

MEDITAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL

Michely Nascimento

Resumo

Esse artigo se propôs a estudar os conceitos de meditação, clima organizacional, apresentar os tipos de meditações e por fim aplicou pesquisa qualitativa com dados quantificáveis com a finalidade de verificar se a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e no âmbito profissional e contribui para a melhoria do clima organizacional. Este estudo investigou como os praticantes habituais de prática meditativa percebem o impacto da prática nas suas relações interpessoais e no clima das equipes que os mesmos pertencem. A pesquisa foi aplicada aos membros da escola de yoga Senda do Bem, utilizando-se como ferramenta de divulgação dos questionários o grupo de *Whatsapp* da escola com conta com aproximadamente 100 integrantes com 17 respostas válidas. Por meio da análise dos dados coletados verificou-se que após a realização da prática meditativa os entrevistados se percebiam como pessoas mais calmas, amorosas e com maior sentimento de empatia em relação ao próximo. Além de terem uma maior autoconsciência quanto ao seu estado emocional e quais situações o abalam emocionalmente, aspectos esses, que aumentam a conexão consigo e com o próximo.

Palavras-chave: Meditação. Benefícios da Meditação. Clima Organizacional.

1. INTRODUÇÃO

A prática regular de meditação por praticantes habituais traz impactos positivos no aspecto profissional do praticante e consequentemente influencia no clima organizacional.

A prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e no âmbito profissional e contribui para a melhoria do clima organizacional?

Somos uma pessoa única, nossas ações refletem um conjunto amplo de variáveis, tais como física, emocional, espiritual e cultural.

Desta forma, nosso estado de espírito interfere na forma como nos comportamos e agimos dentro e fora da organização.

Vivemos numa cultura onde o sucesso profissional faz parte das “obrigações” impostas para sociedade, essa cobrança vem se agravando com a aceleração global que vivemos e com o aumento e acesso as mais variáveis fontes de informação.

Considerando essas circunstâncias, o objetivo principal da pesquisa descrita neste artigo é verificar se a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e contribui para melhoria do clima organizacional e tem como objetivos Específicos os abaixo descritos.

- Verificar com base na fundamentação teórica conceitos sobre o tema meditação e seus benefícios.

- Verificar com base na fundamentação teórica conceitos e estudos sobre o clima organizacional e seus impactos nos resultados das empresas.
- Verificar com base na fundamentação teórica quais são os tipos e aplicações de meditação.
- Analisar, com base nos dados coletados junto aos praticantes de meditação, se a pratica de meditação frequente influencia nas relações interpessoas e no clima das equipes que os mesmos pertencem.

Esse cenário traz consigo, o que podemos chamar das doenças do século, depressão e crise de ansiedade, daí a importância deste trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Trungpa (2014, p. 25) “Quando uma pessoa pratica a meditação e segue o caminho espiritual, os problemas encontrados na interação com a sociedade deixam de serem obstáculos e se tornam oportunidades criativas. As situações da vida diária passam a fazer parte da prática de meditação”.

Assim, para mantermos nossa integridade física, emocional e espiritual é essencial darmos uma atenção a nossa saúde mental, buscarmos ferramentas que nos conectem com nós mesmos, que nos coloquem nos eixos, que nos possibilitem tomarmos decisões centradas, com clareza e de maneira assertiva.

Para Hermógenes (2016, p. 121),

Somos o que somos, fazemos o que fazemos, reagimos como reagimos, sofremos ou gozamos, temos nossas crises e nossos remansos, e até mesmos pensamos e cremos, não de acordo com o nível conhecido da mente, mas sim movidos, manobrados, determinados pelas camadas mais profundas, das quais não temos conhecimento claro. Sendo a mente comparada a um *iceberg*, a parte aflorada, que é a mente consciente, é mínima e relativamente incapaz, enquanto a parte submersa, o inconsciente, tem poder incomparavelmente maior.

O cuidado que temos com nossas emoções e os registros no nosso inconsciente refletem na nossa maneira de nos comportamos nas nossas relações interpessoas, nos respeito às divergências e na maneira como nos cobramos diante aos desafios diários.

Conforme Fiorelli (2000, p. 112),

A pessoa traz à Organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

Diante do exposto, nos questionamos se ao cuidarmos de nossa saúde mental e se nos mantivermos bem e centrados no presente, nossa contribuição ao clima organizacional não será mais positiva.

O Ser Humano como ser integral comporta-se nos diversos papéis que desempenha, como por exemplo, empregado, marido, pai, filho e amigo, de forma integrada.

