



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

**MESTRADO**  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
Dissertação

AS RELIGIÕES NO LOCAL DE TRABALHO:  
SIGNIFICADO, SATISFAÇÃO E FÉ

TIAGO JORGE GENEBRA ANDRÉ

JANEIRO – 2016



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
Dissertação

AS RELIGIÕES NO LOCAL DE TRABALHO:  
SIGNIFICADO, SATISFAÇÃO E FÉ

TIAGO JORGE GENEBRA ANDRÉ

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSOR DOUTOR JORGE F.S. GOMES,  
ISEG/ UNIVERSIDADE DE LISBOA

JANEIRO – 2016

## Resumo

As alterações societárias que assistimos nos últimos 100 anos geraram mudanças profundas no papel das religiões nas sociedades ocidentais. A cada vez maior secularização dos estados, as mudanças de mentalidades e o desenvolvimento da globalização fez com que diminuísse a crença a uma determinada religião e surgisse uma nova noção de pertença assente na busca de um sentido de vida, na convicção e numa identificação plena com a religião professada. A par com esta realidade, também a noção de trabalho tem sofrido profundas alterações nos últimos anos, existindo cada vez mais uma preocupação em encontrar uma “comunhão” entre a vida privada e a vida profissional.

A presente investigação pretende compreender se a religião tem impacto no local de trabalho ao nível do significado/importância que as pessoas dão, ao nível da satisfação, mas também se transportam a sua fé para o trabalho.

Para a concretização dos objetivos propostos, foi aplicado um questionário, envolvendo 191 inquiridos todos eles a trabalhar há pelo menos seis meses. Com uma consistência de  $\alpha = 0,899$ , procedeu-se à análise de três hipóteses, bem como à técnica de análise de conteúdo temática à pergunta: “O que é Deus?”.

Os resultados embora não reflitam completamente o expectável, contudo denota-se que os inquiridos que são crentes transportam para o local de trabalho a sua fé. Quando questionado “O que é Deus” a maioria define como sendo gerador de vida, o que revela a importância desta entidade para a maioria dos inquiridos.

**Palavras-chave:** Religião; Fé; Significado do Trabalho; Valores.

***Abstract***

The societal differences we saw in the last 100 years have generated profound changes in the role of religion in the Western societies. The increasing secularization of states, the change of mentality, and the development of globalization has diminished the belief of a particular religion and arose a new sense of belonging based on the search for the meaning of life and on the conviction and a full identification with the professed religion. Along with this reality, the notion of work has undergone changes in recent years and there is increasingly a concern in finding a "communion" between private life and professional life.

This research intends to understand if religion has an impact on the workplace at the level of significance / importance, at the level of satisfaction, but also to know if people carry their faith to work.

To achieve these objectives, a questionnaire was applied, involving 191 respondents, all of them working for at least six months. The results, even though not completely reflect the expected, indicate that respondents who are believers carry their faith to the workplace. When asked "What is God?", most define as life-giver, which denotes the importance of this entity for most respondents.

**Palavras-chave:** Religion; Faith; Meaning of Work; Values.

*Agradecimentos*

À Carla e ao Afonso pelo carinho, compreensão e paciência que sempre demonstraram ao longo deste tempo. Sem eles jamais poderia concretizar com êxito este projeto,

Aos meus pais, irmã e sobrinho pelo apoio que sempre deram, bem como à minha restante família.

A todos os colegas e professores com quem tive o prazer de trabalhar, sobretudo aqueles com quem criei amizade. O meu muito obrigado.

Neste sentido gostaria de deixar o meu especial agradecimento ao Professor Doutor Jorge F. S. Gomes pela orientação, insistência e disponibilidade.

Gostaria de agradecer aos meus amigos, sobretudo ao Nuno pela disponibilidade e apoio que me concedeu ao longo deste tempo.

Por fim gostaria de agradecer a todos aqueles que participaram neste estudo, assim como aqueles que desde o início mostraram interesse em conhecer os resultados dos mesmos.

A todos dedico esta Dissertação de Mestrado.

## Índice

<b>Introdução:</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Revisão da literatura</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 Religião e trabalho</b> .....	<b>4</b>
2.1.1 Noção de Religião .....	4
2.1.2 A Visão religiosa do trabalho .....	6
2.1.3 Religião e significado do trabalho: .....	8
2.1.4 Religião e satisfação no trabalho .....	11
2.1.5 Fé e Trabalho .....	13
2.1.6 A religião em Portugal: contextualização sociológica .....	16
<b>2.2 Hipóteses de investigação</b> .....	<b>17</b>
<b>III. Método</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1 Participantes</b> .....	<b>20</b>
3.1.1 Caracterização da Amostra .....	20
<b>3.2 Instrumentos e variáveis</b> .....	<b>20</b>
3.2.1 A crença e importância/significado do trabalho .....	21
3.2.2 A crença e satisfação com o trabalho: .....	22
3.2.3 A crença e fé no trabalho .....	23
3.2.4 O que é Deus .....	23
<b>3.3 Procedimento</b> .....	<b>24</b>
<b>IV Resultados</b> .....	<b>26</b>
<b>4.1 Estatística descritiva</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2 Estudo das hipóteses de investigação</b> .....	<b>27</b>
<b>4.3 Análise de conteúdo:</b> .....	<b>29</b>
4.3.1 Pergunta: O que é Deus .....	29
<b>V Discussão</b> .....	<b>32</b>
<b>5.1 Discussão dos resultados</b> .....	<b>32</b>
<b>5.2 Limitações do estudo, pesquisas futuras e conclusão:</b> .....	<b>34</b>
<b>Referências</b> .....	<b>36</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>40</b>
<b>7.1 Anexo A - Questionário</b> .....	<b>40</b>
<b>7.2 Anexo B - Análise Estatística</b> .....	<b>42</b>
7.2.1 Estatística descritiva .....	42
7.2.2 Constructo e análise das variáveis .....	44
<b>7.3 Análise das hipóteses</b> .....	<b>44</b>
7.3.1 Estudo exploratório .....	46
<b>7.4 Análise de conteúdo</b> .....	<b>47</b>

**Índice de tabelas**

Tabela I .....	26
Tabela II .....	28
Tabela III.....	29
Tabela IV .....	29

**Índice de Figuras**

Ilustração 1 Modelo de configuração das hipóteses .....	18
---	----

### **Introdução:**

Desde sempre as religiões desempenharam um papel fundamental no desenvolvimento das sociedades (King, Stewart, & Mckay, 2010) devido à sua influência na construção do ambiente social, mesmo após a secularização, tal como na cultura (Teixeira, 2013).

No âmbito da sociologia da religião vários foram os autores que se centraram no seu papel no meio social. Um dos principais foi Max Weber que afirmou a importância da religião na mudança social, demonstrando que esta não age de forma irracional, mas antes numa ordem racional que teve como resultado o surgimento do chamado capitalismo moderno (Weber, 1904/5).

Socialmente, a religião continua a desempenhar um papel importante (Guiso, Sapienzad, & Zingales 2003) sobretudo por interferir na personalidade das pessoas, no comportamento perante a sociedade, bem como nos valores (Da Silva, 2008). Contudo as alterações ocorridas pela modernidade ao nível social, sobretudo uma “recomposição individual do religioso”, geraram também na religião uma incapacidade de “gerir os processos de construção de identidades”, o que levou a uma incapacidade, por parte das instituições religiosas, de “condensar o religioso disponível nas sociedades” (Teixeira, 2013, p. 116).

Este novo conceito gerou a diminuição do conceito de religião enquanto instituição para dar origem a uma nova noção religiosa que privilegia comportamentos mais individualizados, mais particulares, mais fragmentados (Da Silva, 2008).

Este novo impulso religioso acabou por confirmar o quão fundamental continua a ser a religião na sociedade e na vida das pessoas (Parboteeah, Paik, & Cullen, 2009). O



surgimento de novos espaços de culto, de organizações associadas às religiões bem como de escolas com referências religiosas (Cintas, Gosse, & Vatteville, 2013) são realidades presentes nas sociedades, onde a religião continua a estar presente de forma efetiva (Cintas et al., 2013).

Também as organizações têm sido chamadas a desenvolver dinâmicas de forma a incorporar a religião no ambiente laboral, sobretudo pelo facto desta ser alegadamente impulsionadora de maior satisfação no trabalho, de maior bem estar psicológico, mas também de maior criatividade (Da Silva, 2008; Posner, 2015; Carroll, 2013). Segundo Da Silva (2008, p. 777) a “religião, com a promoção de valores como a solidariedade, compaixão, caridade e perdão, pode contribuir para trazer maior significado, maior coesão social e apoio mútuo para atividade do trabalhador, o que pode melhorar, por exemplo, a comunicação, o comprometimento, o trabalho em equipa e a motivação entre trabalhadores”.

Alguns estudos têm apontado para a importância dos termos “chamamento” (Calling) e “vocação” (Carroll, 2013; Zinnbauer, Pargament & Scott, 1999). Segundo estes autores as pessoas que vêem o seu trabalho como um “chamamento de Deus” (Carroll, 2013), ou como uma “vocação de Deus” (Zinnbauer et al., 1999) apresentam maior satisfação (Carroll, 2013; Zinnbauer et al., 1999) e maior dedicação e comprometimento com a carreira (Carroll, 2013).

Apesar dos vários estudos na área da espiritualidade e trabalho (Hayden, 2011; Miller & Ewest, 2013; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Da Silva & Siqueira, 2009), a verdade é que no âmbito das religiões e trabalho esta temática ainda se encontra em estado embrionário (Ball, 2012; King, 2007; Harpaz, 1998).

A presente dissertação pretende compreender em que medida a religião tem

impacto no local de trabalho, sobretudo ao nível do significado (Gendel-Guterman & Stashevsky, 2014; Davidson & Caddell, 1994; Harpaz, 1998; Sharabi, 2011), da satisfação (Chusmir, 1988; King & Willinson, 2005; Vecchio, 1980; Snipes & Pitts, 2012) e da fé (Lynn, Naughton & VanderVeen, 2009; Lynn, Naughton, & VanderVeen, 2010; Walker, 2013).

A investigação tem como questões específicas: a) Qual o papel das religiões no trabalho? b) Qual a relação entre religião e satisfação? c) Como se manifesta a fé no local de trabalho? e d) O que é Deus para as pessoas?

Com estas questões em mente, proceder-se-á numa primeira fase à revisão da literatura, apresentação detalhada de todo o problema, questões de investigação e objetivos específicos.

Em seguida, apresenta-se uma revisão sobre a religião e trabalho, nomeadamente o termo religião, a visão do trabalho para a religião, a importância do trabalho para as pessoas, a relação entre a religião e satisfação no trabalho assim como a presença da fé no local de trabalho. Enquadra-se ainda o papel da religião em Portugal. No terceiro capítulo, explicita-se o trabalho de investigação levado a cabo, incluído o método, processos de recolha e análise de dados, bem como a caracterização da amostra. Por fim, são apresentadas a discussão, as conclusões e as pistas para trabalhos futuros.

## II. Revisão da literatura

### 2.1 Religião e trabalho

#### 2.1.1 Noção de Religião

O conceito Religião, dada a sua complexidade, ainda não apresenta um significado que seja uniformemente aceite (Vecchio, 1980; Harpaz, 1998; Da Silva, 2008; Da Silva & Siqueira, 2009; King et al., 2010).

Para Da Silva (2009), Santo Agostinho refere que o termo provém da expressão latina “*Religio*” que significa Religar, estabelecer uma ligação a algo que nos transcende o que no seu entender é Deus. Esta noção permitiu uma nova consciência de relação entre o homem e a divindade, assente no amor entre a humanidade e Deus tendo como via de fortalecimento a instituição Igreja (Da Silva & Siqueira, 2009).

Um autor que se debruçou sobre estas questões foi Max Weber. Contradizendo o que era apresentado pelo marxismo, em que a religião é considerada como “o ópio do Povo”, a ideologia dos pobres (Ver: Marx, 1843), Max Weber refere que efetivamente a religião pode produzir um determinado tipo de sociedade. Na sua obra, o autor refere mesmo que o desenvolvimento europeu foi determinado pela crença da predestinação (noção calvinista) e que foi graças a esta perspetiva que se desenvolveram muitas das estruturas económicas da Europa (Weber, 1905).

Presentemente, outros conceitos têm sido apresentados para definir Religião. No entender de Chusmir & Keberg (1988) a religião encontra-se preocupada com a relação do homem com Deus, bem como com a crença do homem com o sobrenatural. Para Hill et al. (2000) a definição de Religião, ainda que de forma genérica é entendida como:

*“os sentimentos, pensamentos, experiências e comportamentos que surgem a partir de uma busca do sagrado e os meios e métodos (por exemplo, rituais ou comportamentos prescritos) da pesquisa que recebem validação e apoio de dentro de um grupo*

*identificável de pessoas*” (Hill; Pargament; Hood; McCullough; Swyers; Larson; Zinnbauer, p. 66).

