

entrevista

Benne Catanante
RHnews • fevereiro 2007 •
Por Patrícia Melo

Consciência espiritual: Valor fundamental para o sucesso coletivo

Professora, psicóloga, psicodramatista, escritora e consultora organizacional, Benne Catanante é a nossa entrevistada desta edição. Autora dos livros “Expandindo sua Luz com Amor e Qualidade” (Editora Gente) e “Gestão do Ser Integral”

(Editora Infinito), Benne nos apresenta o conceito de gestão por valores, tema que irá abordar no RH-RIO 2007; discorre

sobre espiritualidade no trabalho, assunto que estuda há quase duas décadas em muitas culturas; além de nos advertir

sobre a importância de buscar a integridade de nosso ser.

RHnews – Vamos começar explorando a temática que será abordada por você no RH-RIO 2007. Como resumir a gestão por valores?

Benne Catanante – Vivemos num mundo em alta velocidade, o que requer de todos nós parâmetros sólidos para continuarmos navegando no mundo corporativo de maneira mais segura. Os valores, em síntese, facilitam as decisões, as escolhas nesses ambientes complexos, turbulentos e paradoxais em que estamos vivendo, tanto no nosso mundo doméstico, familiar, como em nosso trabalho. Novas escolhas precisam ser realizadas constantemente e em alta velocidade, e se isso não for ancorado em valores humanos profundos, corre-se o risco de grandes equívocos nas decisões. É muito oportuno nesse momento histórico a discussão proposta pelo RH-RIO 2007 com a temática “De Platão a Peter Drucker: A sabedoria na gestão com pessoas”. Atualmente, necessitamos realmente de sabedoria na gestão com pessoas. Platão levantou a bandeira do resgate da alma, dos valores humanos mais intrínsecos do ser humano, e o Peter Drucker empunhou outra, também importante, do resultado. No atual cenário há a necessidade de fazer uma alquimia entre Platão e Drucker. Só assim, a saúde e o sucesso, com paz interior, estarão garantidos às empresas e a nós mesmos, seres humanos.

RHnews – Por que uma empresa deve adotar esse modelo de gestão?

BC – Porque facilita o alinhamento entre a visão, a missão e metas da organização com o propósito de vida de cada funcionário. Gestão

por valores amplia a conscientização das pessoas sobre seu próprio valor no trabalho e no mundo. E esse é o tempero necessário para que a consciência espiritual possa emergir de modo prático, transformando pessoas e organizações.

RHnews – Na sua opinião, existem barreiras para se implantar a gestão por valores hoje?

BC – As barreiras são conhecidas e justificáveis. Para se implantar a gestão por valores, inicialmente, existe a necessidade de uma liderança ousada e entusiasmada. Tal liderança será um dos pilares sustentadores da mudança, inspirando pelo exemplo e não apenas pela atuação de agentes multiplicadores de um novo modelo de gestão. Inspirar pelo exemplo significa incorporar uma conduta única e plenamente sintonizada com a visão, missão e objetivos da empresa, bem como estar plenamente consciente do valor que agrega com suas ações e relacionamentos.

RHnews – Em relação a espiritualidade no trabalho, o que é isso e por que existem tantas definições para o tema?

BC – Tenho pesquisado o tema espiritualidade no trabalho e na vida há quase duas décadas, em vários países, em muitas culturas. Escrevi o livro “Gestão do Ser Integral” com a intenção de esclarecer equívocos em relação ao conceito. Existem, sim, muitas definições para o tema. Entretanto, tudo o que se populariza perde, a princípio, sua base conceitual. O resultado disso é a repetição de coisas sem nexos. Outra razão é a tentativa de associar rapidamente o novo com algo conhecido, para gerar um entendimento mais rápido e criar o conforto, ainda que ilusório, da pessoa se achar especialista do assunto.

O contato com a entrevistada pode ser feito pelo e-mail benne@cciencia.com.br
RHnews • fevereiro 2007 •

entrevista

RHnews • fevereiro 2007 •

Benne Catanante

Espiritualidade é diferente de religião. Não envolve rituais, mas novas escolhas, nova postura de vida - é a consciência de que não viemos no mundo somente para nos auto-satisfazer, mas sim para nos colocar a serviço das outras pessoas, para ajudar, para servir. Espiritualidade no trabalho é servir aos outros e a si mesmo com o mesmo entusiasmo. E servir com consciência holística. É saber que cada ação localizada - sua e dos outros - contribuiu para o equilíbrio ou desequilíbrio do todo.

