e da configuração subjetiva, demonstrando que o trabalho é uma extensão de prática religiosa para os budistas. Essa reflexão traz esclarecimento sobre o objetivo geral de pesquisa e ao mesmo tempo uma inquietação. É possível que o trabalho como uma extensão da prática religiosa não seja uma construção só para os budistas, mas uma representação compartilhada sobre o trabalho para pessoas de diferentes religiões? Encerramos com esta inquietação, pois a teoria em pesquisa qualitativa avança proporcionalmente a sua capacidade de provocar novas formas de compreensão sobre a realidade estudada.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C.; PRAUN, L. D.; AVOGLIA, H. R. C. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**. Londrina, v. 39, n. 2, p. 147-158, dez. 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1676-54432018000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2020.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000. 261p.
- ASADULLAH, M. A.; FAYYAZ, I.; AMIN, R. Espiritualidade, convicção moral e quebra de regras pró-sociais na área da saúde. **Revista administração de empresas**. São Paulo, v. 59, n. 1, p. 3-15, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902019000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 abr. 2020.
- ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- BARRETO, T. F.; *et al.* Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. *In: XIV SEMEAD – Seminários em Administração*. FEA-USP. Outubro, 2011. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/trabalhosPDF/1023.pdf>. Acesso em: 25 de abr. 2020.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: Um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.
- BISPO, D. D. A.; DOURADO, D. C. P.; AMORIM, M. F. D. C. L. Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. **Organizações e Sociedade**. Salvador, v. 20, n. 67, p. 717-731, Dec. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302013000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 31 mar. 2020.
- BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, JC.; PASSERON, JC. **A profissão de sociólogo**: preliminares epistemológicas. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- BERNARDELLI, L. V.; MICHELLON, E. **A religião e o crescimento econômico**: Uma análise para o Paraná de 2000 e 2010. [s. l.], 2018. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.85E2046B&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 08 abr. 2020.
- BORGES, A. F.; ENOQUE, A. G.; BORGES, J. F.; ALMEIDA, L. L. S. Empreendedorismo Religioso: Um Estudo sobre Empresas que Exploram o Nicho da Religiosidade. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 19, n. 5, p. 565-583, out. 2015. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552015000500565&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 abr. 2020.

BRAGA, N. L.; LIMA, D. M. eyseane Maria Araújo; MACIEL, Regina Heloisa. Não tinha trabalho, mas tinha reciclagem: sentidos do trabalho de catadores de materiais recicláveis. **Temas em Psicologia**. Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 1051-1059, 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400019&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 abr. 2020. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-18>.

BSGI: **Por uma Sociedade de Paz**. 4ª Ed. Editora Brasil Seikyo. 76p. São Paulo. Set. 2003.

BRYMAN, A. BELL, E. **Business Research Methods**. 3ª Ed. New York: Oxiford Universit Press, 2011.

Budismo é a própria vida diária. Série Budismo na vida diária. **Jornal Brasil Seikyo**, Ed. 1911, pág. A8. São Paulo, 3 out 2007.

Budismo e cristianismo: A complementaridade nas diferenças. Especial. **Revista Terceira Civilização**, Ed. 442, pág. 13, São Paulo, 01 jun. 2005.

CALDEIRA, S.; GOMES, A. C.; FREDERICO, M. De um novo paradigma na gestão dos enfermeiros: a espiritualidade no local de trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, [s. l.], v. n. 3, p. 25–35, 2011. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0874.02832011000100003&lng=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 07 abr. 2020.

CARVALHO, D. S.; BENDASSOLLI, P. Processo de significação no trabalho para trabalhadores artesanais atuando em uma capital do nordeste brasileiro. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 31, e181444, 2019.

CARVALHO, G. M. MORAES, R. D. Um estudo dos sentidos do trabalho para as pessoas em situação de rua de Manaus. **Revista Trabalho (En)Cena**. v. 01 n. 2, pp. 96-109. Jul. /Dez. 2016. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2919> Acesso em: 21 abr. 2020.

COSTA, J. S.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, B. C. C.; SILVA FILHO, J. C. L. Inovação social, prazer e sofrimento no trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n. 1, p. 11-18, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré; 1987.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Editoras Atlas, 1995.