Para Pargament (2002) a religião é muito mais do que uma simples definição: “a religião é um processo mais rico, mais complexo do que os psicólogos têm imaginado, que tem o potencial tanto para ajudar como para prejudicar” (p. 168). Já Kale (2004) refere que a religião é como um “veículo” que permite alimentar a espiritualidade.

Uma das noções de religião mais difundidas é a sua conotação com a dimensão de instituição (Duchon & Plowman, 2005; King, 2007; Da Silva 2008; Exline & Bright, 2011). Nesta perspectiva, King (2007) define “religião como algo ligado ao domínio institucional e organizacional, confinado e determinado por credos, teologias, e doutrinas sobre o destino do atual e eterno do homem, a sua relação consigo mesmo e com os outros ao seu redor, e com Deus” (p.104). No fundo a religião acaba por ser observada como um sistema de crença organizada (Duchon & Plowman, 2005).

A imensa diversidade de definições e a ausência de uma definição consensual do termo religião faz com que seja pertinente adotar um conceito que seja adequado à metodologia aplicada. Assim, a noção adotada é a de Exline & Bright, (2011): “dentro da religião, as crenças, práticas relevantes, relacionamentos ou experiências estão associados com um sistema institucional estabelecido (por exemplo, o judaísmo, o cristianismo, o hinduísmo)” (p. 124). Esta noção permite a diferenciação do conceito de espiritualidade que também tem vindo a ser alvo de estudos e que, no entendimento de alguns autores, se encontra desassociado da religião (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003; Da Silva & Siqueira, 2009; Hayden, 2011; Miller & Ewest, 2013) ainda que para outros a espiritualidade seja “um sub-domínio da religião (...) a vida no interior do manto da religião.” (Lynn et al., 2009).

### *2.1.2 A Visão religiosa do trabalho*

A relação entre o trabalho e religião é uma realidade que faz parte dos fundamentos da sociedade humana (Gendel-Guterman & Stashevsky, 2014). A este respeito, quer no Antigo Testamento, quer no Novo Testamento surgem referências constantes sobre o dever de trabalhar, como exemplo:

*“Exortamo-vos, irmãos, a progredir sempre mais, <sup>11</sup>a ter como ponto de honra viver em paz, a ocupar-vos das próprias actividades, a trabalhar com as vossas mãos, como vos recomendámos, <sup>12</sup>de modo que vos comporteis honestamente perante os de fora e não preciseis de ninguém.” (Bíblia 1ts 4,11-12)*

No conceito cristão, o trabalho é uma forma de dignificação do próprio e dos outros, um plano de Deus para satisfazer a sua fé (Harpaz, 1998), e uma contribuição para a sociedade (Parboteeah et al., 2009). No Talmud, um dos livros sagrados para os judeus, encontra-se uma passagem a respeito da visão religiosa do trabalho: “para ensinar-lhe um ofício ou uma profissão” (Kiddushin 29 a) (Harpaz, 1998).

Para o judaísmo, o trabalho deve estar em sintonia com o estudo das escrituras, “Se não houver nenhuma farinha, não há Tora; se não houver Tora, não há farinha” (Pirkei Avot, 3:17). O livro sagrado propõe que a adoração a Deus esteja em conjugação com o trabalho.

Por sua vez o Islão relaciona trabalho e religião como “fonte de independência”, como “forma de alcançar uma vida plena” (Parboteeah et al., 2009: p. 57). O Alcorão defende também o “livre comércio” bem como “lucro legítimo, desde que seja coerente com a ética islâmica” e não sob a forma de exploração (Parboteeah et al., 2009: p. 57).

Vários têm sido os autores a refletir sobre esta questão, contudo surge a discussão de saber se é pertinente investigar se, efetivamente, os crentes transportam para o local

de trabalho aquilo que são valores (Da Silva & Siqueira, 2009) e atitudes (Harpaz, 1998; Kutcher et al., 2010; Carroll, 2013) adquiridas no meio religioso em que se encontram envolvidos, compreender se as religiões são inibidoras ou não do desenvolvimento das organizações (Snipes & Pitts, 2012), sobretudo ao nível da satisfação (Vecchio, 1980; King & Willinson, 2005; Cunningham, 2010; Snipes & Pitts 2012; Chusmir & Koberg 1988), mas também quais os benefícios que podem advir da presença do religioso no local de trabalho.

Harpaz (1998) refere mesmo que conhecer determinada religião, sobretudo as suas práticas, permite às empresas identificar quais os momentos ideais para realizar negócios, bem como identificar os momentos onde a produtividade dos colaboradores poderá diminuir (Harpaz, 1998). Durante o Ramadão, uma empresa que esteja localizada num país muçulmano ou tenha colaboradores muçulmanos, poderá ver a sua produtividade reduzida durante este período (Harpaz, 1998).

Guiso et al. (2003) referem que a religião tem um efeito positivo sobre os mercados, e também torna as instituições melhores; as pessoas religiosas acabam por confiar mais, têm menos tendências para infringir as leis e acreditam que os resultados dos mercados são justos. Afirmam ainda que quanto maior a oportunidade de participação em acontecimentos religiosos, maior a produtividade e o contentamento das pessoas no local de trabalho. Contudo, também são estas as pessoas que por vezes, apresentam maior intolerância para com o direito das mulheres no local de trabalho.

A globalização fez com várias religiões coabitassem numa mesma organização. Nesse âmbito, Von Bergen (2008) refere que nos tempos atuais as organizações terão que lidar de forma inteligente com cada uma das religiões e delas retirar o que melhor pode contribuir para a organização. Reconhecendo que da parte dos gestores ainda existe pouca

permissividade no que diz respeito às questões religioso-individuais, Bergen (2008) aponta como solução, de forma a gerar um efeito positivo sobre os colaboradores e com isso melhorar a produtividade, participação em festas de índole religiosa e permissão para uso de vestuário condigno com a religião que professam.

No entendimento de King (2005) aqueles que professam determinada religião acabam por influenciar outros dentro da organização. Refere mesmo que aquele que é mais religioso acaba por ter maior favoritismo no grupo, do que um colega que não o é. Outro aspeto que tem merecido reflexão é a consciência *a priori* de que a religião poderá ter um efeito negativo sobre a igualdade de género no local de trabalho. A esse respeito Guiso et al. (2003) referem que as sociedades religiosas têm propensão para serem mais machistas, inibindo igualdade de género no local de trabalho, sobretudo com base em culturas e políticas que favorecem os homens.

Outro artigo que refere esta desigualdade entre géneros é o de Gendel-Guterman & Stashevsky (2014). Referindo que a religião influencia normas e atitudes individuais, sobretudo para com as mulheres. É importante mencionar que as mulheres que normalmente são religiosas apresentam um número maior de filhos, mas também maior conflito trabalho-família. Relativamente aos benefícios salariais, o texto de Gendel-Guterman & Stashevsky (2014) refere que os trabalhadores religiosos auferem menores salários em comparação com os seculares.

### *2.1.3 Religião e significado do trabalho:*

O trabalho é fundamental na vida das pessoas o que faz com que exista um compromisso absoluto destas em termos de tempo. O trabalho tem notórias consequências económicas e sociais nas organizações e na sociedade. (Harpaz, 1998).

Um dos primeiros estudos a relacionar o significado do trabalho com a Religião é

de Davidson & Caddell (1994). Estes concluem que os crentes valorizam os custos e benefícios provenientes do trabalho, isto é, quando a segurança é alta e o salário elevado, os crentes observam o trabalho como vocação, como algo sagrado e também como carreira. Baixos benefícios geram uma noção de trabalho enquanto obrigação.

Harpaz (1998, p. 144) apresenta uma definição para significado do trabalho com base em três proposições: “económica ou instrumental”, “com preocupações relacionadas com o compromisso de trabalhar como parte da natureza humana e das suas necessidades”, e como “sociopsicológica”.

Os estudos em torno do significado do trabalho ainda são bastante escassos (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011). Contudo, o grupo que compôs o MOW (Meaning of Work – Internacional Research Team, 1987) refere que o significado do trabalho é determinado por “escolhas e experiências individuais das pessoas e pelo contexto organizacional e ambiental em que trabalham e vivem” (Harpaz, 1998, p. 146-147). Assim, criou cinco variáveis que ajudassem a entender o significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho (Harpaz, 1998).

A primeira das variáveis é a centralidade do trabalho como um modelo de vida, ou seja, é o grau de importância que o indivíduo deposita no trabalho em determinado momento da sua vida (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011).

Uma outra variável é a norma social em relação ao trabalho (Harpaz, 1998; Tolfo & Piccinini, 2007). No fundo são conjuntos “de instruções normativas sobre o que se deve esperar do trabalho e de trabalhar e o que poderá contribuir através do trabalho (obrigações)” (Harpaz, 1998, p. 147).

A terceira variável apresentada pelo MOW é o resultado valorizado do trabalho (Harpaz, 1998; Tolfo & Piccinini, 2007; Sharabi, 2011). “São os valores relacionados



com as finalidades que as atividades representam para a pessoa, respondendo à indagação acerca dos motivos que a levam a trabalhar” (Tolfo & Piccinini, 2007).

A quarta variável é a importância das metas no trabalho (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011), isto é, qual a importância relativa dada pelos indivíduos aos vários objetivos e valores associados ao trabalho (Harpaz, 1998). É extensa a literatura sobre este tema e abrange várias áreas relacionadas com o trabalho: a satisfação no trabalho, os valores do trabalho e as necessidades de trabalho (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011).

Por fim, a última variável é a identificação da função-trabalho (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011), entendida como a forma como as pessoas definem e identificam o seu trabalho com base nas funções que desempenham (Harpaz, 1998; Sharabi, 2011).

Com o intuito de tornar funcional as cinco variáveis, Harpaz (1998) refere que o MOW as transformou em seis variáveis: “orientação económica, normas do direito, normas de obrigação, contatos interpessoais, orientação intrínseca e centralidade no trabalho” (Harpaz, 1998, p. 149) e que acabam por ser utilizadas pelo autor para relacionar com as convicções religiosas.

Das seis variáveis apenas três se destacam. A primeira é a relação entre orientação económica (dinheiro, rendimento e salário) e convicção religiosa. A segunda é relativa às normas sociais dos empregados e convicção religiosa e a terceira diz respeito à centralidade do trabalho e convicção religiosa (Harpaz, 1998).

Harpaz (1998) refere que os indivíduos com uma educação e proximidade religiosa na Alemanha e na Holanda, identificam esta variável como pouco importante. Mas em Israel é identificado o oposto. Quando comparado entre crentes e não crentes o resultado revela que a orientação económica é mais importante para os não crentes.

No que concerne às normas sociais dos empregados religiosos, segundo Harpaz

(1998), as variáveis que dizem respeito a responsabilidades/obrigações, isto é, “obrigatoriedade de trabalhar, responsabilidade de rendimentos e valores de trabalho” (p. 164) são de enorme importância para alemães e holandeses e não tanto para israelitas. Quando comparados religiosos e não religiosos, os segundos viam-se mais no direito de ter subsídio de desemprego.

Relativamente à centralidade do trabalho, verifica-se que nos Países Baixos o trabalho tem maior importância para pessoas religiosas do que tem na Alemanha e em Israel. E conclui-se mesmo que, quanto mais forte for a convicção religiosa, menor a centralidade no trabalho (Harpaz, 1998).

Resultado semelhante obtém Sharabi (2011), no estudo que compara o significado do trabalho para judeus e muçulmanos em Israel: os judeus dão maior valor à prática religiosa do que ao trabalho. As razões apontadas são principalmente o facto dos muçulmanos estarem em território diferente, a certa discriminação que amiúde sentem ao nível das oportunidades laborais, e também a busca pelo status social e o prestígio.

Ao nível das restantes variáveis, Sharabi (2011) observou que a orientação económica e a orientação intrínseca são maiores para judeus do que para muçulmanos, verificando-se o mesmo para as relações interpessoais onde o autor denotou que os judeus têm maior necessidade do que os muçulmanos.

#### *2.1.4 Religião e satisfação no trabalho*

O nível de religiosidade das pessoas tem sido diversas vezes associado ao bem-estar, à saúde mental (King & Willinson, 2005), a uma compreensão sobre o sentido da vida (Chusmir & Koberg, 1988), bem como ao nível da satisfação das pessoas (Snipes & Pitts, 2012), mas também ao nível da satisfação do trabalho (Vecchio, 1980; King & Willinson, 2005; Cunningham, 2010; Snipes & Pitts 2012; Chusmir & Koberg 1988).

