

O perfil da religiosa consagrada e gestora nas organizações religiosas

The profile of consecrated and managerial religious in religious organizations

Jessica Aparecida de Lucas¹

Aparecida Tocchio²

Cleide Henrique Avelino³

RESUMO

O papel do gestor é imprescindível para dar bom andamento à atividade de uma organização. Cabe ao gestor formar-se e assumir para si competências adequadas para bem gerenciar sua equipe e elaborar projetos que possam corresponder às exigências do mercado. Para uma religiosa consagrada que assume a missão como gestora não é diferente, a gestão das organizações religiosas requer que assuma um perfil coerente à responsabilidade assumida. Esse estudo apresenta o perfil da religiosa consagrada nas organizações religiosas, abordando as características e competências correspondentes a missão da gestora no seu exercício e o que é necessário para haver maior correspondência, humanidade e profissionalismo de sua parte no seu campo de missão.

Palavras-chave: Organizações religiosas, Gestão, Religiosa Consagrada, Competências.

ABSTRACT

The role of the manager is essential to guarantee the progress of an organization. It is up to the manager to graduate and assume for herself adequate skills to manage her team well and develop projects that can correspond to the demands of the market. For a consecrated and managerial religious it is no difference, the management of religious organizations requires that she assumes a consistent profile to the responsibility assumed. This study aims to outline the profile of the religious consecrated in religious organizations, addressing the characteristics and competences corresponding to the mission of the manager in her exercise and what is necessary to be greater correspondence, humanity and professionalism on her part in religious organizations.

Keywords: Religious organizations, management, consecrated religious, skills.

Introdução

As organizações empresariais vêm capacitando-se no decorrer dos anos, pois a concorrência do mercado exige uma reinvenção na gestão das organizações. Para que isso aconteça, os gestores que assumem esta responsabilidade devem imbuir-se de competências coerentes ao seu estado para liderar com eficácia, mantendo a organização em nível de igualdade com as demais.

¹ Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

² Professora, Bacharel em Teologia, Pedagoga; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

³ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

Percebe-se que um movimento semelhante no ambiente religioso acontece, onde as religiosas consagradas que possuem a missão caritativa percebem a necessidade de uma maior profissionalização de suas organizações para que possam conduzir de maneira mais assertiva sua missão.

Considerando este cenário, o presente artigo apresenta o perfil da religiosa consagrada e gestora nas organizações religiosas e suas competências administrativas alicerçadas em seu papel ético e moral. A religiosa gestora trabalha à frente de uma organização, não visando lucros, possui objetivos que precisam estar em harmonia com sua identidade religiosa e as exigências do mercado.

Como objetivo geral, foi proposto pesquisar as características da gestora na vida religiosa consagrada, traçando uma linha de raciocínio da identidade própria e seu papel na gestão pautado na ética e moral, baseando-se nos valores evangélicos, coletando caminhos de ações próprias.

Este artigo teve como metodologia empregada a Pesquisa Bibliográfica para melhor fundamentação teórica, utilizando-se de material que proporcionou uma reflexão sobre diversos pontos do assunto proposto. Portanto, ao desenvolver o artigo solidificou-se o pressuposto teórico afirmando que a busca de uma postura de gestão voltada à ética cristã e a moral nas organizações religiosas por parte das gestoras consagradas é de suma importância. O êxito dessa gestão está voltado aos valores cristãos e também a uma compreensão racional do ambiente em que atua.

A vida religiosa consagrada e o papel da mulher consagrada na sociedade

Há séculos a vida religiosa consagrada vem sendo uma resposta expressiva da Igreja para a sociedade nas mais variadas realidades do mundo. Homens e mulheres deixam família, trabalho, bens pessoais e confortos do dia a dia para viverem de modo radical e evangélico uma vida em intensa comunhão com Deus e a serviço dos pobres e menos favorecidos.

Na encíclica *Perfectae Caritatis* (1965) é apresentada esta realidade que se destaca com uma tradição bem definida e se atualiza com o decorrer do tempo em um contínuo processo de retorno a suas fontes, refletindo os próprios valores e ao mesmo tempo sua busca em dar uma resposta atual e coerente diante das realidades e exigências da atual conjuntura da sociedade.