Assim, ao exercitar a paciência e concentração nas atividades fora do trabalho, terá mais autocontrole e menor ansiedade quando cobrado pela entrega de resultado no ambiente de trabalho.

É aí que entra a meditação, aqueles que meditam regularmente apresentam um nível diário de ansiedade muito menor do que os que não meditam. Têm muito menos problemas psicológicos ou psicossomáticos, como resfriados, dores de cabeça e insônia. Além disso, as pessoas que meditam são capazes de resistir aos golpes da vida e lidar muito bem com o estresse diário, sofrendo menores consequências diante deles (GOLEMAN, 1999).

Uma organização pautada em seus funcionários e nas relações que estes desenvolvem, entende que quando uma pessoa chega ao local de trabalho ela é um ser integral, e não apenas profissional, e sabe que primar por um ótimo ambiente trará inúmeros benefícios pelos quais vale a pena investir. (QUEIROZ & SIQUEIRA, 2012, p.1873).

De acordo com Trungpa (2014, p. 77) “Outro obstáculo a ser trabalhado é a rapidez, que impede a pessoa de se relacionar com o trabalho verdadeiro. Há com frequência um mal-entendido ou confusão entre realização e rapidez”.

Para Chiavenato (2000, p. 413) “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”.

Diante disso, percebemos que a variável clima organizacional se trata de percepção que cada funcionário de uma equipe tem sobre o ambiente de trabalho. Se tratando de percepção, ou seja, variável subjetiva, o estado de espírito individual tem uma grande influência.

As pessoas que têm o hábito de meditar regularmente desenvolvem por meio da prática um estilo de vida mais centrado, uma maior conexão com o todo e menor nível de ansiedade e estresses. Assim, contribuem de forma positiva para o clima organizacional, pois ao estarem conectadas com o todo tem maior facilidade em se colocarem no lugar do outro, exercitando a empatia, por exemplo.

A meditação treina a capacidade de prestar atenção. Isso a diferencia de muitas outras formas de relaxamento que permitem que a mente divague à vontade. A atenção manifesta-se de várias maneiras, como por exemplo, na escuta ativa, assim, a meditação

aperfeiçoa a habilidade da pessoa de captar sutis manifestações no ambiente e de prestar atenção ao que está realmente acontecendo no momento presente, sem divagações.

Isso reflete nas relações interpessoais, pois ao conversar com alguém que medita regularmente estabelece uma relação de maior empatia, porque consegue prestar uma atenção especial no que a outra pessoa está realmente dizendo.

Os funcionários de uma organização que praticam meditação frequentemente tem uma facilidade maior a mudanças, menor predisposição ao estresse e maior capacidade de concentração, além de estabelecer uma relação de mais empatia com os colegas, consequentemente, contribuem positivamente para o clima da equipe da qual fazem parte e produzem melhores resultados para a organização.

De acordo com Packer (2013, p. 9) “A reorganização da mente para o foco de concentração é o meio de acalmá-la, de serená-la a ponto de criar um espaço entre um pensamento e outro até que nenhum outro pensamento ocupe a mente exceto o pensamento-objeto de concentração”.

Cabe registrar que meditação não é sinônimo de relaxamento, pois aquela é o esforço para reexercitar a atenção, o que proporciona a obtenção de conhecimento, aumento da concentração e capacidade de relacionar-se com empatia.

Para Osho (2002, p. 8)

“Sempre que você conseguir pare todo o resto e encontre tempo para apenas ser. Pensar também é fazer, concentrar-se também é fazer, contemplação é fazer. Mesmo que seja um único momento em que você não esteja fazendo nada e esteja apenas em seu centro, completamente relaxado, isto é meditação”.

Segundo Trungpa (2014, p. 78) “A aceleração também está ligada a uma sensação de territorialidade, uma sensação de que você está envolvido na sua velocidade; portanto, todos em volta deveriam sair do seu caminho e recuar para seu próprio território”.

Para Masetti (2015, p.19) “A meditação é, isto sim, um relacionamento ativo com um objetivo elevado, por meio do qual adquirimos certas qualidades positivas relacionadas àquele objeto, e, por fim, entendemos sua natureza última que é também a nossa própria natureza”.

A meditação, caracterizada como o treino da atenção plena à consciência do momento presente, tem sido associada a um maior bem-estar físico, mental e emocional (Shapiro, Schwartz, & Santerre, 2005).