Inserida no campo do comportamento organizacional, a satisfação no trabalho é associada às atitudes das pessoas no trabalho (Snipes & Pitts 2012), na medida em que as atitudes dos colaboradores afetam o comportamento que têm relativamente ao trabalho e consequentemente influenciam o nível da satisfação (Snipes & Pitts 2012). A satisfação acaba por interferir nos lucros da empresa, no absentismo, na rotatividade e na qualidade do serviço prestado pelas empresas (Snipes et al., 2005).

No que diz respeito à relação entre religião e satisfação no trabalho, a literatura conduz a conclusões variadas (Vecchio, 1980; King, 2005; Cunningham, 2010; Snipes & Pitts 2012; Chusmir & Koberg 1988).

Num dos seus primeiros estudos, Vecchio (1980) conclui que a filiação religiosa quando controlada pelo prestígio ocupacional acaba por exercer influência na satisfação do trabalho (Vecchio, 1980). Um dos resultados mais curiosos foi o facto da satisfação do trabalho estar fortemente relacionada com o prestígio ocupacional para os judeus, enquanto para os católicos a sua relação é menor.

Contudo Chusmir & Koberg (1988) chegam a resultados diferentes: apesar de identificarem o papel importante da religião ao nível das organizações, encontram baixa correlação entre a crença religiosa e a satisfação no trabalho.

Se no caso de Chusmir & Koberg (1988) os resultados apresentaram relações fracas, em King & Willinson (2005) concluiu-se que existe uma relação entre a religiosidade e a satisfação no trabalho, e que a mesma afeta o que as pessoas querem no seu ambiente de trabalho. A conclusões semelhantes chegam de Gendel-Guterman & Stashevsky (2014), que dizem que os trabalhadores não religiosos apresentam menor satisfação no trabalho do que os trabalhadores religiosos.

Outra das conclusões relativas à religiosidade no trabalho, é transmitida por

Cunningham (2010), que refere que os colaboradores que escondem a sua religião têm menor satisfação no trabalho. Deduz também, que a diversidade religiosa é positiva para a satisfação no local de trabalho e que a mesma, se for bem aproveitada pelas organizações, pode contribuir para um maior bem-estar, bem como para um aumento da produtividade por parte das organizações (Cunningham, 2010).

A relação positiva entre a religiosidade e satisfação volta a ser desenvolvida por Snipes & Pitts (2012). No entendimento dos autores quanto maior religiosidade das pessoas na organização, mais positiva será a atitude perante o trabalho, tal como a satisfação no trabalho. Por sua vez, se o nível de religiosidade das pessoas for menor o nível de satisfação perante o trabalho diminui o que pode implicar que exista da parte dos gestores um maior envolvimento no sentido de manter o nível de satisfação elevado (Snipes & Pitts, 2012). Será de notar que mesmo que um colaborador com altos índices de religiosidade esteja insatisfeito com a função ou até mesmo com o trabalho, ele acaba por ser tão produtivo quanto um colaborador que esteja satisfeito (Snipes & Pitts, 2012).

#### *2.1.5 Fé e Trabalho*

A literatura a respeito do tema fé e trabalho encontra-se sobretudo em torno da métrica desenvolvida por Lynn et al. (2009): Escala Fé-Trabalho (FWS).

Conforme já denotado, Lynn et al. (2009) defendem que a espiritualidade não se encontra desassociada da religião, mas que atua como substância desta, ou seja “a terminologia religião no local de trabalho sugere a adição de substância (como por exemplo dogma, instituição, etc.) para a busca de espiritualidade” (p. 229). Para perceber de que forma a fé se manifesta no local de trabalho, Lynn et al. (2009) criaram cinco dimensões: “Relação, Significado, Comunidade, Santidade e Dádiva” (p. 232).

A dimensão Relação aparece como sendo profundamente religiosa. Na dinâmica

judaico-cristã (Lynn et al., 2009) os crentes são chamados a ter uma relação com o divino. Com base nesta noção, a escala FWS (Lynn et al., 2009) apresenta quatro itens que relacionam fé e trabalho. O primeiro dos itens é a consciência, isto é, se existe a consciência da presença de Deus enquanto se trabalha. O segundo item apresentado é a parceria, ou seja, se o trabalho pode ser observado como parceria com Deus. O outro item identificado é o significado, isto é, se o trabalho pode ser observado como tendo um significado divino. O último item é o lidar, ou seja, compreender se a fé ajuda a lidar com relações profissionais difíceis (Lynn et al., 2009).

O significado, numa dinâmica religiosa, é visto como missão e chamamento (Lynn et al., 2009). Com base neste princípio a escala FWS apresenta os seguintes itens: Chamado, no fundo entender se o trabalho é visto como missão para Deus. O segundo item é a preparação, ou seja, o sentimento de que Deus dá força para poder fazer coisas positivas no trabalho. O terceiro é a diligência, saber se a busca da excelência ocorre da fé que tem em Deus. O quarto é o crescimento, isto é, se existe a crença de que Deus quer que se melhore os talentos e aptidões no trabalho (Lynn et al., 2009).

A comunidade, no âmbito religioso, é vista como cuidar do próximo, de passar testemunho da sua vivência, de amar o outro (Lynn et al., 2009). Partindo desta noção, a escala FWS desenvolveu três itens. O primeiro é a aceitação, ou seja, se os colegas de trabalho podem ser vistos como seres criados à imagem de Deus. O segundo item é o testemunho, ou seja, se os colegas de trabalho o observam como uma pessoa de fé. O último item é o cuidado, isto é, a noção de amor aos colegas de trabalho.

A dimensão da Santidade encontra-se relacionada com a noção de moral. Para entender esta noção os autores apresentaram apenas um item: indagar se no local de trabalho é feita a cultura da pureza moral (Lynn et al., 2009).

Como o próprio nome indica, a dimensão dádiva refere-se à noção de dar, de participar de um bem comum, do saber conservar os recursos que não pertencem ao próprio, bem como de observar o trabalho como algo dado por Deus (Lynn et al., 2009).

Com base neste princípio, a escala FWS subdivide a dimensão da dádiva em dois itens: o da justiça e do ecónomo. Relativamente ao primeiro, é transposto para a noção de que o trabalho pode ser visto como parte do plano de Deus para cuidar das necessidades das pessoas. Relativamente ao ecónomo pode ser entendido como o ter noção de que se é zelador e não proprietário de dinheiro, tempo e recurso.

Com o intuito de aprofundar os resultados provenientes da escala “fé no trabalho” (FWS), os autores procuraram aplicar a escala a um grupo de trabalhadores cristãos nos EUA com o intuito de relacionar se a fé e trabalho encontraram-se influenciados por variáveis como idade, salário, membros de grupos denominacionais (protestantismo, evangélicos, entre outros), género e influências formativas.

Concluíram que a integração fé-trabalho foi mais elevada para indivíduos que eram mais velhos, com maior maturidade na fé, com a frequência à Igreja e com a pertença a grupos religiosos mais restritos (evangélicos como sendo bastante rigorosos e católicos como sendo os menos rigorosos na vivência das práticas) (Lynn et al., 2010). Por sua vez, a fé no trabalho não se encontra positivamente relacionada com o tamanho que tem a organização onde trabalham, ou seja, os entrevistados relataram que quanto maior a organização mais difícil se torna integrar a sua fé.

Walker (2013) com base na escala FWS procura testar se é possível integrar a fé e trabalho com a “satisfação com a vida”. Mais concretamente compreender se a integração da fé no trabalho resulta numa maior satisfação com a vida. A segunda dimensão é a “vontade de deixar o emprego atual”. No fundo compreender se a “integração fé trabalho

gera menor propensão para deixar o atual emprego” (p. 454). A terceira dimensão analisada pelo autor é a análise da integração fé trabalho com um “melhor desempenho no trabalho” (p.454). A quarta dimensão é a “satisfação no trabalho”. O objetivo é compreender se a integração fé trabalho leva a uma maior satisfação para com o trabalho. A última dimensão analisada pelo autor é o “comprometimento organizacional”, ou seja, se a integração fé trabalho gera maior comprometimento com a organização (Walker, 2013).

Os resultados provenientes do estudo revelam que a integração fé-trabalho encontra-se positivamente relacionado com a satisfação com a vida, mas também com o comprometimento organizacional (Walker, 2013).

No que diz respeito à satisfação com o trabalho os resultados revelam que a integração fé-trabalho não contribui para que exista maior satisfação. O mesmo no que diz respeito ao desejo de deixar o emprego atual, bem como com a melhoria do desempenho no trabalho (Walker, 2013).

A preocupação em integrar a fé no trabalho tem gerado, nas empresas, uma nova sensibilidade relativamente à fé. Nesse sentido, algumas organizações têm vindo a desenvolver “práticas para honrar, respeitar e dignificar a dimensão espiritual da vida dos funcionários” (Bergen, 2008; p. 122).

#### *2.1.6 A religião em Portugal: contextualização sociológica*

Conhecidos na sua história por serem um povo de práticas e hábitos religiosos, o povo português tem conhecido nos últimos anos algumas alterações no que diz respeito ao aspeto religioso: “*Os dinamismos de pluralização exprimem-se no alargamento no espaço social de não pertença religiosa, na afirmação do universo minoritário e na decomposição da identidade católica*” (Teixeira, 2013, p. 115). Contudo, temos desde já

de reconhecer que o “*catolicismo português revela uma forte inscrição cultural na sociedade portuguesa*” (Teixeira, 2013, p. 115 -116).

Este aspeto, apesar de não ser visível nas “*lógicas de ação pastoral das instituições católicas*” (Teixeira, 2013, p. 116), ele acaba por ser visível num “*pluriverso de pertenças - visíveis socialmente*” (Teixeira, 2013, p. 116). Assim, no caso do estudo realizado, esta questão poderá trazer algumas limitações, na medida em que, mesmo não sendo religioso pode associar determinada questão a um valor que é visto como culturalmente aceite.

Apesar das alterações a que temos assistido e de uma primeira limitação identificada, a prática religiosa da maioria dos portugueses continua a ser a católica. Neste sentido é importante realçar que segundo os últimos censos 2011 o número de cristãos em Portugal rondava os sete milhões (o que corresponde a aproximadamente 70% da população). Será importante compreender em que medida as pessoas crentes transportam a sua vivência religiosa e paradigmas cristãos para o local de trabalho.

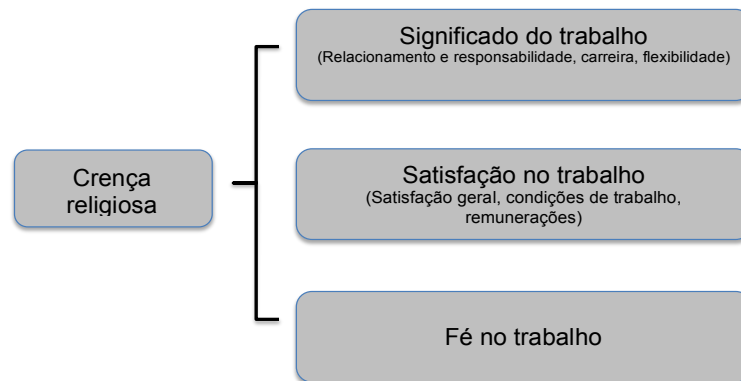
## *2.2 Hipóteses de investigação*

Observou-se com a revisão da literatura, vários estudos empíricos que remetiam para a Religião e significado no trabalho, outros para a Religião e satisfação no trabalho bem como para a Religião e fé no trabalho. Pelos estudos expostos e relações mostradas, pode concluir-se que o padrão segue o exposto na ilustração 1.

Importa agora lembrar alguns estudos. Harpaz (1998) estudou a relação entre convicção religiosa e significado do trabalho em três países (Alemanha, Holanda e Israel), constatando que as pessoas que apresentavam fortes convicções religiosas na Alemanha e na Holanda relacionavam o significado do trabalho com a centralidade e a responsabilidade, conforme desenvolvido na revisão da literatura, apesar de não darem relevância à variável económica, ao contrário do constatado em Israel.



**Ilustração 1 Modelo de configuração das hipóteses**



Gendel-Guterman & Stashevsky (2014), por sua vez, observaram a existência de influências religiosas tanto sobre as normas do trabalho, como sobre as atitudes perante o trabalho. Constatou-se também que os colaboradores religiosos e tradicionais tinham um trabalho menos especializado, bem como um salário inferior em comparação com os seculares. Como principal causa os autores apontam para a importância que as pessoas dão à vida familiar mas também às atividades religiosas que vão desde a aprendizagem dos cultos religiosos à participação em orações.

Com base nestes pressupostos percebe-se uma relação entre crença religiosa (convicção religiosa) e significado do trabalho (importância), pelo que a primeira hipótese do presente estudo é:

**H1) A crença religiosa está relacionada com o significado (importância) que as pessoas dão ao trabalho.**

Gendel-Guterman & Stashevsky (2014) observaram também que os colaboradores sem qualquer pertença religiosa estavam mais insatisfeitos com o seu trabalho, apesar de ocuparem cargos mais elevados nas suas organizações e de terem salários mais elevados, em comparação com os colaboradores tradicionais.