A vida consagrada, profundamente arraigada nos exemplos e ensinamentos de Cristo... Através da profissão dos conselhos evangélicos, os traços característicos de Jesus — virgem pobre e obediente — adquirem uma típica e permanente “visibilidade” no meio do mundo, e o olhar dos fiéis é atraído para aquele mistério do Reino de Deus que já atua na história, mas aguarda a sua plena realização nos céus. (JOÃO PAULO II, 1996, p. 1)

Desta maneira, de acordo com Santos (2015), a consagrada revela com sua vida uma visão profética das realidades cotidianas e diante das exigências do secularismo da sociedade consegue transmitir a alegria e a liberdade própria daqueles que não se prendem as superficialidades. A consagrada vai, sem receio, ao encontro do outro e isto se concretiza com suas vivências e atividades, pelo seu exemplo e seu trabalho nas mais diversas áreas.

O Código de Direito Canônico da Igreja Católica (1987) expressa em suas normativas esta realidade, demonstra que a vocação da consagrada é um dom e ao mesmo tempo uma responsabilidade que deve ser vivida e correspondida com autoridade e coerência.

O perfil da religiosa Consagrada segundo os conselhos evangélicos

A religiosa consagrada, seguindo o chamado de Cristo, escolhida para ser anunciadora de sua palavra, assume a missão de dedicar toda sua vida em prol dos menos favorecidos e abraçando os conselhos evangélicos na vivência da pobreza, obediência e castidade, vive seu chamado em todos os meios disponíveis sem buscar ambições pessoais, em um contínuo processo de sair de si e permanecer com o outro.

Sua vida é um reflexo de contínua doação deixando as ambições pessoais e dedicando-se em tudo para o bem do Reino de Deus, conforme afirma João Paulo II, (1996, p. 36):

Os conselhos evangélicos, pelos quais Cristo convida alguns a partilharem a sua experiência de pessoa virgem, pobre e obediente, requerem e manifestam, em quem acolhe o convite, o desejo explícito de conformação total com Ele. Vivendo na obediência, sem nada de seu e na castidade, os consagrados confessam que Jesus é o Modelo no qual toda a virtude alcança a perfeição. Na verdade, a sua forma de vida casta, pobre e obediente apresenta-se como a maneira mais radical de viver o Evangelho sobre esta terra... Este é o motivo por que, na tradição cristã, sempre se falou da objetiva excelência da vida consagrada. (JOÃO PAULO II, 1996, p. 36).

Toda organização religiosa tem seu carisma, sua espiritualidade e valores que é expresso com sua vida, segundo Papa Francisco (2013), que sempre primou em suas exortações sobre a importância da atualização da mensagem do evangelho no mundo atual conforme as concepções da sociedade, porém, sem perder a beleza da moção do Espírito Santo que se manifesta através da Sagrada Escritura e dos inúmeros discípulos do Senhor que se dispõe a colocar-se a serviço da Igreja. As religiosas consagradas são um grande exemplo de como vivenciar isto de maneira profissional sem deixar o lado humano à parte.

Na exortação apostólica *Vita Consecrata* (1996), é destacada a riqueza da opção vocacional da religiosa consagrada através da prática dos conselhos evangélicos. Abraçando um carisma pessoal e fraterno que torna a pessoa de Jesus Cristo presente não só na Igreja como na sociedade. Seus gestos não são resumidos a um simples assistencialismo, muitos pelo contrário, será a mais pura expressão do amor caritativo e gratuito que se revela por meio de sua missão.

Com o tempo as Instituições religiosas tornaram-se cada vez mais complexas, pois não se detiveram apenas na dimensão religiosa e sim se utilizaram das realidades da sociedade para ser um sinal profético (SPEZZATI, 2017) e consciente de sua missão primeira que é transmitir o amor de Deus aos homens com sua consagração religiosa, leva a todos a esperança da salvação para chegar até o coração do homem, de modo sensível e profissional, para criar meios de ação para suprir as realidades mais emergenciais (SPEZZATI, 2017).

Gestão Organizacional: suas necessidades e exigências

Para o bom desenvolvimento de uma organização, é preciso uma gestão bem estruturada e adequada. Considerando a identidade da mesma e fornecendo igualmente posturas concretas para que seus colaboradores caminhem em um mesmo direcionamento para que os procedimentos desenvolvidos não se percam em meio as exigências do mercado, assim como:

Assegurar a continuidade e vitalidade ao carisma implica não agir com superficialidade e imperícia. A experiência do Dicastério mostra que onde não é colocada suficiente atenção aos problemas de ordem administrativa, estes acabam por frustrar a própria missão. (CPIVCSVA, 2018, p.53)

Portanto conforme A Congregação para os Institutos de Vida Consagrada e as Sociedades de Vida Apostólica - CPIVCSVA, para a religiosa consagrada, seu ambiente de trabalho é a missão que define sua vida. Diante disto, as organizações religiosas são chamadas a oferecer uma nova imagem de gestão, trazendo traços de humanidade e ao mesmo tempo de profissionalismo para que o projeto idealizado transcorra de maneira que todos possam obter resultados reais que tragam credibilidade e assim possam chegar ao maior número de pessoas possíveis. A religiosa, consciente da preciosidade que há no ser humano, conseguirá extrair o melhor de seus colaboradores.