DUCHON, D.; ASHMOS, D. P. Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. **Leadership Quarterly**. Vol. 16, nº 5, p.807–833. 2005.

DUGNANI, L. A. C. SOUZA, V. L. T. Os sentidos do trabalho para o orientador pedagógico: contribuições da Psicologia Escolar. **Psicologia da Educação**, São Paulo, n. 33, p. 29-47, dez. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752011000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2020.

ESQUIVEL, A. P. IKEDA, D. **La Fuerza de la Esperanza: Reflexiones sobre la Paz y los Derechos Humanos en el Tercer Milenio**. Buenos Aires: Emecé, 2011. p. 195.

FARIA, J. H. Dimensões da Matriz Epistemológica em Estudos em Administração: uma proposição. In: **XXXVI Encontro do EnANPAD**. Rio de Janeiro, set. de 2012.

FARIA, R. M. O. LEITE, I. C. G. SILVA, G. A. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 541-559, July 2017. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312017000300541&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Abr. 2020.

GEERTZ, C. **Nova luz sobre a antropologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

GOMES, L.; MASSON, L. P.; BRITO, J. C. de; ATHAYDE, M. Competências, sofrimento e construção de sentido na atividade de auxiliares de enfermagem em Utin. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, supl. 1, p. 137-156, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462011000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 Abr. 2020.

GONÇALVES, Júlia; BUAES, Caroline Stumpf. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 195-210, dez. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2020.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa em psicologia: Caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

_____. **Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural**. São Paulo: Pioneira Thompson, 2003.

_____. **Psicoterapia, subjetividade e pós-modernidade: uma aproximação histórico-cultural**. São Paulo: Thomson Learning, 2007a.

_____. **As categorias de sentido, sentido pessoal e sentido subjetivo: sua evolução e diferenciação na teoria histórico-cultural**. **Psicologia da Educação**, São Paulo, 24, 1º sem. de 2007b, pp. 155-179.

_____. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo, Cengage Learning, 2017a.

_____. Methodological and epistemological demands in advancing the study of subjectivity from a cultural-historical standpoint. **Culture & Psychology**. DOI: 10.1177/1354067X19888185. 2019.

GONZÁLEZ REY, F. MARTÍNEZ, A. M. **Subjetividade**: teoria, epistemologia e método. Campinas: Alínea, 2017.

GONZÁLEZ REY, F. GOULART, D. M. BEZERRA, M. dos S. Ação profissional e subjetividade: para além do conceito de intervenção profissional na psicologia. Porto Alegre: **Educação**. V.39. Dez: 2016.

GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. O significado do trabalho para os artesãos da região do cariri cearense. **Publicações online Holos**, [S.l.], v. 2, p. 190-206, jun. 2018. ISSN 1807-1600. Disponível em: <https://doi.org/10.15628/holos.2018.6256>. Acesso em: 09 abr. 2020.

HASHIMOTO, H. A. B. S. **Sofrer ou não sofrer, eis a questão**: estratégias defensivas ao sofrimento no trabalho em comércio exterior. 2019. 154f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de Pós-graduação em Administração, Curitiba, 2019.

HOLMER NADESAN, M. The discourses of corporate spiritualism and evangelical capitalism. **Management Communication Quarterly**, 13, 3-42. 1999.

HUYGHE, R. IKEDA, D. **A Noite Clama pela Alvorada** – Um Diálogo do Oriente com o Ocidente sobre a Crise Contemporânea. Rio de Janeiro: Record, 1980.

IKEDA, D. **Nova Revolução Humana**. 1ª Edição. São Paulo: Brasil, Seikyo, 2015.

KOCH, S. **The nature and limits of psychological knowledge**. Washington: American Psychologist, 1981, v. 36, n. 3, p. 257-269.

KOCH, S. **The limits of psychological knowledge**. In: D. Finkleman & F. Kessel (Eds.), *Psychology in human context. Essays in dissidence and reconstruction* (pp. 395–416). Chicago: University of Chicago Press, 1999.