No mesmo sentido apontam Snipes & Pitts (2012), que também relacionam a crença religiosa com a satisfação, e percebem que quanto maior a crença das pessoas maior a satisfação para com o trabalho.

Em ambos os estudos denota-se uma relação entre crença religiosa e satisfação no trabalho, pelo que a segunda hipótese do presente estudo é:

**H2) A crença religiosa está relacionada com a satisfação no trabalho.**

Por fim Lynn et al. (2009) procuraram compreender se os indivíduos integravam as práticas e ensinamentos religiosos no local de trabalho. O desenvolvimento da Escala Fé-Trabalho (FWS) por eles criada permitiu observar os benefícios da crença e da prática religiosa em contexto profissional.

No seguimento daquele estudo Lynn et al. (2010) aferiram depois que a integração da fé no trabalho está positivamente relacionado com a maturidade de fé, com a frequência com que vão à Igreja, com a idade e com o grau com que se identificam com a sua religião. O mesmo estudo afere ainda que quanto maior a organização menor a possibilidade de transposição da fé.

Neste sentido, e procurando replicar o estudo de Lynn et al. (2009), a terceira hipótese do presente estudo é:

**H3) A crença religiosa está relacionada com a fé no trabalho.**

### III. Método

#### 3.1 Participantes

A amostra é constituída por 74 pessoas de duas comunidades religiosas protestantes da região de Lisboa e 117 pessoas crentes e não crentes que responderam ao questionário via internet, perfazendo o total de 191 inquiridos.

##### 3.1.1 Caracterização da Amostra<sup>1</sup>

Colaboraram 191 indivíduos, maioritariamente do género feminino (63,9%), sendo que 61,3% são casados ou em união de facto, 31,9% solteiros e 6,8% divorciados. 26,7% dos inquiridos têm entre os 20 e os 29 anos; 24,1% têm entre os 30 e os 39 anos; 25,1% entre os 40 e 49 anos e 24,1% encontra-se entre os 50 e os 59 anos. No que concerne a habilitações, a maioria dos inquiridos possui o ensino secundário completo (17,3%), licenciatura (39,8%), ou mais que pós-graduação (24,6%).

Em termos laborais, 46,1% trabalhava há menos de 9 anos, e na mesma empresa entre 1 a 9 anos (66,5%). Um pouco mais de metade dos inquiridos (53,9%) trabalhava entre 40 a 49 horas por semana.

No que diz respeito à crença religiosa, 80,1% afirma-se como crente, enquanto 19,9% assume-se como não crente. De entre os que são crentes, 75,8% intitula-se católico, 15,7% protestante, 3,9% pertencentes a outros cristãos e 4,6% pertencentes a outras religiões (Judaísmo, Islamismo, outras).

#### 3.2 Instrumentos e variáveis

Face ao objeto de estudo, e tendo em conta o número de respostas que se pretendia obter, considerou-se mais adequado o uso de inquérito por questionário.

Para testar as hipóteses em estudo, procedeu-se a uma análise quantitativa, com

---

<sup>1</sup> Ver tabela 1, anexo B (pág.42-43).

recurso a um questionário e a uma questão de resposta aberta (Hill & Hill, 2009).

O questionário foi desenvolvido em quatro secções<sup>2</sup>: O primeiro grupo (Q1 e Q2) dizia respeito à importância/significado que os colaboradores dão ao trabalho e foi traduzida de Gendel-Guterman & Stashevsky (2014); a segunda secção (Q3) era referente à satisfação no trabalho, constituída e validada por Gendel-Guterman & Stashevsky (2014); a terceira secção (Q4) refere-se à escala fé no trabalho desenvolvida e validada por Lynn et al. (2009); a quarta secção (Q5) foi criada de raiz com base no estudo empírico realizado anteriormente.

### *3.2.1 A crença e importância/significado do trabalho*

A importância/significado do trabalho foi constituída por nove itens (Q1=1 item e Q2= oito itens), tendo sido utilizado oito itens (o primeiro item é resposta qualitativa previamente escolhida (Hill & Hill, 2009), incide sobre o tipo de prioridade que os indivíduos dão ao seu tempo), que foram agrupados em três subescalas: Relacionamento com o grupo e responsabilidade perante o trabalho – 3 itens, importância com a carreira - 3 itens e importância com a flexibilidade - 2 item. Exemplos para cada uma das subescalas são: “...Relacionamento com o restante grupo de trabalho” (Relacionamento com o grupo e responsabilidade perante o trabalho); “Oportunidades de promoção” (importância com a carreira); “Flexibilidade no horário” (importância com a flexibilidade). As respostas foram homogeneizadas uma escala tipo *Likert* com cinco opções de resposta, onde (1) equivale a “muito pouco”, e (5) corresponde a “bastante”.

Para aferir o nível da fidelidade da escala significado/importância no trabalho foi calculado o  $\alpha$  Cronbach em todos os itens (8), tendo o seu valor sido igual a 0,752, classificado como razoável (Hill & Hill, 2009). Ao nível das subescalas: relacionamento

---

<sup>2</sup> Ver anexo A, (pág.40-42).

com o grupo e responsabilidade com o trabalho (0,603) fraco (Hill & Hill, 2009), carreira (0,721) razoável (Hill & Hill, 2009) e flexibilidade (0,588) inaceitável (Hill & Hill, 2009).

A análise fatorial convergiu para uma solução com 3 subescalas principais que explicam 66,75% da variância total. A primeira escala foi designada como relacionamento com o grupo e responsabilidade e explica 38,2% da variância total, a segunda escala foi designada como Carreira e explica 15,4% e a terceira e última escala foi designada como flexibilidade (13,0%). De reforçar que um dos objetivos do trabalho incidia numa análise mais profunda da escala importância do trabalho pelo que se optou pela utilização das três subescalas anteriormente referidas.

### *3.2.2 A crença e satisfação com o trabalho:*

A satisfação com o trabalho foi constituída por 11 itens (Q3), que foram agrupados em três subescalas: Satisfação geral - 6 itens, satisfação com as condições de trabalho - 3 itens e satisfação com as remunerações – 2 itens. Exemplos para cada uma das subescalas são: “Nível de satisfação geral no seu trabalho?” (satisfação geral); “Ter instalações adequadas ao desempenho das suas funções” (condições de trabalho); “O seu ordenado incluindo benefícios” (satisfação com as remunerações). As respostas foram homogeneizadas numa escala tipo *Likert* com cinco opções de resposta, onde (1) equivale a “muito pouco”, e (5) corresponde a “bastante”.

No que se refere à fidelidade, o  $\alpha$  Cronbach relativo aos itens (11) que compõem a escala satisfação com o trabalho apresenta um valor de 0,876 (“Bom”), o que demonstra uma boa consistência interna (Hill & Hill, 2009). Relativamente às subescalas a satisfação geral (0,873) é bom (Hill & Hill, 2009), as condições de trabalho (0,663) razoável (Hill & Hill, 2009) e remunerações (0,746) razoável (Hill & Hill, 2009).

A análise fatorial convergiu para uma solução com 3 dimensões principais que

explicam 66,04% da variância total. A primeira dimensão, satisfação geral explica 46,86% da variância total, a segunda dimensão, condições de trabalho, explica 10,9% e a terceira e última componente, remunerações explica 10,2 % da variância total. É de realçar que dada a especificidade do estudo, bem como a pertinência em obter uma análise mais aprofundada da escala satisfação no trabalho, se optou pela utilização das três subescalas anteriormente apresentadas.

### *3.2.3 A crença e fé no trabalho*

A fé no trabalho foi constituída por 14 itens (Q4) tendo sido utilizado 13 itens (questão referente à utilização de artefactos religiosos no local de trabalho não foi agrupada pelo facto de não se enquadrar na escala fé no trabalho), que foram agrupados numa única escala. As respostas foram dadas numa escala tipo *Likert* com cinco opções de resposta, onde (1) equivale a “muito pouco”, e (5) corresponde a “bastante”.

No que concerne à fidelidade, a fé na escala do trabalho apresenta uma fidelidade de ( $\alpha=0,949$ )<sup>3</sup> apenas com os 13 itens, valor considerado excelente.

A análise fatorial convergiu para uma solução com 1 componente principal que explica 63,15% da variância total. A solução uni-fatorial está de acordo com o obtido por Lynn et al. (2009) que no estudo de validação encontrou uma solução uni-fatorial que explicava 59,3%.

### *3.2.4 O que é Deus*

Foi realizada a pergunta de resposta aberta “O que é Deus”, de índole qualitativa, que foi alvo da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 1977). Esta técnica tem como princípio de base uma descrição coerente e quantitativa do conteúdo a ser analisado, pelo que achamos ser o meio mais viável para a análise da questão.

---

<sup>3</sup> Valor de medida de fidelidade sugerida por Hill & Hill (2009)

Esta questão visava compreender como é que Deus é percecionado pelos inquiridos e em que medida é que a relação com esse divino infere sobre determinantes específicos do trabalho. A mesma foi sugerida e validada pelo orientador deste trabalho.

No último conjunto de questões utilizamos uma pergunta filtro “crente ou não crente” com o intuito de não sobrevalorizar o número de católicos na amostra, uma vez que a não existência da mesma pode levar a que os não crentes, por uma questão cultural, se autointitulem de Católicos (Teixeira, 2013). Para aqueles que responderam como “crentes” foram colocadas quatro perguntas: “os colegas sabem que é uma pessoa de fé”, “no último ano quantas vezes pediu para participar em atividades religiosas”, “Quantas vezes teve que se ausentar do trabalho para participar em atos religiosos” e a “afiliação religiosa” dos inquiridos. Este conjunto de perguntas teve como objetivo compreender o nível de prática religiosa contudo apenas foram utilizadas as questões 5.2 e 5.3. Para aqueles que responderam como “não crentes” foi solicitado que saltassem para a caracterização da amostra, uma vez que as quatro perguntas anteriores não faziam sentido para este conjunto de inquiridos.

Por fim foi realizada a caracterização da amostra extraída do questionário de Gendel-Guterman & Stashevsky, (2014). Esta é constituída pelas variáveis seguintes: idade, género, estado civil, nível de formação, número de anos que trabalha, número de anos que trabalha na atual empresa, e número de horas de trabalho semanais.

### *3.3 Procedimento*

Os instrumentos utilizados foram traduzidos de acordo com as recomendações propostas na literatura (Hill & Hill, 2009).

Inicialmente foram realizados contactos com duas comunidades católicas e duas comunidades evangélicas. Relativamente às primeiras, uma era do concelho de Lisboa, outra do concelho de Cascais. As comunidades evangélicas tiveram origem no concelho

de Oeiras e de Lisboa.

Uma vez que o objetivo do estudo era também obter respostas de pessoas não crentes, foram enviados *e-mails* e divulgado nas redes sociais um link com o acesso ao questionário em formato eletrónico.

Dos contactos realizados apenas se obtiveram respostas das comunidades evangélicas de Oeiras e Lisboa, cujo questionário foi difundido em Papel.

Após a receção dos questionários procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados recolhidos através do SPSS “*Statistical Package for the Social Sciences*” – versão 21.

A análise descritiva dos dados e o estudo das hipóteses foram igualmente efetuados com recurso ao SPSS, versão 21 com exceção para a questão “O que é Deus” que foi alvo de uma análise de conteúdo (Bardin,1977).



## IV Resultados.

### 4.1 Estatística descritiva

Os valores das estatísticas descritivas dos valores obtidos pelos sujeitos nas escalas utilizadas podem ser apreciados na tabela I. Em anexo indica-se os valores mínimos e máximos, médias e respetivos desvios-padrão<sup>4</sup>.

**Tabela 1**  
Estatística descritiva com diferenciação crentes/não crentes

		N	Média	Mediana	Desvio padrão
<i>Crente</i>	<b>Importância do trabalho</b>	<b>191</b>	4,17	4,16	0,52
	Relacionamento com o grupo e responsabilidade	191	4,38	4,33	0,53
	Carreira	191	4,08	4,33	0,72
	Flexibilidade	191	4,05	4,00	0,74
	<b>Satisfação com o trabalho</b>	<b>191</b>	3,40	3,38	0,67
	Satisfação geral	191	3,77	3,83	0,70
	Condições de trabalho	191	3,68	3,66	0,76
	Remunerações	191	2,74	2,50	1,00
	<b>Fé no trabalho</b>	<b>189</b>	3,52	3,71	0,61
<i>Não Crente</i>	<b>Importância do trabalho</b>	<b>191</b>	4,24	4,30	0,41
	Relacionamento com o grupo e responsabilidade	191	4,38	4,33	0,44
	Carreira	191	4,28	4,33	0,51
	Flexibilidade	191	4,05	4,00	0,66
	<b>Satisfação com o trabalho</b>	<b>191</b>	3,27	3,25	0,70
	Satisfação geral	191	3,35	3,33	0,77
	Condições de trabalho	191	3,72	4,00	0,73
	Remunerações	191	2,75	3,00	1,07
	<b>Fé no trabalho</b>	<b>189</b>	1,89	1,71	0,38

Com base na tabela I, é oportuno verificar, no que concerne às subescalas importância no trabalho os inquiridos crentes e não crentes se situam em valores médios de aproximadamente 4 (escala de 1 a 5), ou seja, ambos dão muita importância às variáveis que compõem a escala importância do trabalho.