Da mesma maneira, as organizações precisam passar por uma contínua inovação e reestruturação interna, considerando que o mercado se desenvolve e evolui em uma velocidade acima do costumeiro de décadas atrás. Aquele que espera para tomar posicionamentos e até mesmo para mudar acaba perdendo espaço e acaba sendo absorvido por empresas maiores.

Pagliuso (2010) sinaliza esta realidade e a grande importância de aprender com as próprias experiências e erros para superar os obstáculos que vão surgindo, mas tudo com muita ética, planejamento e diálogo, analisando as tensões do mercado e reunindo-se em equipe para encarar as problemáticas e oferecer uma resposta coerente aos ideais da organização e a partir de um domínio pessoal e coletivo conseguir articular-se com serenidade diante dos cenários atuais das organizações.

De acordo com Papa João Paulo II (1990), o ato de evangelizar deve ser visto com urgência, pois é preciso ir ao encontro da humanidade que sofre. Logo a religiosa consagrada que assume um encargo de gestão em sua obra deve conduzir sua organização de modo que enfrente as dificuldades e novidades da sociedade e ofereça uma resposta concreta e que traga impacto no público a ser atingido, sempre unida a sua equipe em busca dos melhores resultados.

Gestão Organizacional nas organizações religiosas

O Instituto Brasileiro de Coaching - IBC (2019) traz uma definição simples e clara sobre gestão: um planejamento em que todas as ações desempenhadas tragam como resultado a eficiência e a eficácia em todas as suas tarefas, metas e projetos no seu conceito geral. Buscando apresentar sempre resultados positivos com grande

rentabilidade sem deixar de conduzir pessoas e processos de modo que o trabalho permaneça ligado às políticas e valores da organização independente das necessidades internas da mesma.

Mesmo que as organizações religiosas sejam voltadas a caridade e ao assistencialismo, ela continua sendo uma organização com planejamentos, metas, projeções e uma equipe a ser gerida. Permanecer apenas no espírito fraterno e caritativo seria um risco para a obtenção de resultados para o seu autodesenvolvimento. Uma realidade não anula a outra, pelo contrário, a estrutura com maior seriedade.

Murad (2007) alerta que a organização religiosa está em contínuo serviço à sociedade independente do serviço prestado e deve se adequar aos mecanismos do mercado e da gestão apresentada na atualidade. É imprescindível destacar que a religiosa consagrada possui, antes de um dever administrativo, um dever com o próprio Deus e não pode deturpar a identidade que leva consigo deixando-se envolver pelas 'facilidades' que abrem caminhos no mercado, mas são incoerentes com o projeto de vida da instituição religiosa que deu início aquela organização. Sendo assim:

A gestão empresarial faz parte do dia-a-dia das organizações sociais e religiosas que tem empresas de serviços, mas não deve ser o elemento qualificador. Se acontecesse assim, o diferencial espiritual, humanista e social se perderia. (MURAD, 2007 p.85)

Uma organização religiosa deve ser promotora de mudanças, de nova tomada de consciência e isto começa nas estruturas internas para depois chegar ao público alvo, para isto, atingir um ponto de equilíbrio é importante.

Competências necessárias para um bom gestor e o papel da religiosa consagrada na gestão organizacional

Conforme Chiavenato (2010) expressa em sua reflexão, à índole do gestor deve apresentar competências que destaquem um perfil que está atento às realidades do todo, sabe tomar decisões em meio a ambientes de conflito e tensões. Possui recursos internos para as situações inesperadas e consegue articular-se com facilidade, comunicando-se de maneira satisfatória com clientes, fornecedores,

sócios, gestores e principalmente os colaboradores que levam o nome e a identidade da organização.

Murad (2007) continua dizendo que o diferencial das organizações religiosas não são as obras assistenciais e os projetos internos com as equipes de colaboradores, muito pelo contrário, é perceptível que as mais diversas organizações e multinacionais já perceberam a importância de uma postura voltada a isto.