KUMAR, R. **Research methodology**: a step-by-step guide for beginners. SAGE Publication: Los Angeles, 2011.

LANCMAN, S. SZNELMAN, L. (organizadores). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004. 346 pp.

LIMA, J. D. S. Conventos de fábricas. Reclusão, religiosidade e educação no cotidiano de operárias têxteis em Minas Gerais, final do século XIX. **Revista História & Perspectivas**, v. 26, n. 49, 8 mar. 2014.

LIMA, M. E. A. TRINDADE, I. B. O sentido do trabalho no contexto da atividade do catador de material reciclável: um estudo de caso. **Cadernos de Psicologia Social**

do Trabalho. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 33-43, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172018000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2020. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p33-43>.

LIMA, M. P. D.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

MARTÍNEZ, A. M. **A Teoria da Subjetividade de González Rey:** uma expressão do paradigma da complexidade na Psicologia. Em F. González Rey (Ed.), *Subjetividade, Complexidade e Pesquisa em Psicologia* (pp.1-26). São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2005.

MATOS, F. R. N.; ROLIM, G. F.; LOPES, K. L. de A. LOPES, V. F.; GIESBRECHT, G. M. Do 'relho' à 'reza': a espiritualidade como estratégia de controle nas organizações. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 48-63, nov. 2011. ISSN 1677-7387. Disponível em: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20111002004>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MAURICIO, V. C. SOUZA, N. V. D. de O. LISBOA, M. T. L. The meaning of work for the person with a stoma. **Texto contexto enfermagem**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 656-664, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072014000300656&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 Abr. 2020. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014001470013>.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUNSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Qualitativa em Saúde.** 5ª ed. São Paulo-Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1998.

MÓNICO, L.; MELLÃO, N.; NOBRE-LIMA, L.; PARREIRA, P.; CARVALHO, C. Inteligência emocional e capital psicológico: Qual o papel da espiritualidade organizacional? **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, [s. l.], n. spe3, p. 45–50, 2016. DOI 10.19131/rpesm.0116. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S1647.21602016000200008&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 8 abr. 2020.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. Empresas.** São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, Sept. 2001. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso>. access on 12 Oct. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. D. C. M.; NEVES, D. R. Between reward and suffering: the bank workers view of the flexibility discourse. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, [s. l.], v. 17, n. 4, p. 15–38, 2016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S1678.69712016000400015&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 21 abr. 2020.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NUNES, T. S.; GONÇALVES, J. SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. da R. ESPINOSA, L. M. C. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 24, n. 2, 18 set. 2019.

O budismo e a sociedade. Série Budismo na vida diária. **Jornal Brasil Seikyo**. Ed. 1927, pág. A8. São Paulo, 16 fev. 2008.

PEREIRA, M. C. de C. Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo: trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de Toledo (décadas de 1960-1970). **Espaço plural**, [s. l.], v. 17, n. 34, p. 258, 2016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&an=118231017&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 10 abr. 2020.

PICKEL, G. **Religion Monitor**: understanding common ground. Bertelsmann Foundation, 1ª Ed. 2013. Disponível em: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/religionmonitor>. Acesso em 28 set. 2020.

REGO, A.; CUNHA, M. P. E.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **RAE - eletrônica**, v. 6, n. 2, julho-dezembro, 2007. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num2-2007/espirtualidade-nas-organizacaoes-comprometimento-organizacional> Acesso em 25 de Abr. 2020

RODRIGUES, A. L. BARRICHELLO, A. IRIGARAY, H. A. R. SOARES, D. R. MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, Dec. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122017000601058&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 Abr. de 2020.

RODRIGUES, S. T.; ARAUJO, F. S. de. **A espiritualidade nas instituições de ensino superior e seu impacto na qualidade de vida no trabalho**. [s. l.], Universidade Federal de Santa Catarina: Repositório Institucional, 2014. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FA.EFEC17&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 07 abr. 2020.

ROSSATO, M. MARTINEZ, A. M. Desenvolvimento da subjetividade: análise de histórias de superação das dificuldades de aprendizagem. **Psicologia Escolar e Educacional**. Maringá, v. 17, n. 2, p. 289-298, Dez. 2013.