No que respeita às subescalas satisfação com o trabalho, os inquiridos crentes posicionam-se em valores médios um pouco acima do 3 (escala 1 a 5) e os não crentes

<sup>4</sup>Ver tabelas 2, 3 e 4, anexo B (pág.43-44).

também com valores próximos do 3 (escala 1 a 5). Contudo é oportuno referir que ao nível da satisfação geral os crentes apresentam uma média de aproximadamente 4.

No que concerne à escala fé no trabalho os inquiridos crentes apresentam-se próximos do valor 4 (escala 1 a 5) enquanto os não crentes se encontram próximos do valor 2 (escala 1 a 5).

#### *4.2 Estudo das hipóteses de investigação*

Com o propósito de testar as hipóteses inicialmente definidas, isto é, verificar se as variáveis acima expostas apresentavam os resultados desejáveis e uma vez que as variáveis resultantes do inquérito são na sua maioria variáveis ordinais e nominais foi necessário recorrer a testes paramétricos (*Anova*) e não paramétricos (*Mann-Whitney*) (Hill & Hill, 2009) uma vez que a variável independente (crença) é de tipo nominal.

Na análise da hipótese utilizou-se as várias subescalas de forma a aferir a validade ou não das hipóteses em estudo

H1 - A crença religiosa influi sobre o significado (importância) que as pessoas dão ao trabalho

Recorreu-se a uma Anova<sup>5</sup> tendo como variável dependente a “importância” e como fator a “crença”. Os resultados demonstram que as diferenças entre médias não são significativas ( $p=0,316$ ), a potência do teste é fraca (0,170) e não existe homogeneidade de variâncias conforme o teste Levene ( $p=0,086$ )<sup>6</sup>. Uma vez que não existe homogeneidade aplicou-se o teste não paramétrico *Mann-Whitney*, conforme a tabela II. Como resultado observou-se a não existência de diferenças significativas entre medianas para as três subescalas uma vez que a importância da relação com os outros e a responsabilidade é (0,739) importância para com a carreira é (0,184) e para a importância

---

<sup>5</sup> Ver tabela 7, anexo B, (pág.44).

<sup>6</sup> Ver tabela 8, anexo B (pág.45).

com a flexibilidade é (0,933). Assim a primeira hipótese não se verifica.

**Tabela II**  
Subcategorias importância do trabalho  
Mann-Whitney test

Ranks				
	É crente	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Imp_Relac_resp	Não	38	98,63	3748,00
	Sim	153	95,35	14588,00
	Total	191		
Imp_Carreira	Não	38	106,54	4048,50
	Sim	153	93,38	14287,50
	Total	191		
Imp_Flexibilidade	Não	38	96,64	3672,50
	Sim	153	95,84	14663,50
	Total	191		

Test Statistics <sup>a</sup>			
	Imp_Relac_resp	Imp_Carreira	Imp_Flexibilidade
Mann-Whitney U	2807,000	2506,500	2882,500
Wilcoxon W	14588,000	14287,500	14663,500
Z	-,333	-1,330	-,084
Asymp. Sig. (2-tailed)	,739	,184	,933

a. Grouping Variable: É crente

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

## H2 – A crença Religiosa influencia a satisfação no trabalho

Na hipótese 2 recorreu-se à Anova<sup>7</sup> tendo como variável dependente a “satisfação” e como a fator “crença”. Os resultados demonstram exatamente  $p=0,050$ . A potência do teste também é fraca (0,502). Através do teste de Levene<sup>8</sup> observa-se alguma homogeneidade (0,821).

Procedeu-se também à utilização do teste não paramétrico *Mann-Whitney*, conforme a tabela III. Assim, observou-se que para a primeira subcategoria satisfação geral existem diferenças significativas entre as medianas dos crentes e não crentes ( $p=0,002$ ). O “Crente” apresenta maior mediana (Mean Rank=102,25). Na subescala satisfação com as condições (0,545) e satisfação com as remunerações (0,987) não se observam diferenças significativas entre as medianas. Pelo que podemos validar apenas parcialmente a hipótese.

<sup>7</sup> Ver tabela 7, anexo B, (pág. 44).

<sup>8</sup> Ver tabela 8, anexo B, (pág. 45).

**Tabela III**  
Subcategorias satisfação no trabalho  
Mann-Whitney test

Ranks					Test Statistics <sup>a</sup>			
	É crente	N	Mean Rank	Sum of Ranks		Sat_Satisfação	Sat_Condições	Sat_Remunerações
Sat_Satisfação	Não	38	70,86	2692,50	Mann-Whitney U	1951,500	2724,500	2902,000
	Sim	153	102,25	15643,50	Wilcoxon W	2692,500	14505,500	3643,000
	Total	191			Z	-3,143	-,605	-,017
Sat_Condições	Não	38	100,80	3830,50	Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,545	,987
	Sim	153	94,81	14505,50	a. Grouping Variable: É crente			
	Total	191						
Sat_Remunerações	Não	38	95,87	3643,00				
	Sim	153	96,03	14693,00				
	Total	191						

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

### H3 – A crença religiosa influencia a fé no trabalho

Na hipótese 3 recorreu-se a uma Anova<sup>9</sup> utilizando variável dependente a “fé” e como fator a “crença”. Neste caso o resultado é  $p=0,000$  ou seja, observa-se diferenças significativas entre crentes e não crentes.

Nesta hipótese recorreu-se também à utilização do teste não paramétrico *Mann-Whitney*, conforme a tabela IV, com a variável “fé no trabalho” e com a variável “crença”. Como resultado observou-se diferenças significativas entre as medianas dos crentes e não crentes ( $p=0,000$ ). O “sim” é aquele que apresenta maior mediana (Mean Rank= 111,02).

**Tabela IV**  
Fé no trabalho  
Mann-Whitney test

Ranks					ics <sup>a</sup>	
	É crente	N	Mean Rank	Sum of Ranks		Fe
Fe	Não	37	29,20	1080,50	Mann-Whitney U	377,500
	Sim	152	111,02	16874,50	Wilcoxon W	1080,500
	Total	189			Z	-8,162
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

a. Grouping Variable: É crente

#### 4.3 *Análise de conteúdo:*

##### 4.3.1 *Pergunta: O que é Deus*

Para a resposta à pergunta o que é Deus, variadas noções foram apresentadas pelos

<sup>9</sup>Ver tabela 7, anexo B, (pág.44).

inquiridos. Em seguida descreve-se, sumariamente, o número de respondentes (em percentagem) e alguns dos exemplos que são dados. Em anexo<sup>10</sup> encontram-se exaustivamente as respostas à questão:

*Categoria - Definição de Deus*

Os resultados apresentam as várias definições sobre o que é Deus. 25% dos sujeitos entende que Deus é entendido como um gerador de vida: “O Criador” (Sujeito R7), “Deus (...)é o criador de todas as coisas,” (Sujeito R4), “Deus é o criador de tudo” (sujeito R9), “Criador do céu e da terra e de todas as coisas” (Sujeito R16) e “Deus é Vida” (Sujeito R152). Cerca de 22,7% observa Deus como algo que dá significado à vida: “É a razão da minha vida(...) É ele quem me dá força, esperança. Ele constrói todos os pilares da minha vida (sujeito R1), “Aquele que me estimula a não desistir de ser como Ele” (sujeito R8), “O ser que serve de “expressão” para todos os campos da nossa vida (Sujeito R3) “Deus é tudo (Sujeito R45) e “Está sempre disponível...é a força que sempre me anima. (Sujeito R61). Uma dimensão de 16,12% percecionam Deus como intimidade paternal: “O Pai, o Zelador, o amigo.” (Sujeito R10) , “Deus é Pai” (sujeito R60), “Deus é o protetor” (Sujeito R99), “Deus é o meu amigo secreto” (Sujeito R170) e “É refúgio, é conforto.” (Sujeito R21). Cerca de 15,13% entende Deus como intimidade amorosa: “É quem me ama mais, é eterno” (sujeito R12), “tudo suporta por amor e sacrifício, usando de misericórdia incompreensível ao ser humano. Ama sem ser amado e aceita sem ser aceite.” (sujeito R13), “Deus é amor, é a relação, é um ser infinitamente misericordioso, que une em cada um de nós, nos ama, nos escuta” (Sujeito R61), “É "Algo"/"Alguém" que nos ama, que quer que vivamos no Amor” (sujeito R122) e Deus é “amor no sentido concreto e real da palavra” (sujeito R181). 8,55% dos sujeitos interpreta Deus como algo

---

<sup>10</sup> Ver tabela 14, anexo B (pág.47-51).

inexplicável: “É uma força invisível” (sujeito R29), “É um ser (...)em que acreditamos” (Sujeito R53). “Algo que não existe” (sujeito R126), “Deus é física” (sujeito R159) e “amorfo, para sempre inatingível e desconhecido (Sujeito R131). Outros (7,90%) quando questionados sobre o que é Deus referem-se a poder: “o onnipresente, o onnipotente” (sujeito R2), “É um ser superior que governa os céus e a terra e tudo o que nele há.” (sujeito R18), “mistério” (sujeito R79), “Ser Superior” (sujeito R109) e “Deus é algo ou alguém que acreditamos estar em todo o lado (sujeito R120). 4,6% afirma que Deus é algo que responde às necessidades humanas: “Uma criação do Homem para o ajudar a compreender e a aceitar o que desconhece.” (sujeito R84), “Deus é uma invenção da igreja.” (sujeito R161), “Uma entidade que nos incute valores (...) religiosos” (sujeito R143), “Entidade criada como simbologia de fé, a qual é explorada por doutrinas” (sujeito R160) e “Deus é a entidade a quem o homem recorre com o objetivo de compreender e justificar o que se passa no Mundo à sua volta.” (sujeito R32).

## V Discussão

Neste capítulo torna-se oportuno refletir acerca dos resultados antes apresentados e analisá-los com base nos objetivos propostos. Posteriormente incidir-se-á sobre a conclusão da investigação, limitações e possíveis linhas de investigação futura.

### *5.1 Discussão dos resultados*

O estudo das religiões no local de trabalho é de extrema importância sobretudo pelo impacto que estas têm ao nível societário. Conforme se verificou 80,1% dos inquiridos professam uma determinada religião. A análise científica dos resultados permite compreender a pertinência deste estudo, apesar dos resultados não serem o expectável verificam-se algumas conclusões interessantes.

A análise das hipóteses procurava compreender em que medida a crença tinha efeitos sobre a importância (Harpaz, 1998; Gendel-Guterman & Stashevsky, 2014), sobre a satisfação (Gendel-Guterman & Stashevsky, 2014; Snipes & Pitts, 2012;) e a transposição da fé das pessoas para o seu local de trabalho (Lynn et al., 2010), conforme referido nas várias investigações.

Na hipótese 1 quando se analisa entre crentes e não crentes verifica-se que a diferença entre os dois relativamente à importância com a carreira/financeira<sup>11</sup> é praticamente a mesma. Contudo quando se faz a análise por religiões observa-se que os protestantes dão menos importância à carreira do que os não crentes. A mesma conclusão é realçada por Harpaz (1998) que refere que os não crentes dão mais importância à orientação económica do que os crentes, sobretudo na Alemanha e na Holanda, países com raízes protestantes.

No que concerne à hipótese 2 não se verifica no seu todo, contudo na subcategoria

---

<sup>11</sup> Ver tabela 12, anexo B (pág.46).

satisfação geral denotamos que a mediana é maior para os crentes do que para os não-crentes<sup>12</sup>. Ao separar-se católicos e protestantes e relacionando-se com os não-crentes observamos que existem diferenças significativas entre católicos e não crentes. Ainda que a hipótese se verifique de forma parcial, acaba por ir ao encontro do que é defendido por (King & Williamson, 2005) que referem que existe uma relação entre a religiosidade e a satisfação com o trabalho. O mesmo é verificado em Snipes & Pitts (2012) e Gendel-Guterman & Stashevsky (2014) que referem que os trabalhadores não religiosos são menos satisfeitos com o trabalho do que os religiosos.