O que diferencia é a espiritualidade, o rito que é empregado em cada ação. É a condução dos processos e relacionamentos com tradição e sabedoria, pois nestas mesmas organizações são consagradas que atuam e conduzem. Se não houver clareza e convicção em suas posturas de gestão serão apenas mais uma profissional no mercado de trabalho e este é um grande risco.

A congregação para os Institutos de vida consagrada e as sociedades de vida apostólica (CPIVCSVA, 2018) destaca que a religiosa consagrada e gestora deve assumir a gestão conforme a graça de Deus e sempre ter olhos fixos nesta realidade, pois mais do que gerir organizações e obras das mais diversas deve transmitir não só sua identidade na organização mais o próprio Cristo que é o início e fim de sua vida e suas atividades.

A identidade de liderança dentro de uma organização

Stadler; Paixão (2012) declaram que para um pleno caminho de liderança é preciso uma formação continua. Exercitar habilidades próprias para um bom desempenho nas mais variadas realidades, as habilidades técnicas, humanas e conceituais garantem que o gestor transpareça em sua liderança uma firmeza e convicção que desperte no seu liderado o desejo de segui-lo sendo uma relação de autoridade e não de mero poder que se sobrepõe aos outros.

A qualidade do direcionamento da identidade da empresa segundo Chiavenato (2007) dependerá da responsabilidade que o gestor tem para conduzir os processos e pessoas de sua organização e mais ainda de saber conduzir-se sendo organizado e inspirado para os que o rodeiam, seu exemplo deve surgir a partir de uma atuação unida aos colaboradores, o trabalhar em comunhão e corresponsabilidade é a nova didática de como conduzir uma equipe de excelência.

Para que isto aconteça, a formação e capacitação é imprescindível, Spezzati (2017) fala da importância de uma formação técnica e teórica para as religiosas consagradas, pois sua formação normalmente acaba se voltando apenas para as ciências da religião, mas para que possa dar uma resposta coerente a missão que assume, os estudos deste campo devem ser abordados, visto que é uma missão evangélica pautado nos princípios ensinados pela Sagrada Escritura e inserido em um contexto político e social, desconsiderar isto é oferecer uma liderança sem alicerce e fadada ao descrédito inicialmente pelos próprios colaboradores e conseqüentemente para o público que é pretendido ser atingido.

Qualidade, formação e autonomia sempre serão meios para atingir a excelência e um olhar firme, porém humano, só assim conseguira atingir estes objetivos para oferecer coerência com o projeto iniciado.

O papel ético e moral do gestor nas organizações

Rocha *et al* (2011) afirma que as organizações são vistas no seu todo como ambientes de grande mudança e em uma época carente de valores, aqueles que assumem um papel de liderança pautado na ética e na moral se torna um diferencial. Direcionar valores bem vinculados não só a filosofia da empresa, mas também na dignidade do ser humano, traz para seu ambiente de trabalho uma realidade que é muito debatida neste tempo de pós-modernidade.

Rocha *et al* (2011) expressa uma preocupação diante da busca desenfreada por crescimento nas relações financeiras e estratégicas, sem considerar os meios adotados que levam a falta da moral básica que destaca a empresa no mercado. Gestos assim são sinais risco em que empresas não se sustentarão por muito tempo nos primeiros lugares.

O líder deve se orientar por elevados padrões de conduta ética e moral, não se deixando tolher por pressões nem pelo desejo de agradar os outros. Mesmo que o gestor compreenda a importância de atuar de maneira ética e moral, é preciso que a organização seja conduzida por lideranças a partir de estratégias corporativas, visando o alcance dos objetivos gerais, considerando o recurso material e pessoal, desde os colaboradores, fornecedores, clientes, sócios e até mesmo realidades gerais e burocráticas que são necessárias para serem geridas a atingir os objetivos dos projetos idealizados (SILVA, 2019).

O verdadeiro gestor deve ser aquele que, segundo Arménio (2011), sempre aponta para um caminho de ética e moral, suas decisões são pautadas nesta dimensão, sem excluir os planejamentos e projetos que exigem posturas mais firmes, pois a ética e a moral são considerados valores ao qual não devem ser substituídos.

Todo e qualquer projeto quando planejado na ótica ética e moral produzem resultados ainda mais eficazes, pois respeitam tanto a organização quanto aqueles que serão impactados e para manter uma boa imagem da organização considerar os prós e contras de qualquer ação oferece soluções para problemáticas que poderiam surgir se fossem voltadas apenas à realidades burocráticas e rígidas.

