

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DE CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

RAIANE VIEIRA

**BABÁS BRASILEIRAS: A BUSCA PELA VALORIZAÇÃO PESSOAL
TRABALHANDO COM FAMÍLIAS AMERICANAS**

**CAXIAS DO SUL
2023**

RAIANE VIEIRA

**BABÁS BRASILEIRAS: A BUSCA PELA VALORIZAÇÃO PESSOAL
TRABALHANDO COM FAMÍLIAS AMERICANAS**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração, apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Área de concentração: Tópicos Especiais.

Orientador do TCC II: Prof. Me. Sidnei Alberto
Fochesatto

Orientador TCC I: Prof. Me. João Vicente
Franco de Godolphim

CAXIAS DO SUL

2023

RAIANE VIEIRA

**BABÁS BRASILEIRAS: A BUSCA PELA SATISFAÇÃO PESSOAL
TRABALHANDO COM FAMÍLIAS AMERICANAS**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração, apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Área de concentração: Tópicos Especiais.

Orientador do TCC II: Prof. Me. Sidnei Alberto
Fochesatto

Orientador TCC I: Prof. Me. João Vicente
Franco de Godolphim

Aprovado(a) em: 20/11/2023

Banca Examinadora

Prof. Me Sidnei Alberto Fochesatto – Orientador
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dra. Margareth Rodrigues de Carvalho Borella
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dr. Mateus Panizzon
Universidade de Caxias do Sul

RESUMO

O artigo se baseia em uma pesquisa qualitativa, onde busca interpretar e compreender fenômenos sociais sobre o papel central da babá e seu investimento na criança, e analisa o comportamento das pessoas dentro das organizações, nesse caso, na casa familiar, ao invés de se concentrar em estatísticas e números, ela se baseia em observações detalhadas, entrevistas, análise de texto e contextos sociais para explorar significados, percepções e experiências das participantes.

A pesquisa foi embasada em revisão de literatura e se dividiu em temas: a figura da babá, o indivíduo no ambiente de trabalho em busca de reconhecimento, valorização, e a espiritualidade como uma conexão mais ampla. As babás entrevistadas estão nos EUA com vistos válidos, variando em formação acadêmica, mas a maioria teve experiência como *au pair*. Os desafios principais incluem diferenças culturais na abordagem de limites para crianças, flexibilidade é destacada como um benefício acordado entre família e babá. A formação em primeiros socorros é obrigatória, embora nenhuma das babás tenha renovado o certificado conforme recomendação de reciclagem a cada dois anos. As tarefas da babá se concentram no cuidado das crianças, com possíveis variações no contrato com o empregador. A maioria das babás se sente acolhida pelas famílias para as quais trabalham, sendo incluídas em eventos familiares, mas uma mantém uma relação mais estritamente profissional. Momentos de desvalorização surgem quando sentem que sua presença não é necessária ou precisam alterar planos devido a mudanças de última hora. A interação humana no ambiente de trabalho influencia o comportamento, e as babás desenvolvem habilidades para lidar com as diferenças. Babás se sentem confortáveis nas casas onde trabalham, tendo acesso a tudo e liberdade de movimento. Alguns desconfortos surgem quando as crianças preferem a presença dos pais, atrapalhando o trabalho das babás, e algumas já sentiram preconceito em empregos anteriores. A maioria se sente à vontade com câmeras de monitoramento e pode comer nas casas onde trabalham, mas metade prefere levar sua própria comida. Todas as babás precisam dirigir para chegar ao trabalho, já que o transporte público na região não é adequado. As babás trabalham em média 8 horas por dia, ganhando em média \$1000 por semana, sem declarar imposto de renda. As famílias para quais as babás trabalham praticam religião regularmente, mas celebram feriados cristãos e judaicos. As babás se sentem valorizadas devido ao reconhecimento, confiança depositada nelas e interações positivas, buscando significado em seu trabalho.