Relativamente à hipótese 3 - procurava perceber-se se os crentes transportam a sua vivência de fé para o trabalho – os resultados obtidos permitem verificar que as pessoas integram as práticas e ensinamentos religiosos no local de trabalho. Os resultados permitem corroborar Lynn et al. (2009) na medida em que se verifica a integração fé-trabalho.

A pergunta “O que é Deus?” apesar de profundamente genérica, tinha como objetivo compreender de que maneira as pessoas observavam Deus. Nesse aspecto o objetivo da investigação foi perceber de que forma é que a relação com esse divino infere sobre determinantes específicos do trabalho. Os resultados demonstram que a maioria das pessoas observam Deus como um gerador de vida, como algo que está profundamente relacionado com a criação de tudo o que existe. É oportuno referir também que Deus é observado como algo que dá significado à vida, ou seja, está presente na vida e é resposta para múltiplas situações que ocorrem na vida das pessoas.

---

<sup>12</sup> Ver tabela 13, anexo B (pág.46).



*5.2 Limitações do estudo, pesquisas futuras e conclusão:*

No decorrer do presente trabalho existiram alguns contrangimentos no que concerne à sua execução. Em primeiro lugar a ausência de estudos que abarcassem a temática. Apesar de existir algum trabalho desenvolvido nos Estados Unidos da América, grande parte do estudo residia sobre a relação entre a religião no trabalho e as normas constitucionais americanas, bem como sobre a importância da espiritualidade no trabalho. Na Europa a questão ainda está nas suas primeiras fases de desenvolvimento.

Outro constrangimento prendeu-se com o desenvolvimento do instrumento utilizado. Parte das questões que foram desenvolvidas (questões relativas à importância e à satisfação) tinham sido aplicadas num contexto cultural e religioso muito específico que é o Judaísmo. O desafio passou exatamente por utilizar o mesmo género de questões a uma comunidade cristã com noções culturais completamente distintas.

Outra limitação identificada prendeu-se com a aplicação do instrumento utilizado. Foi solicitado a duas IPSS que colaborassem no questionário mas, apesar de terem concordado, deixaram de dar qualquer resposta. A distribuição via e-mail, a aplicação por papel a duas comunidades de cariz religioso e a especificidade das questões fizeram com que tivessem surgido algumas dificuldades na obtenção de um número de questionários considerável. A este respeito identifica-se uma outra limitação que se prende com a enorme desequilíbrio, número de questionários, de crentes e não crentes.

Ao longo desta investigação, foram observados alguns resultados interessantes que podem servir como base para futuras pesquisas.

Dado o número inexistente de crentes muçulmanos e crentes judeus, seria oportuno realizar um estudo comparativo entre as três religiões Abraâmicas.

Seria também oportuno, para pesquisas futuras, compreender até que ponto a vida laboral das pessoas entra em conflito com as práticas religiosas.

De acordo com os resultados obtidos e com a discussão apresentada verifica-se que, em certa medida, os crentes de alguma maneira são mais satisfeitos com o trabalho e que transportam a sua fé para o trabalho.

Para além dos pressupostos anteriormente referidos este estudo permitiu também demonstrar os benefícios que poderão advir da integração das crenças e práticas religiosas dos indivíduos crentes no local de trabalho (Lynn et al., 2009).

Uma relação importante que se pode retirar, conforme referido por Parboteeah et al. (2009), é que a religião não pode ser observada apenas como algo vivido fora do meio organizacional mas como parte integrante pelo que o desafio passa em muito por incluir as várias vivências religiosas nas organizações e permitir que os crentes a possam viver no trabalho.

## Referências

- Ball, C. (2012). Religious diversity in the workplace. In N. P. Reilly (Eds). *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations, International Handbooks of Quality-of-Life*, 429-447.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*, Edições. 70: Lisboa.
- Bíblia (1998). *Bíblia Sagrada*, Paulus Editora.
- Carroll, S. T. (2013). Addressing religion and spirituality in the workplace. In K. I. Pargament, A. Mahoney, & E. P. Shafranske (Eds) *APA Handbook of Psychology, Religion, and Spirituality: An Applied Psychology of Religion and Spirituality*, Vol. 2, 595-612.
- Chusmir, L., & Koberg, C. S. (1988). Religion and attitudes toward work: A new look at an old question. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 251-262.
- Cintas, C., Gosse, B., & Vatteville, E. (2013). Religious identity: a new dimension of HRM? A French view. *Employee Relations*, 35 (6), 576-592.
- Cunningham, G. B. (2010). The influence of religious personal identity on the relationships among religious dissimilarity, value Dissimilarity, and job satisfaction. *Social Justice Research*, 23, 60-76.
- Da Silva, R. R. (2008). Espiritualidade e religião no trabalho: Possíveis implicações para o contexto organizacional. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 28 (4), 768-779.
- Da Silva, R. R., & Siqueira, D. (2009). Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, 14 (3), 557-564.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33 (2), 135-147.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16 (5), 807-833.
- Exline, J. J., & Bright, D. S. (2011). Spiritual and religious struggles in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8 (2), 123-142.
- Gendel-Guterman, H., & Stashevsky, S. (2014). Do religious paradigms exist in the

- workplace?. In Gomes, F. S. Jorge & Coelho, P. Joaquim (Eds). *Values in Shock the Role Contrasting Management, Economic and Religious Paradigms in the Workplace*, 395-402.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2003). People opium? Religion and economic attitudes. *Journal of Monetary Economics*, 50, 225-282.
- Harpaz, I. (1998). Cross national comparison of religious conviction and the meaning of work. *Cross-Cultural Research*, 32 (2), 143-170.
- Hayden, R. W., & Barbuto, Jr., J. E. (2011). Expanding a framework for a non-ideological conceptualization of spirituality in the workplace. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 12 (2), 142-155.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. Edições Sílabo.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, jr, R. W., Mccullough, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B., et al. (2000). Conceptualizing religion and spirituality: points of commonality, points of departure. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 30, 51-77.
- Kale, S. H. (2004). Spirituality, religion, and globalization. *Journal of Macromarketing*, 24, 92-107.
- King, J. E., & Williamson, I. O. (2005). Workplace religious expression, religiosity and job satisfaction: clarifying a relationship. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2 (2), 173-198.
- King, J. E., Stewart, M. M., & Mckay, P. F. (2010). Religiosity, religious identity, and bias towards worplace others. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6.
- King, S. M. (2007). Religion, spirituality, and the workplace: challenges for public administration. *Public Administration Review*, 67 (1), 103-114.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Srednicki, O. R., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 319-337.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2010). connecting religion and work:

- patterns and influences of work-faith integration. *Human Relations*, 64 (5), 675-701.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). Faith at work scale (FWS): justification, development, and validation of a measure of judaeo-christian religion in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 227-243.
- Miller, D. W., & Ewest, T. (2013). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of Religious & Theological Information*, 12 (1-2), 29-54.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426-447.
- Parboteeah, K. P., Paik, Y., & Cullen, J. B. (2009). Religious groups and work values a focus on buddhism, christianity, hinduism, and islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1), 51-67.
- Pargament, K. I. (2002). The bitter and the sweet: An evaluation of the costs and benefits of religiousness. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 13 (3), 168-181.
- Posner, J. H. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: an examination in the lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 36 (4).
- Sharabi, M. (2011). Culture, religion, ethnicity and the meaning of work: jews and muslims in the israeli context. *Culture and Religion: An Interdisciplinary Journal*, 12 (3), 219-235.
- Snipes, R. L., & Pitts, J. (2012). Religiosity in the workplace: A study of the impact of employee age and religiosity on job satisfaction. *Allied Academies International Conference*, 35-37.
- Snipes, R. L., Oswald, S. L., LaTour, M., & Armenakis, A. A. (2005). The effects of specific job satisfaction facets on customer perception of service quality: An employee-level analysis. *Journal of Business Research*, 58, 1330-1339.
- Teixeira, A. (2013). A eclesiosfera católica: pertença diferenciada. *Didaskalia*, I (2), 115-

206.

- Tolfo, S. d., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46.
- Vecchio, R. P. (1980). A test of a moderator of the job satisfaction-job quality relationship: the case of religious affiliation. *Journal of Applied Psychology*, 65 (2), 195-201.
- Von Bergen, C. W (2008). God in the workplace. *Religion & Culture Review Journal*, 2, 38-55.
- Walker, A. G. (2013). The relationship between the integration of faith and work with life and job outcomes. *Journal Bus Ethics*, 112, 453-461.
- Weber, M. (1904/5). *A Ética protestante e o espírito do capitalismo..* 8ª Ed. Lisboa: Editorial Presença.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*, 67 (6), 889-919.

**Anexos**

**7.1 Anexo A – Questionário**

**Questionário “As Religiões nas Organizações”**

O presente questionário insere-se no âmbito de um trabalho de investigação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do ISEG/UL, e tem como objetivo compreender em que medida as vivências religiosas das pessoas se manifestam no local de trabalho. A investigação está a ser realizada pelo mestrando Tiago André e orientada pelo Prof. Dr. Jorge Gomes.

**Normas de Preenchimento:**

- *Leia cada item com atenção e na totalidade antes de responder;*
- *Todas as questões são de resposta obrigatória;*
- *Coloque um “X” na resposta que considerar adequada;*
- *Não existem respostas certas ou erradas: pretende-se apenas informação sincera e espontânea;*
- *O questionário é de natureza confidencial, e durante o processamento o seu anonimato será respeitado.*

1. Assinale com um “X” uma das seguintes hipóteses.	Trabalho	Tarefas domésticas	Família	Lazer	Amigos	Religião	Desporto	Outro
Se coubesse a si dividir o seu tempo, dedicar-se-ia mais a:								

2. Descreva a <b>importância</b> para si dos seguintes componentes no emprego:	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante
2.1 Segurança no trabalho (					
2.2 Pagamento					
2.3 Oportunidades de promoção (					
2.4 Interesse no trabalho					
2.5 Responsabilidade no trabalho					
2.6 Flexibilidade no horário					
2.7 Relacionamento com o superior					
2.8 Relacionamento com o restante grupo de trabalho					

3. Descreva o seu nível de <b>satisfação</b> com os seguintes componentes no emprego:	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante
3.1 O seu ordenado incluindo benefícios					
3.2 As suas oportunidades de promoção					
3.3 Oportunidade de desenvolver as suas competências durante o trabalho					
3.4 As reações às suas ideias e sugestões					
3.5 Delegação de autoridade que lhe é atribuída					
3.6 Interesse no seu trabalho					
3.7 Ter instalações adequadas ao desempenho das suas funções					
3.8 Flexibilidade de horário					
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante
3.9 Ambiente e local de trabalho					
3.10 Relacionamento com os supervisores					

3.11 Nível de satisfação geral no seu trabalho?					
---	--	--	--	--	--

4. Assinale com “X” a resposta que achar adequada:	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante
4.1 Acha que os seus colegas sentem a presença de Deus enquanto trabalham?					
4.2 Acha que o trabalho é uma parceria com Deus?					
4.3 Entende que o trabalho tem um significado divino?					
4.4 Entende que a fé ajuda a lidar com relações profissionais difíceis?					
4.5 Encontra relação entre o trabalho e a prática religiosa?					
4.6 O trabalho pode ser visto como uma missão para Deus?					
4.7 Acredita que a crença em Deus impulsiona a fazer o bem no trabalho?					
4.8 Acha que a excelência no trabalho advém da fé?					
4.9 Em que medida é que a crença Deus pode melhorar talentos e aptidões no trabalho?					
4.10 Os colegas de trabalho podem ser vistos como seres criados à imagem de Deus?					
4.11 É possível amar os colegas de trabalho?					
4.12 Vê de bom grado se algum dos seus colegas utilizar artefactos religiosos no local de trabalho?					
4.13 Acredita que o trabalho é uma parte do plano de Deus para cuidar das necessidades das pessoas?					
4.14 É possível ser-se zelador, e não possuidor, de dinheiro, de tempo e de recursos?					

5.1 O que é Deus?

\_\_\_\_\_

5.2 É crente?