SALGADO, C.; PINTO, J. C. A pessoa, a organização e a espiritualidade: um estudo empírico em ambiente organizacional. **Gaudium Sciendi**, n. 10, p. 32-58, 1 jun. 2016.

SANTIAGO, C. D. S. REIS, L. SANTOS, M. L. C. dos. Espiritualidade Corporativa: Realidade ou Mito na Visão do Profissional de Secretariado? **Revista de Gestão e Secretariado**, [s. l.], v. 5, n. 3, p. 94-118, 2014. ISSN 2178-9010. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v5i3.269>. Acesso em: 10 abr. 2020.

SANTOS, A. G. dos. TRAESEL, E. S. Clínica Psicodinâmica Do Trabalho: Sentidos Do Trabalho Para Agentes Comunitários De Saúde. **Revista Trabalho (En)Cena**: v. 3 n. 3, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N3P18>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SANTOS, B. de S. **Um discurso sobre as ciências**. 5ª Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SANTOS, W. S. D.; GOUVEIAB, V. V.; GUERRA, V. M.; COUTINHO, M. D. L.; FERNANDESA, D. P. Índice de Compromisso Religioso (ICR): elaboração e evidências psicométricas. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre. v. 25, n. 3, p. 523-531, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000300012>. Acesso em: 10 abr. 2020.

SCOZ, Beatriz Judith Lima. Produção de sentidos, ensino e aprendizagem. São Paulo: **Revista Psicopedagogia**, 2007; 24(74): 126-34.

SILVA FILHO, A. L. A.; FERREIRA, M. C. O Impacto da Espiritualidade no Trabalho Sobre o Bem-Estar Laboral. [s. l.], **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2015. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F3640659&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SILVA, E. B. D.; COSTA, I. D. S. A. D.; BRITO E FREITAS, J. A. D. S.; SALLES, D. M. R. Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 765-782, Nov. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176658>. Acesso em: 31 Mar. 2020.

SILVA, P. M. M.; LIMA, A. N. C.; DUARTE, A. J. D. S.; LEONE, N. M. D. P. G. Espiritualidade nas organizações: análise em uma agência bancária do interior do nordeste brasileiro do interior do nordeste brasileiro. [s. l.], **Revista Brasileira de Administração Científica**, 2015. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&NA=edsbas.C87DDC5C&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SILVA, R. R. D.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, 28, n. 4, p. 768-779, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400009>. Acesso em 25 Abr. 2020.

SILVA SANTOS, C. R.; ROAZZI, A.; SOUZA, B. C. D.. Religião e Trabalho: reflexões sobre a influência da experiência religiosa no contexto organizacional. [s. l.], **Revista Amazônica**. 2019. Disponível em:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C2D999F4&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SOUZA, E. C. DE; TORRES, J. F. P. A Teoria da Subjetividade e seus conceitos centrais. **Obutchénie: Revista de Didática e Psicologia Pedagógica**, v. 3, n. 1, p. 34-57, 19 set. 2019.

TENFEN, M. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho e sua relação com a percepção de sucesso na carreira do indivíduo**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em:

<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1749>. Acesso em 08 de abri. 2020.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. “Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do Fad-Management?” **Revista da ESPM**. p. 110-123. Janeiro/Fevereiro, 2007.

VASCONCELLOS, V. C. de; AZEVEDO, C. D. S. Sentidos do trabalho e imaginário organizacional em um Centro de Atenção Psicossocial - CAPS. **Interface Comunicação Saúde e Inovação**, Botucatu, v. 14, n. 34, p. 563-576, Sept. 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832010005000008>. Acesso em: 16 Jun. 2020.

VERGARA, S. C.; MOURA, L. S. Práticas De Espiritualidade Na Gestão De Pessoas. [S. l.], Rio Grande do Sul: **Negócios e Talentos**, 2012. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.B6333E55&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 8 abr. 2020.

VIANA, Eliete Augusta de Souza; MACHADO, Marília Novais da Mata. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 46-55, Apr. 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100006&lng=en&nrm=iso>. access on 31 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100006>.