Palavras-chave: Babás; famílias; espiritualidade; acolhimento.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tarefas na casa	44
Figura 2 - Eventos familiares	46
Figura 3 - Refeições custeadas pela família	50
Figura 4 - Mapa região de Atlanta	52

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições de espiritualidade	26
Quadro 2 - Cultura organizacional espiritualizada	30
Quadro 3 - Direcionamento para tomar o ambiente espiritualizado	32
Quadro 4 - Fatores que determinam a espiritualidade no local de trabalho	34
Quadro 5 - Idade e tempo nos Estados Unidos	39
Quadro 6 - Formação e tipo de visto	40
Quadro 7 - Quantidade, idade e gênero das crianças	41
Quadro 8 - Regiões que vivem e distância	52
Quadro 9 - Horas trabalhadas e salário	53
Quadro 10 - Religião	54

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	TEMA	11
1.1.1	Delimitação do tema	11
1.1.2	Questão norteadora	12
1.2	OBJETIVOS.....	12
1.2.1	Objetivo geral	12
1.2.2	Objetivo específicos	12
1.3	JUSTIFICATIVA.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	BABÁ.....	14
2.1.1	Babás imigrantes	15
2.1.2	Leis trabalhistas nos Estados Unidos	16
2.2	VANTAGENS DO ACOLHIMENTO FAMILIAR EM RELAÇÃO AO..... INSTITUCIONAL.....	16
2.2.1	Bem-estar no trabalho	18
2.3	O SER HUMANO DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO	18
2.3.1	Satisfação no trabalho	18
2.3.2	A importância do reconhecimento	20
2.3.3	Reconhecimento das pessoas	21
2.3.4	Qualidade de vida no trabalho	21
2.3.5	Comprometimento no ambiente de trabalho	24
2.4	ESPIRITUALIDADE.....	25
2.5	O AMBIENTE ESPIRITUALIZADO	26
2.5.1	Espiritualidade no trabalho	27
2.5.2	Importância da espiritualidade no ambiente de trabalho	31
2.5.3	Pessoas espiritualizadas no ambiente de trabalho	33
2.5.4	Como levar espiritualidade para o dia a dia do ambiente trabalh p	33
2.5.5	Trabalho espiritualizado	34
2.5.6	A contextualização e medição da espiritualidade no local de trabalho	34
3	METODOLOGIA.....	35

3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	35
3.2	PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	36
3.3	PROCESSO DE COLETA DE DADOS E CARACTERIZAÇÃO DE AMOSTRA.	36
3.4	ROTEIRO.....	37
3.4.1	Pré-teste.....	37
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS E ANÁLISE COMPARATIVA.....	38
4.1	IDADE DAS ENTREVISTADAS, QUANTO TEMPO MORAM NOS ESTADOS UNIDOS.....	38
4.2	FORMAÇÃO ESCOLAR E TIPO DE VISTO.....	39
4.3	QUANTAS CRIANÇAS VOCÊ CUIDA, IDADE E GÊNERO.....	39
4.4	QUAIS OS DESAFIOS DE CUIDAR DE UMA CRIANÇA?.....	41
4.5	QUAIS OS BENEFÍCIOS DE SER BABÁ?.....	42
4.6	VOCÊ RECEBEU TREINAMENTO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE BABÁ?.....	43
4.7	VOCÊ FAZ ALGO NA CASA ALÉM DE CUIDAR DAS CRIANÇAS?.....	43
4.8	VOCÊ SE SENTE ACOLHIDO PELA FAMÍLIA PARA QUAL TRABALHA?....	44
4.9	A FAMÍLIA TE INCLUI PARA EVENTOS FAMILIARES?.....	45
4.10	QUANDO VOCÊ SE SENTE DESVALORIZADO PELA FAMÍLIA?.....	46
4.11	VOCÊ SE SENTE CONFORTÁVEL COM A FAMÍLIA?.....	47
4.12	EM QUAIS MOMENTOS VOCÊ NÃO SE SENTE CONFORTÁVEL COM A FAMÍLIA?.....	47
4.13	VOCÊ JÁ IDENTIFICOU ALGUM TIPO PRECONCEITO COM A FAMÍLIA QUE VOCÊ TRABALHA?.....	48
4.14	TEM CÂMERAS NA CASA QUE VOCÊ TRABALHA? COMO SE SENTE SABENDO QUE ESTÁ SENDO FILMADA?.....	49
4.15	VOCÊ FAZ REFEIÇÕES CUSTEADAS PELA FAMÍLIA QUE VOCÊ TRABALHA? QUANTAS?.....	49
4.16	QUAL REGIÃO VOCÊ MORA? QUAL REGIÃO A FAMÍLIA MORA?.....	50
4.17	QUANTAS HORAS POR SEMANA VOCÊ TRABALHA? QUAL SEU SALÁRIO SEMANAL?.....	53
4.18	QUAL A RELIGIÃO DA FAMÍLIA PARA QUAL VOCÊ TRABALHA.....	54