Sim	
Não	

Se a resposta é **não** passe para a questão 6:

5.2.1 Os Seus colegas de trabalho sabem que é uma pessoa de fé?

Sim	
Não	

5.2.2 No último ano pediu para participar em atividades religiosas?

Sim	
Não	

	0	1x	2x	3x	4x ou mais
5.2.3 No último ano quantas vezes teve que se ausentar do trabalho para participar em atos religiosos? ( <i>Assembleias, Missas, funerais, casamentos, meditações, atividades de grupo de cariz religioso...</i> )					



5.3 Qual a sua Religião?

Católico	
Protestante	
Outros Cristãos	
Judaísmo	
Islamismo	
Outras Religiões	

6. Caracterização da amostra:

Idade ____	<b>Género:</b>	<b>Estado Civil:</b>
	Masculino: ____ Feminino: ____	Solteiro ____ Casado/ união de facto: ____ Divorciado ____ Viuvo ____

Por favor indique o seu nível de formação:	Menos que o 9º ano: ____	Ensino Secundário: ____
	Ensino Básico (9º ano): ____ Freq. do Ensino Secundário (incompleto): ____	Freq. Universitária (pelo menos um ano): ____ Licenciatura: ____ Pós-Graduação ou mais ____

Há quantos anos trabalha \_\_\_\_\_  
 Há quantos anos trabalha na atual organização \_\_\_\_\_  
 Quantas horas trabalha por semana? \_\_\_\_\_

7.2 Anexo B - Análise Estatística

7.2.1 Estatística descritiva

**Tabela 1**  
Caracterização dos participantes

		Inquiridos	%
Sexo	Masculino	69	36,1
	Feminino	122	63,9
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>
Escala Etária	20-29	51	26,7
	30-39	46	24,1
	40-49	48	25,1
	50-59	46	24,1
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>
Estado Civil	Solteiro	61	31,9
	Casado/União de Facto	117	61,3
	Divorciado	13	6,8
	Viúvo	0	0
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	
Nível de formação	Menos que o 9º ano	9	4,7
	Ensino Básico 9º ano	10	5,2
	Freq. do Ensino Secundário (incompleto)	6	3,1
	Ensino Secundário	33	17,3
	Freq. Universitária (pelo menos um ano)	10	5,2
	Licenciatura	76	39,8
	Pós-Graduação ou mais	47	24,6
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>

**Tiago André – As Religiões no trabalho: Significado, Satisfação e Fé**

Quantos anos trabalha	0-9	88	46,1
	10-19	69	36,1
	20-29	33	17,3
	30-39	1	0,5
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>
Quantos anos trabalha na atual organização	0-9	127	66,5
	10-19	29	15,2
	20-29	14	7,3
	30-39	21	11
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>
Quantas horas trabalha por semana	0-9	4	2,1
	10-19	4	2,1
	20-29	13	6,8
	30-39	35	18,3
	40-49	103	53,9
	50-59	25	13,1
	60-69	6	3,1
	70-79	1	0,5
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	
Filiação Religiosa	Católico	116	60,7
	Protestante	24	12,6
	Outros Cristãos	6	3,1
	Outras religiões	7	3,7
	Não crentes	38	19,9
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	
Local da recolha de dados	Comunidades evangélicas		
	Redes Sociais total		

**Tabela 2**

Descritivo das variáveis Relacionamento com o grupo e responsabilidade; carreira; flexibilidade com crentes e não crentes

		N	mínimo	máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
<b>Crente</b>	Relacionamento com o grupo e responsabilidade	191	2,65	5,00	4,38	4,33	0,53
	Carreira	191	2,00	5,00	4,08	4,33	0,72
	Flexibilidade	191	2,00	5,00	4,05	4,00	0,74
<b>Não crentes</b>	Relacionamento com o grupo e responsabilidade	<b>191</b>	2,65	5,00	4,38	4,33	0,44
	Carreira	<b>191</b>	3,00	5,00	4,28	4,33	0,51
	Flexibilidade	<b>191</b>	3,00	5,00	4,05	4,00	0,66

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 3**

Descritivo das variáveis Satisfação geral; condições; remunerações com crentes e não crentes

		N	Mínimo	máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
<b>Crente</b>	Satisfação geral	191	1,17	5,00	3,77	3,83	0,70
	Condições de trabalho	191	1,00	5,00	3,68	3,66	0,76
	Remunerações	191	1,00	5,00	2,74	2,50	1,00
<b>Não Crentes</b>	Satisfação geral	<b>191</b>	1,67	4,83	3,35	3,33	0,77
	Condições de trabalho	<b>191</b>	1,67	5,00	3,72	4,00	0,73
	Remunerações	<b>191</b>	1,00	5,00	2,75	3,00	1,07

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 4**

Descritivo da variável Fé no trabalho

<i>Crente</i>	N	mínimo	máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
<b><i>Fé no trabalho</i></b>	<b>189</b>	1,21	5,00	3,52	3,71	0,61
<b><i>Não Crente Fé no trabalho</i></b>	<b>189</b>	1,00	3,21	1,89	1,71	0,38

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

### 7.2.2 Constructo e análise das variáveis

**Tabela 5**

Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Nº de Items
Importância do trabalho	,752	8
Satisfação como trabalho	,876	11
Fé no trabalho	,949	13

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 6**

Alfa de Cronbach das subcategorias

	Alfa de Cronbach	Nº de Items
<b><i>Importância do trabalho</i></b>		
Relacionamento com o grupo e responsabilidade	,603	3
Carreira	,721	3
Flexibilidade	,588	2
<b><i>Satisfação com o trabalho</i></b>		
Satisfação geral	,873	6
Condições de trabalho	,663	3
Remunerações	,746	2
<b><i>Fé no trabalho</i></b>	,949	13

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

### 7.3 Análise das hipóteses

**Tabela 7**

Validação das hipóteses - Anovas

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power <sup>d</sup>
Corrected Model	Importancia do trabalho	,278 <sup>a</sup>	1	,278	1,012	,316	1,012	,170
	Satisfação com o trabalho	,629 <sup>b</sup>	1	,629	1,353	,246	1,353	,212
	Fe	78,513 <sup>c</sup>	1	78,513	137,933	,000	137,933	1,000
Intercept	Importancia do trabalho	2066,887	1	2066,887	7517,487	,000	7517,487	1,000
	Satisfação com o trabalho	1315,877	1	1315,877	2830,650	,000	2830,650	1,000
	Fe	875,297	1	875,297	1537,732	,000	1537,732	1,000
CRENTE	Importancia do trabalho	,278	1	,278	1,012	,316	1,012	,170
	Satisfação com o trabalho	,629	1	,629	1,353	,050	1,353	,212
	Fe	78,513	1	78,513	137,933	,000	137,933	1,000
Error	Importancia do trabalho	51,415	187	,275				
	Satisfação com o trabalho	86,930	187	,465				
	Fe	106,443	187	,569				
Total	Importancia do trabalho	3287,499	189					
	Satisfação com o trabalho	2232,988	189					
	Fe	2127,546	189					
Corrected Total	Importancia do trabalho	51,693	188					
	Satisfação com o trabalho	87,559	188					
	Fe	184,956	188					

a. R Squared = ,005 (Adjusted R Squared = ,000)

b. R Squared = ,007 (Adjusted R Squared = ,002)

c. R Squared = ,424 (Adjusted R Squared = ,421)

d. Computed using alpha = ,05

**Tabela 8 –**  
 Teste de Levene para cada uma das hipóteses

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

	F	df1	df2	Sig.
Importancia do trabalho	2,979	1	187	,086
Satisfação com o trabalho	,057	1	187	,811
Fe	3,255	1	187	,073

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + CRENTE

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 9**  
 Teste de normalidade das subcategorias importância do trabalho  
**Tests of Normality**

	É crente	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Imp_Relac_resp	Não	,216	38	,000	,900	38	,003
	Sim	,179	153	,000	,893	153	,000
Imp_Carreira	Não	,218	38	,000	,923	38	,012
	Sim	,147	153	,000	,926	153	,000
Imp_Flexibilidade	Não	,153	38	,026	,904	38	,003
	Sim	,175	153	,000	,917	153	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 10 –**  
 Teste de normalidade das subcategorias satisfação no trabalho

**Tests of Normality**

	É crente	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sat_Satisfação	Não	,167	38	,009	,962	38	,223
	Sim	,104	153	,000	,964	153	,000
Sat_Condições	Não	,204	38	,000	,892	38	,002
	Sim	,112	153	,000	,968	153	,001
Sat_Remunerações	Não	,152	38	,027	,948	38	,076
	Sim	,140	153	,000	,962	153	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 11**  
 Teste de normalidade fé no trabalho

**Tests of Normality**

	É crente	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Fe	Não	,203	37	,001	,886	37	,001
	Sim	,103	152	,000	,970	152	,002

a. Lilliefors Significance Correction

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**7.3.1 Estudo exploratório**

*Importância e satisfação no trabalho:*

**Tabela 12**  
Importância do trabalho entre protestantes e os sem religião

Mann-Whitney Test

		Ranks		
	Qual a sua religião	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Imp_Relac_resp	Sem religião	38	33,79	1284,00
	Protestante	24	27,88	669,00
	Total	62		
Imp_Carreira	Sem religião	38	38,05	1446,00
	Protestante	24	21,13	507,00
	Total	62		
Imp_Flexibilidade	Sem religião	38	33,87	1287,00
	Protestante	24	27,75	666,00
	Total	62		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Imp_Relac_resp	Imp_Carreira	Imp_Flexibilidade
Mann-Whitney U	369,000	207,000	366,000
Wilcoxon W	669,000	507,000	666,000
Z	-1,290	-3,656	-1,336
Asymp. Sig. (2-tailed)	,197	,000	,182

a. Grouping Variable: Qual a sua religião

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

**Tabela 13**  
Satisfação no trabalho entre os católicos os sem religião

Mann-Whitney Test

		Ranks		
	Qual a sua religião	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sat_Satisfacao	Sem religião	38	57,84	2198,00
	Católico	116	83,94	9737,00
	Total	154		
Sat_Condições	Sem religião	38	81,75	3106,50
	Católico	116	76,11	8828,50
	Total	154		
Sat_Remunerações	Sem religião	38	77,11	2930,00
	Católico	116	77,63	9005,00
	Total	154		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Sat_Satisfacao	Sat_Condições	Sat_Remunerações
Mann-Whitney U	1457,000	2042,500	2189,000
Wilcoxon W	2198,000	8828,500	2930,000
Z	-3,141	-,684	-,063
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,494	,949

a. Grouping Variable: Qual a sua religião

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 21*

7.4 Análise de conteúdo

**Tabela 14**  
**O que é Deus?**

Categoria	Sub-Categorias	Indicadores	Unidades de registo	Frequência	Percentagem
Questão - o que é Deus?	Intimidade paterna	Pai	(...) “Pai” (R9); “O Pai” (R10); (...) “um pai celestial” (R12); (...) “Deus é o meu Pai” (R20); “Deus é Pai” (R28); “Deus é o Pai” (R34); “É o nosso Pai” (R37); “Deus é aquele a quem nós chamamos Pai.” (R59); “Deus é Pai” (R60); (...) “Pai” (R73); “Deus é nosso Pai” (R90); “Deus é o Pai (R102); “Um pai” (R106); “Pai” (R136); “É Pai” (R146); “Pai” (R179); (...) “o meu pai” (R180)	17	5,5%
		Companheiro	(...) “companheirismo” (R62)	1	0,33%
		Conforto	(...) “é conforto” (R21); (...) “e contar com Ele sempre” (R20); (...) “que suporta comigo” (R24); (...); que nos conforta (R124); (...); (...) “na busca de força e coragem nos momentos mais difíceis da minha vida assim como da dos meus próximos.” (R69); (...) “que sempre me anima.” (R61); “Sentir a presença da paz de espírito” (R165); (...) “Tranquilidade” (R176)	8	2,63%
		Cuidador	(...) “meu ajudador” (R15); (...); (...) “Que cura” (R17); “cuida de mim” (R24); (...) “que nos apoia” (R48); (...) “alento a seus filho” (R59)	5	1,65%
		Protetor	(...) “É refugio” (R21); (...) que nos protege em todos os momentos de aflição.” (R29); “É um “ser” protetor” (R78); “Protetor” (R99); “e protetor” (R147);	5	1,65%
		Zelador	(...) “Zelador” (R10); “um zelador” (R151); (...) está constantemente a olhar por nós” (R157)	3	0,99%
		Amigo	(...) “amigo pessoal” (R9); (...) “o amigo” (R10); (...) “que se relaciona comigo de forma individual, íntima” (R12) (...) ”meu amigo” (R15); “o meu amigo secreto” (R170); (...) “o meu melhor amigo” (R182).	6	1,97%
		Bom	(...) “porque Ele é bom” (R24); (...); “É o praticar o Bem” (R103); (...) “benevolente” (R138); “Um Ser Bondoso” (R164)	4	1,32%
		Intimidade amorosa	Amor	(...) “que ama a humanidade” (R2); (...) Deus é amor!” (R2); (...) “sem Deus nem o amor poderíamos definir ou compreender.” (R3); (...) “Ama a sua criação” (R9); (...) “a ama de uma forma incrível” (R11); (...) “amorosa. É quem me ama mais” (R12); (...) “tudo suporta por amor” (R13); (...) “Ama sem ser amado e aceita sem ser aceite.” (R13); (...) “É o ser que me ama incondicionalmente” (R14); (...) “É aquele que nos ama, independentemente de qualquer situação” (R20); (...) “e o amor” (R24); “Deus é amor” (R28); (...) “Aquele que ama” (R36); (...) “É a fonte maior de amor” (R48); “Expressão máxima de amor” (R58); (...) “que nos ama” (R59); (...) “é amor” (R60); “Deus é amor (...) nos ama” (R61); “É Amor” (R62); (...) “Amor” (R65); “Amor” (R71); “Amor” (R72); (...) “que os ama” (R73); “amoroso” (R74); “Deus é Amor” (R80); “Amor” (R91); “É o Amor” (R104); (...) “que ama” (R106); “É “Algo”/“Alguém” que nos ama (...) “que quer que vivamos no Amor” (R122);	33