Entendendo o estresse como fenômeno coletivo, Bliese e Castro (2000) realizaram uma pesquisa empírica que revelou como a clareza do papel que o grupo deve desempenhar mitiga os efeitos negativos da sobrecarga de trabalho, mas somente em grupos com liderança apoiadora.

Ainda com relação à importância sobre a manutenção de relações interpessoais positivas, de acordo com Palácios, Vieira & Freire (2010, p. 9) “torna-se pertinente esperar que relações afetivas vistas como favoráveis impactem positivamente no estabelecimento de um vínculo afetivo com a equipe de trabalho”.

Bastos e Borges-Andrade (2002) destacam que o comprometimento pode ocorrer em relação a diferentes focos de maneira simultânea. Em pesquisa relatada por estes autores evidenciaram que as pessoas podiam ter ao mesmo tempo elevado comprometimento com a organização e baixo com a profissão. Assim, pondera-se a respeito da possibilidade do fator Reconhecimento ter um papel importante no comprometimento com a organização.

Davidson et al. (2003), afirmam que a meditação pode ativar áreas cerebrais associadas ao bem-estar. Assim, considerando-se a plasticidade dos circuitos emocionais, sugere-se que a quantidade de práticas pode associar-se à magnitude destes efeitos cerebrais, gerando padrões comportamentais mais estáveis a partir deles.

Contribui com o acima exposto o fato de que já há estudos sendo realizados em escolas públicas, como por exemplo, o realizado em duas escolas públicas do município de Rio Claro - SP, o qual avaliou, durante dois meses, as relações de alunos com a prática meditativa. Os resultados obtidos mostraram que a meditação foi eficiente em muitos aspectos que envolvem a atividade escolar: o comportamento em sala de aula, o interesse por atividades escolares e pela própria pesquisa (DENARDO, 2013).

Funcionários sobrecarregados de tarefas, prazos para cumprir, pressão, metas a alcançar, competitividade, exiguidade de tempo são fatores presentes e vivenciados pelos trabalhadores, acarretando insegurança, medo, stress, queixas trabalhista, rumores e conflitos e queixas sem fim. (RICARDO, 2004).

A crescente rapidez do mundo atual impõe um padrão de agilidade e aceleração aos trabalhadores, os quais devem desempenhar suas funções cada vez mais rapidamente e com eficiência. Além de defender a importância da competitividade entre funcionários da mesma organização. O trabalho cooperativo vem perdendo lugar e a competitividade entre colegas e equipes tem sido reverenciada.

3. METODOLOGIA

De acordo com Cíntia & Regina (2008, p. 6) “a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas. Assim, ela parte de uma dúvida ou de um problema,

buscando uma resposta ou solução, com o uso do método científico. A pesquisa também é uma forma de obtenção de conhecimentos e descobertas acerca de um determinado assunto ou fato, seja ele acadêmico, social ou profissional”.

Alinhado ao exposto, a metodologia utilizada, neste artigo acadêmico, foi pura e empírica, com base na pesquisa qualitativo-quantitativa com elaboração de questionário, composto por perguntas fechadas, para levantamento de informações, os questionários foram aplicados numa amostragem e depois são quantificáveis, os seja, tratou-se de uma pesquisa qualitativa com dados quantificáveis.

Segundo Cíntia & Regina (2008, p. 11) “o questionário é a forma mais usada para coletar dados. Possibilita obter informações que dizem respeito, por exemplo, a quem são as pessoas, o que fazem, o que pensam, suas opiniões, sentimentos, esperanças, desejos etc.”.

Foram selecionados, para aplicação dos questionários, praticantes de yoga e meditação da escola de yoga senda do bem, que praticam pelo menos uma vez por semana durante uma hora de prática.

A escolha desse público para análise deu-se em virtude de antes da prática de yoga ser reservado um tempo específico para meditação, além do fato, dos praticantes trabalharem durante o dia em diversas profissões, como, bancário, servidor público estadual e federal, além de profissionais de empresa de economia mista.

A pesquisa foi aplicada com base na análise dos dados respondidos pelos praticantes de yoga e meditação. Esses dados foram coletados por meio de questionário, enviado aos praticantes via grupo de Whatsapp da escola que conta com aproximadamente 100 integrantes e o prazo de resposta foi de uma semana.