A religiosa Consagrada diante da postura ética e moral em seu campo de missão

Os valores éticos e morais, para a religiosa consagrada são regra de vida, tudo o que desse ponto resulta será um reflexo do mandato que Jesus Cristo, modelo de liderança, confiou a cada religiosa consagrada para deste modo ser vida e vida em abundância para os outros. Murad (2007) considera que estes valores não dissociam a religiosa do seu papel de gestão, antes aperfeiçoa sua resposta evangélica e profissional.

Spezzati (2017), em suas formações, revela que a pós-modernidade trouxe inovações e ao mesmo tempo uma oportunidade de desconstrução diante de muitas realidades, o que pode ser um bem e ao mesmo tempo um risco para as consagradas que tem como missão dar prosseguimento a partir das organizações religiosas a mensagem de Jesus.

João Paulo II, em sua exortação em *Vita Consecrata* (1996), expressa que a religiosa consagrada deve viver de modo coerente a moral que a própria consagração a obriga viver, sendo que sua identidade revela Cristo e também destaca que toda e qualquer postura deve passar por uma rigorosa avaliação, a fim de discernir se os atos vivenciados serão voltados a uma postura ética, que não transmita uma imagem incoerente ao ser consagrada e conseqüentemente um mal testemunho para a sociedade.

A postura da religiosa Consagrada e gestora na gestão de liderança nas organizações religiosas

São muitos os exemplos de líderes que optaram pelo autoritarismo e pelo centralismo, sendo apontados como uma má referência. Afinal, existem muitos gestores, mas poucos líderes que conduzem com excelência as organizações.

Para a religiosa consagrada, é Jesus Cristo quem deve ser a maior e melhor referência de liderança, pois é para servi-lo que ela assume o cargo de gestora nas organizações religiosas, sendo assim, mostra-se o modelo mais coerente para espelhar-se.

Maxwell (2007) destaca que o líder precisa saber abrir mão, sacrificar-se para conseguir dar prosseguimento em suas obrigações, para bem conduzir seus colaboradores e Jesus Cristo é o exemplo de maior despojamento e abnegação que pode ser encontrado na história.

Cristo, em sua liderança, aponta Tunala (2020), soube conduzir, liderar e gerenciar as situações e pessoas, pautados sempre no amor, um amor incondicional que o levou a sensibilidade de conseguir enxergar a preciosidade que existia em cada um de seus seguidores. O líder deve atrair pelo exemplo, pela postura e boa imagem, aquele que transparece uma postura nociva e até mesmo contraditória as instruções dadas corre grande risco de ser levado em descrédito.

É próprio de um gestor de qualidade saber despertar o melhor que há em seus liderados e para Gracioso (2009), ter este olhar apurado auxilia para que as metas e projetos sejam executados nos mais altos padrões porque o gestor conhece seus colaboradores e cria uma relação de corresponsabilidade a ponto de que a organização utilize todos os meios e pessoas para dar prosseguimento de modo que não se perca nenhuma oportunidade.

O que nas organizações é visto como uma articulação para melhor gestão de conflitos a ponto de investir no melhor de seus colaboradores, para a religiosa consagrada seria a exemplo que Jesus a mais de dois mil anos já mostrou de despertar o melhor que há no outro.

Uma liderança desencarnada que exige tempo paciência e muita tolerância e empatia. Chiavenatto (2007) também reflete sobre esta realidade expõe fora da linguagem religiosa. Para evitar rotatividade e retrabalhos em novas contratações, o gestor deve exercitar-se em obter e manter talentos, percebendo suas fraquezas e potencializando suas qualidades. Uma liderança assim consegue trazer a empresa

um novo ar de mudança e qualidade a ponto de tornar-se o diferencial que tanto precisa ser diante da concorrência e exigência do mercado moderno.

Caminhos de ação das gestoras religiosas nas organizações religiosas

Ao olhar para as organizações religiosas geridas por religiosas consagradas, analisa-se que mesmo que a gestora esteja pautada nos valores religiosos, as suas habilidades de gestão vivenciam desafios semelhantes aos demais gestores e se vê na obrigação de corresponder com a mesma excelência que os demais e mais intensamente, pois estes mesmo valores são expressos a partir de um viés evangélico, seguindo a liderança e os moldes que Jesus Cristo.

Para que os gestores das organizações em seus ramos mais variados saibam liderar e conduzir a partir de uma postura ética e moral, é imprescindível uma boa imagem e os processos executados com eficiência e a produtividade que se anseia.