**Tiago André – As Religiões no trabalho: Significado, Satisfação e Fé**

			“amor” (R128); “Amor” (R140); (...) “Amor” (R179); (...) “Para além de ser amor no sentido concreto e real da palavra.” (R181)		
	Sacrifício;	(...) “Sacrifício” (R13)		1	0,33%
	Misericórdia;	(...) “usando de misericórdia incompreensível ao ser humano (R13); (...) “misericordioso” (R24); “Deus é uma pessoa que se reconciliou connosco” (R26); (...)é um ser infinitamente misericordioso (R61); “um ser misericordioso” (R110); (...) “e Misericordioso” (R164)		6	1,97%
	Relação;	(...) “relacionamento com a sua criação” (R4); (...) “e ainda hoje deseja ter um relacionamento especial com Ela” (R11); (...) “que se relaciona comigo” (R12);		3	0,99%
	Perdão;	(...) “o perdão” (R24)		1	0,33%
	Receber graças	(...) “recebemos as graças que ele nos dá” (R47)			0,33%
	Aceitação	(...) “aceita sem ser aceite” (R13)		1	0,33%
					<b>Total – 15,13%</b>
Gerador de vida	Vida	(...) “tenha a vida eterna” (R2); “É o senhor das nossas vidas” (R8); “sonhou (...) a humanidade” (R11); (...) “daí eu ter a vida eterna” (R15); (...) “é a razão da nossa existência. Sem Ele nada existiria.” (R17); (...) “para que eu tivesse a vida que tenho hoje” (R20); ” Deus é a razão de Eu existir” (R30); (...) “o criador da vida” (R36); (...) “dá vida” (R59); “Vida” (R167)		10	3,29%
	Criador	“O Criador” (R2); (...) “é o criador de todas as coisas, que procura diariamente o relacionamento com a sua criação” (R4); “criador” (R7); “Deus é o criador de tudo” (R9); (...) “o criador” (R10); “Deus é o criador de todo o universo” (R12); (...) “que tudo criou” (R13); “Criador do céu e da terra e de todas as coisas” (R16); (...) “Criador” (R17); “Deus é o criador de todas as coisas” (R20); (...) “que criou o mundo, a criação “ (R24); (...) “que nos criou” (R26); “O criador do céu e da terra e tudo o que nele há.” (R27); (...) “o criador da vida” (R36); (...) “criador do céu e da terra.” (R39); “O criador de tudo” (R41); “Deus é o criador” (R44); (...) “Criador do universo” (R45); “É o criador” (R51); (...)”Criador de todas as coisas” (R73); “criador” (R97); “Deus é o criador” (R102); “Criador” (R127); “é o criador de todas as coisas” (R135); “É o nosso criador” (R147); ”Criação” (R169); “É o criador de tudo o que existe ou existirá” (R174); “É o meu criador” (R180); “É o meu criador” (R182)		29	9,54%
	Salvador	“Deus (...) salvador” (R4); (...) “o Nosso Salvador” (R8); (...) “salvador” (R24)		3	0,99%
	Divino	(...) “Divino” (R12); (...) “divina” (R13); (...) “É o ser divino” (R14); “É um ser divino” (R24); (...) “Um ser superior” (R25) “É uma força divina” (R38); (...) “o ser que tem eternidade” (R41); “Algo divino” (R42); “É o divino” (R43); “Uma entidade divina” (R63); “Entidade divina” (R68); “Ser supremo” (R73); “Espírito” (R77); “Uma entidade divina”(R83); “Alguém divino” (R88); “Algo superior” (R116); “Divindade” (R117); “ser divino” (R118); “Uma entidade divina” (R121); “Algo superior” (R131); “Entidade superior” (R134); “Um Ser que se acredita divino” (R138); ”sobrenatural” (R142) “Acho que Deus é um ser divino” (R145); “o ser		29	9,54%

**Tiago André – As Religiões no trabalho: Significado, Satisfação e Fé**

		superior” (R148); “um ser superior”(R149); “divindade” (R153); “entidade divina (R154); “Ser superior” (R181)		
	Senhor	(...) “meu Senhor” (R15); (...) “é o Senhor” (R17); (...) “meu Senhor” (R20); “O senhor nosso Deus é o nosso Senhor” (R39);	4	1,32%
	Imortal	“Deus é o único que possui imortalidade” (R40)	1	0,33%
				<b>Total – 25%</b>
Dá significado à vida	Esperança	“esperança” (R1); (...) “a esperança” (R24); “Esperança” (R128)	3	0,99%
	Sentido	“É a razão da minha vida” (R1); “O ser que serve de “expressão” para todos os campos da nossa vida” (R3); (...) “O modelo” (R10); (...) “é quem sustém todas as coisas” (R17); (...) “Sem Deus não somos nada neste mundo.” (R18) (...) “Sem Deus a minha vida não tem sentido” (R30); (...) “Sem ele todo o significado se torna vazio”. (R31); (...) “e no poder que temos em transformar, conquistar e alcançar o que queremos.” (R33); (...) “e nos guia” (R48); (...) “É aquele que está atento, caminha” (R59); (...) “É a certeza de que tudo o que somos e fazemos tem um sentido” (R60); “o caminho” (R66); “Guia” (R82); (...) “Uma presença constante nas nossas vidas” (R96); (...) “é “Aquilo” que nos alimenta a alma para vivermos melhor” (R122); (...) “ultrapassar os obstáculos que a vida nos coloca” (R158); “Um Ser que nos ajuda a vencer” (R164); “Exemplo” (R173); “Guia” (R176); (...) “a minha razão de viver” (R180)	20	6,58%
	motivação;	(...) “Aquele que me estimula a não desistir de ser o mais como Ele” (R8); (...) “que impulsiona nas dificuldades” (R60); “Algo que impulsiona a vida de muitas pessoas” (R125)	3	0,99%
	totalidade;	“Deus é!” (R5); “É tudo para a minha vida” (R6); “Deus é tudo para mim” (R15); “Deus é tudo na minha vida” (R23); “É tudo - o centro da minha vida” (R31); “Deus é tudo” (R45); “Tudo” (R46); “É tudo, o mais importante” (R56); (...) “é a força” (R60); “É tudo” (R64); “Tudo” (R75); (...) “ a quem devemos tudo” (R96); “Tudo” (R115); “Tudo” (R129); “Somatório de Tudo” (R141); (...) “É tudo para mim” (R182)	16	5,26%
	orientação;	(...) “Ele constrói todos os pilares da minha vida.” (R1); (...) “Aquele que nos orienta nos nossos passos, atitudes e comportamentos” (R8); “É quem dirige todos os meus dias” (R14); “O Senhor que comanda a minha vida” (R19); “Uma fonte de inspiração” (R95); “Orientação” (R98); (...) “no sentido de orientarmos a nossa vida!” (R100); “Algo que orienta” (R125); (...) “que tem o poder orientador” (R145)	9	2,96%
	iluminar;	(...) “Ser que nos ilumina” (R53); (...) “É aquele que nos ilumina” (R59); “Luz” (R168)	3	0,99%
	Força;	(...) “É ele quem me dá força” (R1); (...) “É ele a força do meu viver!” (R15); (...) “É a força para suportar as adversidades (R21); “É uma força” (R29); (...) “dá força” (R59); (...) é a força. (R61); (...) “no qual costume recorrer na busca de força” (R69); “Força” (R114); “Deus é uma força” (R142); (...) “dá força aos que nele acreditam” (R145); “É uma força” (R157); “Força” (R178)	12	3,95%



**Tiago André – As Religiões no trabalho: Significado, Satisfação e Fé**

		Paz	(...) “que nos trouxe a paz” (R24) “Paz” (R65); “Paz” (R176)	3	0,99%
	Poder	omnipotente;	(...) “Omnipotente” (R2); (...) “Ser mais poderoso que existe” (R36); “Algo invisível” (R69); (...) “e que não tem aspeto físico.” (R120); (...) “Incorpóreo” (R164)	5	1,65%
		omnipresente;	(...) “o omnipresente” (R2); (...) “eterno (sempre existiu e sempre existirá.” (R12); (...) “nos dois sentidos, passada e futura.” (R41); (...) “que não vimos mas sentimos” (R47); (...) “É aquele que está sempre à nossa espera” (R59) “Deus é algo ou alguém que acreditamos estar em todo o lado” (R120); “Uma entidade omnipresente” (R130); “alguém presente” (R137); (...) “Eterno” (R164).	9	2,96%
		Omnisciente;	“Deus (...) tudo (...) conhece” (R13); (...) “Basta olhar para cima e observar tudo o que não sabemos” (R33)	2	0,66%
		governador;	“É um ser superior que governa os céus e a terra e tudo o que nele há” (R18); (...) “nos comanda a todos” (R38); “É um ser muito poderosos” (R47); “Deus é todo poderoso” (R54); “o Todo Poderoso” (R88)	5	1,65%
		Respeito;	(...)respeito (R62)	1	0,33%
		mistério;	“Mistério” (R79)	1	0,33%
		sabedoria	(...)numa escala extremamente acima do nosso entendimento.” (R181)	1	0,33%
	Responde às necessidades humanas	criação humana;	“Deus é a entidade a quem o homem recorre com o objetivo de compreender e justificar o que se passa no Mundo à sua volta” (R32); (...) “criada pelo o Homem com o objetivo de combater a nossa ignorância (passada e presente) relativamente a todas as "forças" no universo que não são possíveis de compreender pela a nossa mente humana que está limitada a 5 sentidos (R83); “Uma criação do Homem para o ajudar a compreender e a aceitar o que desconhece” (R84); “uma criação do Homem” (R94); “Entidade criada pela motivação humana” (R111) “Deus foi uma invenção do Homem para explicar o que ainda é inexplicável” (R155)	6	1,97%
		criação da igreja	(...) “não acredito em Deus do mesmo modo que a religião católica o faz querer.” (R131); (...) “Entidade criada como simbologia de fé, a qual é explorada por doutrinas” (R160); “Deus é uma invenção da igreja” (R161);	3	0,98%
		valores religiosos;	Uma entidade que nos inculca valores religiosos (R143);	1	0,33%
		valores morais	“Ser-se humano (R101); “É o praticar o bem”; (R103); “Uma entidade que nos inculca valores morais” (R143); “Entidade que nos transmite valores morais.” (R144)	4	1,32%
					<b>Total – 4,6%</b>
	inexplicável	imperscrutável;	“É uma pessoa triuna (3 pessoas em perfeita harmonia)” (R11); “triuna” (R13); “Deus não pode ser descrito através de meras palavras” (R17); “Para mim Deus é uma pessoa espiritual, mas sem ser real” (R36); (...); “Eu sei o que não é Deus, no entanto não sei o que é Deus. Não é coisa, nem animal. Como disse Moisés: "Eu não sei como És, porém, eu sei que És". Deus "É". (R67); “Não sei” (R70); “não sei” (R76); “não sei” (R105); “É UNO” (R113)	9	2,96%
		sem definição	“não dá para definir” (R46); “Abstrato” (R107)	2	0,66%

**Tiago André – As Religiões no trabalho: Significado, Satisfação e Fé**

		Acreditar	(...) “nós cremos e acreditamos” (R43); (...) “Em que acreditamos. Chama-se fê” (R53); “nós que estamos próximos da fê” (R60); (...) “que nos leva a acreditar, a ter fê”; “É aquele em quem depositamos a nossa fê”; (...) “em quem depositamos a nossa fê em muitos dos casos, e erradamente, quando precisamos de ajuda e não como prática quotidiana.” (R109); “Fê” (R112); “É a fê que temos em que nem tudo se explica racionalmente.” (R139); “em quem temos fê” (R148); “Deus é algo a que as pessoas se agarram para ter Fé” (R158);	9	2,96%
		Amorfo	(...) “amorfo, para sempre inatingível é desconhecido” (R131)	1	0,33%
		não existe	“algo que não existe” (R126); “Não sou crente” (R123); “Nada” (R150); “Nada” (R156);	4	1,32%
		Física	“Deus é física” (R159)	1	0,33%
					<b>Total – 8,5%</b>