O público alvo da pesquisa foram os praticantes de yoga e meditação da escola de yoga Senda do Bem, a qual fica localizada no bairro Itacorubi na cidade de Florianópolis/SC. A escola também dispõe de um web site com informações gerais e sobre a prática de yoga - <https://www.sendadobem.com.br/>

O questionário foi disponibilizado na ferramenta digital – Google Formulário. O link que deu acesso ao questionário foi encaminhado via grupo de Whatsapp da escola, grupo composto por 100 integrantes e a amostra conta com 17% de questionários respondidos.

Os dados coletados por meio do questionário foram tabulados e analisados com base na frequência de resposta que variaram na escala de 1 a 5, sendo 1 - Nunca/Não e 5 - Sempre/Totalmente. O questionário também contou com respostas de múltipla escolha (sim ou não).

O questionário foi dividido com dois blocos, cada um com dez questões. A primeira parte teve com objetivo identificar se o entrevistado exercita atividade laboral, como é a sua interação em equipe, quais estímulos recebem no ambiente de trabalho e como responde a eles.

As questões da segunda parte do questionário foram direcionadas a identificar se o entrevistado pratica meditação e/ou yoga, a frequência da prática, quais os benefícios da prática que o entrevistado sentiu e quais os benefícios são percebidos e aplicados fora do ambiente de meditação e/ou yoga.

Após o recebimento desses questionários as respostas foram tabuladas e analisadas, trata-se, portanto de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, cujos resultados são apresentados em forma de tabela e análise descritiva na próxima seção.

4. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Em análise aos dados apresentados verificamos que da amostra 13 entrevistados realizam atividade laboral de forma contínua e 15 praticam meditação e/ou yoga pelo menos uma vez por semana.

Quadro 1 – Executa trabalho laboral de forma contínua.

Sim	Não	Total
13	4	17

Fonte: a autora.

Com relação aos dados do primeiro bloco, o qual é direcionado a atividade laboral, 100% dos entrevistados relataram que executam atividades que requerem concentração, sendo que mais de 80% informaram que seu trabalho exige muito ou totalmente entrega de alto desempenho e que a capacidade de resiliência é fundamental.

Quadro 2 – Pertence a alguma equipe de trabalho.

Sim	Não	Total
17	0	17

Fonte: a autora.

Esses dados demonstram a exigência de entrega e de eficácia que os profissionais encaram no ambiente de trabalho. Além de necessitarem está concentrado nas suas atividades diárias para poderem contribuir com resultado de alto desempenho.

Quadro 3 – Questões de 03 a 10 do primeiro bloco direcionadas a atividade laboral.

Pergunta	Não (1)	Muito Pouco (2)	Razoavelmente (3)	Muito (4)	Totalmente (5)	Não (1)
Você executa trabalho que exige concentração?				30%	70%	
Você executa trabalho que exige entrega de alto desempenho?		6%	12%	12%	70%	
Você executa trabalho onde a capacidade de resiliência é fundamental?			6%	18%	76%	
No seu ambiente de trabalho as atividades dos membros da equipe são relacionadas?			23%	35%	42%	
No seu ambiente de trabalho as atividades são realizadas de forma cooperativa entre os membros da equipe?		12%	35%	12%	41%	
No seu ambiente de trabalho há incentivo à competitividade entre os demais membros de uma equipe e/ou entre outras equipes?	41%	5%	18%	18%	18%	41%
No seu ambiente de trabalho há ações de reconhecimento de desempenho?	24%	29%	29%	12%	6%	24%
Como você avalia o clima de trabalho da sua equipe?		6%	41%	29%	24%	

Fonte: a autora.

Quando analisamos os dados relacionados ao trabalho de equipe 77% informam que as atividades dos membros da equipe são muitas ou totalmente relacionadas, no entanto apenas 53% relatam que as atividades cooperativas entre os membros são muito ou totalmente, ou seja, há uma lacuna entre ter o trabalho em equipe e o mesmo ser exercido de forma cooperativa.

Quadro 4 – Pratica meditação e/ou yoga de uma ou mais vezes por semana.

Sim	Não	Total
15	2	17

Fonte: a autora.

Com relação às ações de reconhecimento de desempenho apenas 18% percebem com muito ou totalmente e 53% avaliam como positivo (muito ou totalmente) o clima organizacional da equipe a qual fazem parte.

Quadro 5 – Pratica meditação e/ou yoga a mais de 30 dias.

Sim	Não	Total
15	2	17

Fonte: a autora.

Quando verificamos que mais de 80% informam que realizam atividade de alto desempenho e que exigem capacidade de resiliência e somente 18% percebem que há ações de reconhecimento, é possível verificar que há uma percepção pelos entrevistados que a entrega não está proporcionalmente relacionada com o reconhecimento, o que pode gerar insatisfação e conseqüentemente prejudicar o clima organizacional.