APÊNDICE A – ROTEIRO PARA OS DIÁLOGOS

ROTEIRO
Sobre o trabalho
Qual a importância do trabalho em sua vida?
Porque escolheu sua profissão/carreira?
Comente sobre seu ambiente físico e o clima de trabalho
Comente aspectos positivos e negativos do seu trabalho
Trabalho e o budismo
Como trabalho e budismo se relacionam, ou não, em sua concepção?
Você conhece alguma orientação ou direcionamento do budismo que pode ser aplicado no trabalho? Pode dar exemplos?
Você busca orientações sobre o trabalho na filosofia budista? Qual motivo? Por quais meios?
Você se sente um profissional melhor por praticar o budismo?
Você acha que as outras pessoas veem em você um diferencial por praticar o budismo?
Reflexões sobre o sentido do trabalho para praticantes do budismo
Na sua opinião o que é um trabalho com sentido?
Na sua opinião o que é um trabalho sem sentido?
Você acredita que a prática do budismo contribui para dar sentido ao seu trabalho? Como?
Você acredita que praticantes do budismo tenham sentidos comuns para o trabalho? Quais?
aplica ao trabalho, no seu ponto de vista?
isso?
Você tem algum relato* sobre trabalho? Pode compartilhá-lo?
Notas Explicativas
* Fukushi, literalmente "filho da boa sorte", termo utilizado para designar pessoas que nasceram em família praticante do budismo da BSGI
* Daisaku Ikeda, terceiro presidente da SGI, é considerado o mestre dos associados da BSGI
* Goshō, literalmente "escritos sagrados", referem-se às cartas que o Buda Nitiren Daishonin enviava aos seus discípulos, são a base teórica e filosófica da prática do budismo da BSGI
* Relato, momento em que um praticante do budismo expõe uma vitória alcançada por meio da prática do budismo. São considerados expressões de gratidão e de compartilhamento de experiências para incentivar os demais

Fonte: A autora, 2020.

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE / TERMO DE CONSENTIMENTO DE USO DE IMAGEM, SOM E VOZ – TCUISV

13/12/2020 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) / TERMO DE CONSENTIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM,...

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) / TERMO DE CONSENTIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM, SOM E/OU VOZ (TCUISV)

Título da pesquisa: O sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba.

- Orientadora: Professora Dr^a Liliâne Canopf. Endereço: Rua Itapuã, 620. Pato Branco, PR. CEP 85501-298. Telefone 04699975-9213.
- Orientanda: Yasmin Xavier de Albuquerque. Endereço: Rua das Andorinhas, 183A. Curitiba-PR. CEP 81020-390. Telefone: 04199950-1845.

Local de realização da pesquisa: On-line, preferencialmente plataforma Zoom.
Endereço, telefone do local: Curitiba-PR.

Uma vez que você aceite participar desta pesquisa, seu aceite já é comprovação de que você está de acordo com as condições da pesquisa. Recomendamos que você guarde uma cópia deste termo, seja de forma impressa ou digital, esse documento será sua garantia futura e a comprovação de sua participação nesta pesquisa. Clique no link abaixo para realizar o download do TCLE/TCUISV.

Seção sem título

**INFORMAÇÕES
AO
PARTICIPANTE**

APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Você está sendo convidado para participar de uma pesquisa que tem como objetivo compreender o sentido que praticantes do budismo dão ao trabalho, especificamente praticantes do budismo na cidade de Curitiba. Essa pesquisa se justifica pois uma das formas de compreender o mundo social é por meio da interpretação de seus participantes, em outras palavras, uma das formas de compreender o trabalho em nossa sociedade é entender a interpretação que os trabalhadores têm a seu respeito.

Serão realizadas entrevistas em formato de diálogos, guiados por tópicos pré-estabelecidos, que não necessariamente seguirão uma ordem rígida em sua abordagem. O roteiro está dividido em três blocos, o primeiro sobre o trabalho de forma geral, o segundo relacionando orientações budistas com o trabalho, e o terceiro refletindo qual o sentido que você, como praticante do budismo, dá ao trabalho.