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	59
APÊNDICE A	67

1 INTRODUÇÃO

O acolhimento de babás em casas americanas é um processo fundamental para estabelecer uma relação de confiança e eficiência entre as babás e as famílias que contratam seus serviços. Esse processo envolve diversos aspectos, desde a integração à cultura e ao ambiente da casa, até o alinhamento de expectativas e a garantia de um ambiente de trabalho seguro e positivo.

A espiritualidade no ambiente de trabalho é considerada aceitável e reconhecida no universo acadêmico. No ambiente de trabalho se vive uma ascensão da demanda qualificada de profissionais, onde, muitas vezes, surge uma competitividade entre as famílias para reter o talento da babá e por isso, muitas famílias não medem esforços para deixá-las satisfeitas e confortáveis.

Este artigo pretende responder com os resultados obtidos a seguinte questão norteadora: “Acolhimento de babás em famílias americanas”.

O interesse pelo tema teve origem as minhas experiências profissionais, trabalhando nos recursos humanos de uma empresa no Brasil e como babá nos Estados Unidos.

Além de conversar e observar o cotidiano de meninas que fizeram a transição de largar suas carreiras para serem babás nos Estados Unidos, também abordo como esse serviço é visto, e como podemos analisar a família e a babá como uma empresa.

Por fim, encontrar um significado maior que envolve os afazeres do dia a dia, aumenta o ganho para o indivíduo, para o empregador e para a sociedade, trazendo um maior comprometimento, que pode ser para o bem comum dos envolvidos.

Fica evidenciado a importância do estudo do tema, assim como em uma organização empresarial, as casas que empregam imigrantes também são vistas como empresas pois também empregam pessoas.

Podemos perceber que a espiritualidade pode se tornar um caminho para agregar e contribuir para a efetivação de questões relacionadas ao comportamento humano. A espiritualidade se torna cada vez mais necessária diante dos desafios de encontrar um significado e sentido no que se faz.

1.1 TEMA

A profissão babá é um trabalho de cuidados infantis, o trabalho está direcionado ao desenvolvimento de uma ou mais crianças, no ambiente doméstico. Quando cuidamos do outro, faz com que a vida tenha um sentido, um dos papéis da babá é mostrar para criança que ela é vista, compreendida e aceita pela sociedade, pode ser desafiador, mas é preciso lidar com a frustração de maneira madura para que a criança não seja prejudicada.

A questão da espiritualidade e acolhimento no local de trabalho surge como uma resposta à procura de um trabalho mais humanizado, com enfoque no colaborador, onde ele se sentirá acolhido e bem-vindo. Dentro desse contexto, uma das motivações em realizar este trabalho é promover uma melhoria dos relacionamentos interpessoais, gerando vantagem como a satisfação, comprometimento das pessoas, aumento da produtividade focando mais no desenvolvimento da criança.

1.1.1 Delimitação do tema

O acolhimento das babás e a espiritualidade no ambiente de trabalho são temas que se relacionam com o bem-estar e o desenvolvimento dos funcionários, bem como com a cultura organizacional. A espiritualidade no trabalho não necessariamente se refere a uma religião específica, mas envolve valores, propósito, conexões interpessoais e um senso de significado. O acolhimento, por sua vez, envolve a criação de um ambiente inclusivo, onde todos se sintam respeitados e valorizados.

Os benefícios são a melhoria da qualidade de vida individual e coletiva, estimula crescimento e desenvolvimento, incentiva a comunicação e criatividade para realizar atividades.

O acolhimento e espiritualidade não podem estar separados do trabalho, pois com estes o ser se sentirá pertencente. O ambiente de trabalho deve buscar estratégias que o torne capaz de extrair do ser humano o que há de mais sadio em seu ser. Todos os ambientes que se conectam com a espiritualidade proporcionam experiências ricas e gratificantes aos seus funcionários, bem como emoções extremamente positivas.