Quando analisamos os dados referentes ao segundo bloco, onde as questões foram relacionadas à prática de meditação e/ou yoga e como os entrevistados se sentem após a prática, 100% se sentem muito frequentemente ou sempre relaxados, o que demonstram a associação da prática ao relaxamento do corpo e mente.

Ainda no aspecto relaxamento e nas sensações de estar presente no aqui e agora, se sentir mais amoroso e empático, e sentir sua respiração mais calma e contralada, 94% relatam se sentir muito ou sempre com essa sensação após a prática de atividades meditativas. Com base nesses dados percebemos que após a realização de meditação e/ou yoga o praticante percebe benefícios com relação ao controle da mente e sensações de bem estar.

Os dados coletados, portanto, validam o que os autores no referencial teórico relatam sobre os benefícios da meditação, isto é, que a meditação tem sido associada a um maior bem-estar físico, mental e emocional.

No entanto, com base nos dados, observamos que essas sensações são diluídas no decorrer do dia, quando o praticante retorna as suas atividades diárias. Isso porque 71% dos entrevistados relataram muito ou sempre conseguirem manter a mente calma diante de situações estressantes, 88% consegue (muito ou sempre) se perceberem quando estão fora do seu controle emocional e 65% conseguem, muito ou sempre, se manter no controle diante de situações estressantes no ambiente de trabalho.

Quadro 6 - Questões de 03 a 10 do segundo bloco direcionadas a prática de yoga.

Pergunta	Nunca (1)	Muito Raramente (2)	Frequentemente (3)	Muito Frequen- temente (4)	Sempre (5)
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente relaxado?				18%	82%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente mais presente no aqui e agora?			6%	12%	82%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente amoroso e empático?			6%	18%	76%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você sente sua respiração calma e controlada			6%	29%	65%
Você se considera um membro cooperativo da sua equipe de trabalho?		6%	12%	23%	59%
Você consegue manter a calma diante de mo- mentos estressantes no seu ambiente de traba- lho?	12%		17%	59%	12%
Você consegue se perceber quando está fora do seu controle emocional durante as suas ativi- dades laborais?			12%	29%	59%
Como você avalia seu autocontrole em mo- mentos estressantes durante as suas atividades laborais?	6%	6%	23%	42%	23%

Fonte: a autora.

Aos analisamos a correlação entre os dois blocos, atividade laboral e a prática de atividades meditativas, observamos, com base nos dados tabulados, que a grande maioria dos entrevistados, executa atividades que exigem concentração (100%), entrega de alto desempenho (80%) e que suas atividades laborais são relacionais com os demais membros da equipe (77%). Percentuais similares são apresentados quando questionados sobre as atitudes de autocontrole diante de situações estressantes (71%), que necessitam de calma e concentração (65%) e autoconhecimento (88%).

No entanto, observamos que os benefícios da prática meditativa, sentimento de calma, amorosidade e empatia, acabam se diluído no decorrer dos dias após a prática e que os entrevistados (18%) não percebem que são reconhecidos pela empresa diante das suas entregas, o que pode está refletindo numa percepção não muito positiva com relação ao clima organizacional da equipe que fazem parte (53%).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluirmos esta pesquisa, conseguimos responder afirmativamente que a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e no âmbito profissional e contribui para a melhoria do clima organizacional.

O clima organizacional é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa, sendo que a entidade “empresa” não tem vida própria, mas sim reflete o conjunto de valores, práticas, processos, princípios e ideologias das pessoas que a compõe, assim, quando a empresa tem como premissa o bem estar dos funcionários e implanta um estilo de gestão que incentiva os colaboradores a buscarem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o clima organizacional tende a ser percebido de forma positiva por todos.

A prática de meditação é uma das formas de se buscar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pois por meio dessa prática o indivíduo desenvolve maior resiliência, menor predisposição ao estresse e maior capacidade de concentração, além de estabelecer uma relação de mais empatia com os colegas.

Após a análise dos dados verificou-se que os praticantes, após a realização da prática meditativa, se percebiam como pessoas mais calmas, amorosas e com maior sentimento de empatia com relação ao próximo.

Percebeu-se também com base nos dados obtidos, uma maior autoconsciência dos praticantes quanto seu estado emocional, como, por exemplo, a autopercepção que estão fora do controle, o que já é uma grande conquista no ambiente corporativo, pois o conhecimento de como nos sentimos já é um passo importante para a mudança de comportamento.