Serão usados três critérios para selecionar os entrevistados: o tempo de prática, idade e gênero. O tempo de prática deverá ser mais de dez anos, essa escolha busca incidir em pessoas que já tenham contato com a filosofia budista a tal ponto que isso se reflita em seu ambiente de trabalho, pessoas que vivam a filosofia do budismo em seu dia-a-dia.

Os critérios de idade e gênero, foram criados a partir das divisões existentes na organização budista BSGI, quais sejam, Divisão Sênior, composta por homens com mais de trinta e cinco anos, Divisão Feminina, composta por mulheres com mais de trinta e cinco anos, Divisão Masculina de Jovens, composta por homens com menos de trinta e cinco anos e Divisão Feminina de jovens, composta por mulheres com menos de trinta e cinco anos.

A escolha de uma pessoa de cada divisão tem por objetivo captar o mundo social do sentido do trabalho diante dos diferentes direcionamentos a que cada divisão é exposta, a fim de apreender com maior riqueza o sentido do trabalho para praticantes do budismo.

O termo que você está lendo é uma exigência do Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), uma comissão do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Ele existe para garantir que o participante da pesquisa possa se manifestar, de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida. A resolução propõe que toda pesquisa que envolva seres humanos direta ou indiretamente deverá ser submetida à apreciação de um Comitê de Ética em Pesquisa.

A ética na pesquisa exige o respeito ao participante da pesquisa em sua dignidade e autonomia, assegurando sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa, por intermédio de manifestação expressa, livre e esclarecida (Resolução CNS nº 466 de 2012). Para que seja cumprida essa resolução, esta pesquisa será submetida ao Comitê de Ética na Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Tecnológica do Paraná – UTFPR.

OBJETIVOS DA PESQUISA

O propósito dessa pesquisa é analisar o sentido do trabalho para praticantes do budismo na cidade de Curitiba.

Para responder a esse objetivo geral, foram feitos quatro objetivos específicos, que funcionam como degraus até o objetivo geral. São objetivos específicos:

1. Descrever suas condições de trabalho;
2. Organizar orientações budistas sobre o trabalho, como resultado de nosso diálogo;
3. Verificar se existem elementos comuns do sentido do trabalho entre você e os demais entrevistados;
4. Explicar se a prática do budismo influencia no sentido do trabalho e qual o teor dessa influência.

PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Para o recrutamento dos participantes, esta pesquisadora entrou em contato com os representantes BSGI, na forma da Sub Coordenadoria Sul do Paraná, inicialmente por e-mail e depois em uma reunião de vídeo chamada. Foi realizado o pedido para realização da pesquisa com quatro associados, também foram enviados documentos de esclarecimento, além do próprio projeto e os critérios de inclusão a fim de que a organização tornasse ciência do teor da pesquisa.

Depois do apreciação do material enviado e aceitação da realização da pesquisa, a BSGI indicou, por meio de aplicativo de mensagem, o nome e telefone de quatro de seus associados, ocasião em que ela avisou que os respondentes foram previamente informados sobre a indicação para a pesquisa, sem receber, no entanto, maiores detalhes sobre o conteúdo da mesma.

Após apreciação e aprovação deste projeto pelo Comitê de Ética na Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Tecnológica do Paraná – UTFPR, acontecerá o primeiro contato desta pesquisadora com respondentes, através do telefone fornecido pela BSGI. Este contato inicial será para confirmar a aceitação dos indicados em participar da pesquisa, para enviar o link de leitura e download do TCLE/TCUSV e, em caso de aceitação, para agendar as entrevistas em profundidade.

Dessa forma, a Associação Brasil SGI de Curitiba autorizou a realização deste diálogo. Você foi selecionado e indicado como potencial participante pela Sub Coordenadoria Sul do Paraná, por atender aos três critérios de seleção (tempo de prática, idade, gênero). E sua participação acontecerá da seguinte forma:

1. Diálogo on-line, preferencialmente no Zoom, mas podemos mudar a plataforma ou aplicativo de acordo com sua disponibilidade. O horário e dia da entrevista serão agendados entre você e a pesquisadora, e deverá ocorrer no mês de dezembro e janeiro. O diálogo durará entre 1 e 2 horas e terá o áudio gravado.
2. O áudio gravado será transcrito e enviado a você por e-mail, para que você o leia e confirme se ele está de acordo com seu ponto de vista. Caso alguma parte da entrevista não corresponda ao que você quis transmitir, ela poderá ser modificada, corrigida ou retrada da transcrição, conforme sua indicação. O envio das transcrições e suas eventuais correções acontecerão em dezembro e janeiro.