Unida ao ensinamento de Jesus Cristo, a religiosa consagrada é incumbida desta autoridade de liderança em sua organização religiosa e assume os meios éticos e morais que todo profissional gestor deve exercer, trazendo uma resposta positiva e assertiva a todo o processo administrativo.

Conclusão

O presente artigo buscou apresentar as características e competências próprias da gestora consagrada e sua importância nas organizações religiosas.

Através da Pesquisa Bibliográfica foram apresentados o perfil do gestor no seu papel de líder nas organizações e suas exigências na concorrência do mercado e foram igualmente apresentadas as características próprias da identidade da religiosa consagrada e como isto não a impede de bem gerir, pelo contrário, agrega ainda mais no seu papel de gestão e trato com seus colaboradores.

Os objetivos foram alcançados, uma vez que foram evidenciadas as características de gestora na vida religiosa consagrada e o pressuposto teórico foi confirmado, sendo apresentada a importância que a religiosa consagrada e gestora. Esta assume em suas atividades administrativas uma postura ética e moral no ambiente organizacional em que atua e torna-se um diferencial por sua identidade religiosa e por seu papel de gestão e liderança em meio a sua equipe. Diante destas considerações, este artigo visa confirmar a importância de uma postura profissional

e humana da gestora religiosa consagrada em suas organizações e como repercute positivamente quando assumida de modo adequado, pois, apropriando-se de uma postura inovadora e empreendedora terá sempre em primeiro lugar a eficácia e a excelência em seus empreendimentos sem deixar de assumir as características de sua identidade de religiosa consagrada.

Referências Bibliográficas

ARMÊNIO, Cunha R. **Liderança** - A Virtude Está no Meio. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=ADgkAwAAQBAJ&pg=PT76&dq=moral+%C3%A9tica+na+lideran%C3%A7a&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwiPr_SbyLTrAhUyHbkGHckgAe0Q6AEwCHoECAgQAg#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 24 ago. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CÓDIGO DE DIREITO CANÔNICO. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1987.

CPIVCSVA. **Economia A Serviço do Carisma e da Missão**. 1. ed. São Paulo: Paulinas, 2018.

_____, **Orientações para a gestão dos bens nos Institutos de vida Consagrada e nas Sociedades de Vida Apostólica**. 1. ed. São Paulo: Paulinas, 2014.

GRACIOSO, Francisco L.. **Liderança Empresarial**. Competências que Inspiram, Influenciam e Conquistam Resultados. 1. ed. Atlas, 2009

IBC. **Gestão Organizacional: Conceito e definição**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/gestao-organizacional-conceito-definicao>> Acesso em: 08 ago. 2020.

JOÃO PAULO II. **Vita Consecrata**. 1. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

_____, **Perfectae Charitatis**. 1. ed. São Paulo: Loyola, 1965.

_____, **Redemptoris Missio**. 2. ed. São Paulo: Paulinas, 1991.

MAXWELL, John C.. **As 21 irrefutáveis leis da liderança**. 1. ed. Rio de Janeiro: Vida Melhor SA, 2007.

MURAD, Afonso. **Gestão e Espiritualidade, uma porta entreaberta**. 5. Ed. São Paulo: Paulinas, 2007.

PAGLIUSO, Antonio T; CARDOSO, Rodolfo; SPIEGEL, Thaís. **Gestão Organizacional: o desafio da construção do modelo de gestão**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAPA FRANCISCO, *Evangelii Gaudium*. A alegria do Evangelho. 1. ed. São Paulo: Paulinas, 2013

PICLER, Nadir; PADILHA, Ana; ROCHA, Jeferson. (Org) **Ética, Negócios & Pessoas**. 1. ed. Jaguarão. Rio Grande do Sul. Unipampa, 2011.

SANTOS, Pe. Antonio R.. **A inserção da vida religiosa na sociedade**. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/a-insera-a-o-da-vida-religiosa-na-sociedade/322306>>. Acesso em: 11 ago. 2020.

STADLER, Adriano; PAIXÃO, Márcia V.. **Modelos de Gestão**. 2. ed. Paraná: Instituto Federal Paraná, 2012.

SILVA, Rodrigo C.. **Gestão organizacional**. 1. ed. São Paulo: Senac, 2019.

SPEZZATI, Nicla. *Formare una visione economica nella vita consacrata*. 1. ed. Roma, 2017.

TUNALA, Marcio. **O coração do líder**. 1. ed. Curitiba: IBB, 2020.