No entanto, observamos que no decorrer dos dias e na atmosfera do ambiente corporativo, os benefícios da prática, como sentimento de calma e presença no aqui e agora, são reduzidas se comparada com a sensação logo após a realização de prática meditativa.

Assim, sugere-se para próximos trabalhos científicos a aplicação de pesquisa em empresas que disponibilizam meditação dentro da jornada de trabalho, pois assim, os benefícios serão percebidos logo após a realização da prática e com impacto mais direto no clima organizacional.

Diante do exposto, observamos que a meditação traz ao praticante serenidade, desaceleração da mente, além de estimular a empatia, aspectos, estes, que auxiliam os funcionários a reduzirem o ritmo imposto pelas organizações e aumentar sua conexão consigo e com o próximo, assim, contribui de forma mais assertiva com a entrega de resultado sustentável à organização.

Por fim, cabe ressaltar que a prática de meditação não é a única forma de melhoria do clima, mas sim, uma opção de metodologia, que quando realizada de forma frequente pelos funcionários, tende a contribuir de forma positiva, considerando que o praticante se autopercebe com maior sentimento de calma, empatia e amorosidade, além de contribuir com o autoconhecimento do funcionário.

REFERÊNCIAS

- AQUINI, Sílvia do Nascimento. **Dhyana: A meditação contemplativa**. Florianópolis: Instituto e Clínica em Psicologia Sistêmica, 2007.
- BASTOS, A. V. B., & BORGES Andrade, J. E. B. (2002). **Padrões de comprometimento com o trabalho em diferentes contextos organizacionais**. Revista de Administração de Empresas (FGV), 42, (2), 31-41.
- BLIESE, P. D., & CASTRO, C. A. (2000). **Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support**. *Work and Stress*, 14, 65-73.
- BRASIL, Nei. **Meditação: Dois estudos surpreendentes**. Alfa Universo. Disponível em <<http://www.alfauniverso.com/2012/07/meditacao-dois-estudos-surpreendentes.html>>. Acesso em: 15. dez. 2015.
- CÍNTIA, C. C. A. R. & REGINA, V. F. **Manual de metodologia: OPET**. 1 ed. Curitiba, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- DAVIDSON, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., Urbanowski, F., Harrington, A., Bouns, K., & Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. **Psychosomatic Medicine**. 65, 564-570.
- DENARDO, Thierry Alexandre Guerra Bacciotti. **Análise da prática de meditação em duas escolas do município de Rio Claro - SP**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, 2013.
- FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.
- A GOLEMAN, Daniel. **A arte da meditação: um guia para a meditação**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 1999.
- HERMÓGENES, José. **Yoga para nervosos: aprenda a administrar seu estresse**. 51ª. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2016.
- MASETTI, Jonas. **Yoga & Vedanta**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Vidya-mandir, 2015.
- KAHALE, Flávia. **Pesquisando a motivação: a pesquisa de clima organizacional**. Instituto MVC. Disponível em <<http://www.institutomvc.com.br/artigos/post/mitos-do-clima-organizacional>>. Acesso em: 02 out. 2018.
- MENEZES, Carolina Baptista & DELL’AGLIO, Débora Dalbosco. **Os efeitos da Meditação à Luz da Investigação Científica em Psicologia: Revisão de Literatura**. Dis-

ponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000200006> Acesso em: 12 de outubro de 2018.

OSHO. **Aprendendo a silenciar a mente**. 2. ed. São Paulo. Sextante, 2002.

PACKER, Maria L. **O que é meditação?** Jornal do Yoga. Joinville, n. 65, p. 9, 2º semestre 2013.

PALACIOS, Katia; VIEIRA, Rafaella de Andrade; FREIRE, Raphael Andrade Nunes. O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677. Acesso em: 13 set. 2018.

QUEIROZ, Marcos Aurélio Campos de & SIQUEIRA, Benjamin de Sousa. **Gestão de pessoas e clima organizacional**. Disponível em <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0208_0541.pdf> Acesso em: 05. novembro. 2018.

RICARDO, Wanderleia Abril Ramos Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2004.

SHAPIRO, S. L., Schwartz, G. E., & Santerre, C. (2005). **Meditation and positive psychology**. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 632-645). New York: Oxford USA Trade.

TRUNGPA, Chogyam. **Trabalho, sexo, dinheiro: o sagrado na nossa vida diária e o caminho da atenção plena**. 1ª. ed. São Paulo: cultirx, 2014.