CONFIDENCIALIDADE

O conteúdo dos diálogos e suas transcrições são confidenciais, as fichas e as transcrições serão identificadas por um código, só a pesquisadora terá acesso ao nome correspondente a cada código. Todas as informações e dados gerados nesta pesquisa são sigilosos, de acordo com Resolução nº 466, de 12 de dezembro 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

RISCOS E BENEFÍCIOS

Riscos: O único risco a que você estará exposto é o possível constrangimento de participar do diálogo, entretanto, é uma preocupação primária desta pesquisa diminuir esse risco ao máximo. Você será esclarecido de cada etapa que estiver sendo realizada, podendo não responder determinado tópico da entrevista, além de poder reformular ou omitir quaisquer respostas após leitura da transcrição da entrevista. Serão seguidas todas as recomendações da Resolução nº 466, de 12 de dezembro 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

Benefícios: O principal benefício que esta pesquisa proporcionará a você é a reflexão sobre seu trabalho e sobre a extensão da influência de sua prática budista para a transformação ou ressignificação de questões no ambiente laboral.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Inclusão: Ter mais de dezoito anos completos; Ser praticante do budismo da BSGI a mais de dez anos; Ser membro da Associação Brasil SGI na cidade de Curitiba e; Estar trabalhando em empresa pública ou privada.

Exclusão: Atendidos os critérios de inclusão não se aplicam critérios de exclusão para os participantes.

DIREITO DE SAIR DA PESQUISA E A ESCLARECIMENTOS DURANTE O PROCESSO

Você tem o direito de deixar este estudo a qualquer momento, também tem o direito de receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa. Você possui liberdade para recusar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento sem penalização.

1. Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse

Marcar apenas uma oval.

- quero receber os resultados da pesquisa
- não quero receber os resultados da pesquisa

2. E-mail para envio do resultado da pesquisa

RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO

Não haverá nenhuma despesa pessoal ou compensação financeira em decorrência de sua participação nesta pesquisa. É importante frisar, no entanto, que você terá direito de indenização em razão de qualquer dano que venha a sofrer.

ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Târrno, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, Telefone: (41) 3310-4494, e-mail: coepj@utfpr.edu.br

CONSENTIMENTO

Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação na pesquisa. Declaro ainda, que compreendi o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Após reflexão e um tempo razoável, decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo, permito que a pesquisadora obtenha informações a meu respeito por meio de entrevista, cujo áudio será gravado e transcrito, para fins de pesquisa científica/educacional. Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo e que, permanecendo na pesquisa não serei identificado(a) pelo nome ou qualquer outra forma.

3. Você está de acordo com o termo de consentimento acima e aceita participar desta pesquisa?

Em caso de sua resposta ser "Sim" preencha os dados do formulário na próxima seção

Marcar apenas uma oval.

- Concordo em participar da pesquisa
- Não concordo em participar da pesquisa

DADOS DO ENTREVISTADO

4. Nome Completo

5. RG

13/12/2020 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) / TERMO DE CONSENTIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM...

6. Data de Nascimento

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

7. Telefone com DDD

8. Endereço: Logradouro, Cidade, Estado e CEP

DECLARAÇÃO
DA
PESQUISADORA

Eu declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Nome completo: Yasmin Xavier de Albuquerque

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, você poderá se comunicar com Yasmin Xavier de Albuquerque, via e-mail: yasminbieby@hotmail.com ou telefone: 04199950-1845.

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado:

Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Tâneo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, Telefone: 3310-4494, E-mail: cep@utfpr.edu.br

Este formulário não foi criado nem gerenciado pelo Google.

Google Formulários