O acolhimento e espiritualidade abrem espaços para jornadas de aprendizado de solidariedade, fraternidade, plenitude e satisfação, estes que trazem um sentido à realização pessoal do ser humano.

1.1.2 Questão norteadora

A questão norteadora "Você se sente acolhido no ambiente de trabalho?" é uma pergunta fundamental para avaliar o bem-estar dos colaboradores e a eficácia do que foi acordado com as famílias. Essa questão pode ser o ponto de partida para investigar a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho e identificar áreas que podem precisar de melhorias.

O objetivo de uma pesquisa tem a intenção de esclarecer aquilo que o pesquisador pretende desenvolver, desde os caminhos teóricos até os resultados a serem alcançados. Dessa forma, o percurso investigativo torna-se mais fácil.

1.2 OBJETIVOS

Para Mattos (2019) objetivo de uma pesquisa serve para esclarecer aquilo que o pesquisador pretende desenvolver, partindo dos caminhos teóricos até os resultados a serem alcançados, dessa maneira, o percurso investigativo torna-se mais fácil.

Para Marconi e Lakatos (2002) as pesquisas devem ter um objetivo para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar. Definir objetivos de pesquisa é um requisito para desenvolver uma pesquisa científica. Precisa ser claro, preciso e coerente com o tema, pois ele apresenta os motivos para o desenvolvimento da pesquisa, informando assim, as contribuições que os resultados produzirão.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar a questão do acolhimento que a família americana tem para com as babás brasileiras.

1.2.2 Objetivo específicos

- a) **apresentar referencial teórico sobre o tema:** explorar e sintetizar a literatura existente sobre acolhimento de babás em famílias americanas, incluindo aspectos de espiritualidade no ambiente de trabalho e sua relação com o bem-estar dos colaboradores.
- b) **definir pesquisa a ser aplicada:** estabelecer metodologias adequadas para a coleta

de dados, como questionários e entrevistas, considerando a abordagem mais eficaz para compreender a dinâmica do acolhimento das babás nas famílias americanas.

- c) **analisar dados coletados:** processar e interpretar os dados obtidos durante a pesquisa, identificando padrões, tendências e insights relevantes relacionados ao acolhimento, à espiritualidade e à percepção das babás sobre seu ambiente de trabalho.
- d) **apresentar dos dados pesquisados:** elaborar um relatório detalhado dos resultados da pesquisa, destacando os principais achados e conclusões sobre o tema abordado.

1.3 JUSTIFICATIVA

O acolhimento no trabalho pode ser aplicado tanto em ambientes de trabalho tradicionais, como escritórios, fábricas, locais físicos da empresa, quanto em situações de trabalho remoto e em residências familiares. Quando se trata do trabalho em residências familiares, muitos dos princípios do acolhimento ainda são relevantes, mas existem algumas considerações específicas a serem feitas. A comunicação precisa ser clara, pode haver barreiras com o idioma, por isso é fundamental estabelecer canais de comunicação claros e eficazes para que os funcionários que trabalham em casas de famílias americanas possam se sentir conectados com o que estão fazendo, assim como com as crianças e os pais delas.

A chave para o sucesso trabalhando em casas de famílias é a comunicação aberta e a adaptabilidade por parte dos envolvidos de modo que seja possível haver uma comunicação e entender as diferenças culturais.

Sofremos uma pressão cada vez maior por resultados positivos, o ambiente de trabalho é repleto de disputas pelo reconhecimento e muitas vezes pelo poder dependendo a situação. O nervosismo, a pressão, o medo, e o estresse parecem fazer parte do cotidiano da sociedade. É preciso estar emocionalmente e psicologicamente disposto para enfrentar os desafios do dia a dia. Hoje em dia até bem-estar sofre pressão. Um estado onde não apenas os indivíduos, mas também as organizações como um todo precisam propiciar esse bem-estar. E isso pode ser feito através da espiritualidade (SIQUEIRA, 2008).