RHnews – Podemos associar a espiritualidade no trabalho com um propósito de vida que transcenda o dia-a-dia nas organizações?

BC – Quando se tem propósito de vida que transcenda a busca de resultados de curto prazo, tais como bemestar, status e reconhecimento financeiro, é possível trabalhar automotivado, e não

se abalar facilmente diante dos obstáculos inerentes ao dia-a-dia. O propósito de vida de uma pessoa de refinada consciência espiritual tem a ver com proporcionar benefícios coletivos com seu trabalho, sempre. Espiritualidade no trabalho significa fazer com excelência, cumprindo uma missão muito mais voltada a sua própria motivação em querer fazer uma diferença no mundo, do que pela busca de aprovação de outros ou por recompensas imediatas. Espiritualidade no trabalho é um estado de consciência permanente em querer fazer uma diferença, deixar sua marca, propiciar benefícios, prestando um verdadeiro serviço.

RHnews – Você acredita que cada um de nós é um ser integral, ou seja, que tem lados social, emocional, espiritual e racional. Como podemos desenvolver todos esses lados para conquistar harmonia e mais qualidade de vida?

BC – Nossa civilização vinha valorizando muito o nosso lado racional, científico, objetivo, cartesiano. Isto só fazia sentido num mundo mais previsível, com mudanças lentas. Hoje, para sobreviver nesse mundo complexo, veloz e paradoxal, temos que dar atenção ao nosso lado social. Nas relações de nossa rede, precisamos desenvolver o emocional, para nos relacionarmos melhor conosco e com os outros. Devemos, sim, continuar evoluindo no racional, porque mais do que nunca, temos que continuar aprendendo continuamente. Mas, necessitamos desenvolver o nosso lado espiritual para manter um entusiasmo genuíno e um propósito mais claro a respeito de nossa contribuição no mundo. O primeiro passo para desenvolver esses quatro aspectos de nós é a sistemática auto-observação, para ir ajustando o novo rumo. E depois mergulhando em muitos cursos disponíveis, buscando ajuda com terapeutas, profissionais treinadores, etc.

Todos nós somos seres integrais: sociais, racionais, emocionais e espirituais. Quanto mais exercitamos essa dimensão integral, mais expandiremos nossa potencialidade, nossos grandes talentos. E é isso que as empresas buscam hoje. Pessoas com grandes talentos, com habilidades pessoais bem desenvolvidas, mas com valores que agregam e as diferenciam na entrega de resultados.

RHnews – As organizações enfatizam muito a responsabilidade social. Você acredita que a realização dessas ações ajudam na evolução do ser humano como um todo?

BC – A responsabilidade social atualmente está sendo entendida de duas formas. Uma é entendida como ações de cidadania e no meio ambiente, por exemplo. E a outra está ligada à prática do assistencialismo, através de serviço voluntário. A responsabilidade social surge a partir de uma evolução mais refinada da consciência espiritual das pessoas - que não somos só predadores, que podemos ser colaboradores; que não somos somente usurpadores e exploradores da natureza, mas pertencemos a ela. Essa mudança de percepção, de consciência, vem repercutindo de várias

maneiras - fazendo com que, por exemplo, as empresas devolvam à comunidade algum benefício além dos seus produtos e serviços com qualidade e preço.

A aplicação da espiritualidade no dia-a-dia está diretamente alinhada à prática integral da cidadania como responsabilidade social. E essa consciência também estende-se para as pessoas, individualmente, trazendo novas atitudes, aproximando mais o olhar sobre as diferenças para aprender com elas e não para combatê-las simplesmente por falta de entendimento. Isso se reflete nos relacionamentos, nas manifestações bem-humoradas de busca de soluções e não só de apontar erros, no aumento do interesse real em compartilhar conhecimento, entre outros – que são a base para a vida útil de uma empresa, mesmo que operando virtualmente com seus__