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente com os profissionais, isso faz com que eles busquem novos cursos, aprimoramentos e mais capacitação. Porém, não é suficiente para o bem-estar do funcionário. A pessoa que tem um espiritual elevado faz a diferença, pois é capaz de promover a harmonia, buscar formas de resolver os problemas com equilíbrio e tranquilidade, impedindo que maiores problemas aconteçam, contribui para transformar o

esforço pessoal em resultado positivo (ANDRADE, 2012).

Para Arruda (2005), a espiritualidade vem como uma busca por motivação, equilíbrio e entusiasmo, vindo de dentro para fora, ela não está ligada somente à vida profissional, mas em tudo o que fazemos dentro e fora do ambiente de trabalho. Por isso a questão espiritual do indivíduo é importante no trabalho.

A espiritualidade no trabalho gira em torno de atitudes do ser humano, auxilia os demais, faz pensar no outro como um ser que possui defeitos e qualidades. Faz com as pessoas fiquem mais motivadas e percebam o orgulho de trabalharem em um lugar acolhedor. Inspira e que guia as pessoas e os grupos de trabalho favorecendo a colaboração, a responsabilidade e o compromisso com objetivos compartilhados (ANDRADE, 2012).

A espiritualidade nas organizações faz com que o trabalho se desenvolva com a excelência esperada, como um ato de servir ao próximo, de se doar, aceitando as diferenças entre as pessoas e fazendo das diferenças uma fortaleza.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Referencial teórico segundo Lakatos e Marconi (2003) permite com que se verifique o problema a ser pesquisado sob o olhar de pesquisas já realizadas.

Para elaboração do referencial teórico foram utilizados os temas centrais: O ser humano dentro do ambiente de trabalho, espiritualidade, o que é a organização espiritualizada, acolhimento no ambiente de trabalho e babás que trabalham para famílias americanas.

Os autores estudados são das áreas de administração, como Vitório César Mura de Arruda (2005), Jaime Bettega (2013) e Maria Joel Lopes Gonçalves (2012). Também foram utilizados artigos nas áreas e espiritualidade, acolhimento familiar e profissão babá, além de pesquisas na *internet*.

2.1 BABÁ

Pode-se caracterizar a função babá como um talento natural, já que a função é o cuidado com a criança, a mulher está vivenciando a “essência feminina”, e o que é esperado é que a babá cuide dos filhos dos outros como se fossem seus (SILVA, 2021).

Todos os atos de uma babá com a criança são importantes, quanto mais a babá interage com a criança, quanto mais atenciosa e receptiva, mais a criança vai se sentir em um ambiente seguro (ESQUIVIEL, 2015).

Muitas vezes o corpo da babá, é confundido pelas crianças pelo corpo da mãe, o corpo para dar afeto, esse corpo também é visto como corpo-objeto quando em uma visão capitalista, pois é um instrumento de trabalho, onde a babá se dedica a carregar, alimentar e até higienizar o outro corpo (SEGATO, 2006).

Os cargos mais procurados e que são mais lucrativos, são os que já são bem definidos, onde as tarefas ficam claras e as competências são reconhecidas. As mulheres imigrantes, principalmente as que são contratadas “fora dos livros”, pessoas que não pagam os impostos, conseguem trabalhos diurnos, de babás, onde as tarefas são definidas entre funcionário e empregador (RICHARDSON, 1999).

Uma babá profissional quer um horário garantido, envolve crianças em brincadeiras imaginárias, sabe técnicas de primeiros socorros, uma babá profissional vai fazer mais que o mínimo e esperar um bônus (LUTZ, 2002).

2.1.1 Babás imigrantes

Helma Lutz (2002), aponta que imigrantes latinos e caribenhos que estão nos Estados Unidos geralmente tem ensino médio e faculdade no seu país natal, até mesmo cargos bons em empresas, grande parte das mulheres imigrantes que entram nos Estados Unidos com visto de *au pair* (intercâmbio cultural para morar com uma família americana), prosseguem seus estudos, pois é uma exigência do programa de *au pair*.

Lutz (2002) também aborda que muitos imigrantes indocumentados, pessoas que trabalham fora dos livros, ou seja, não pagam os impostos ao governo, tem vistos temporários ou permanentes. Essas pessoas são grande maioria que trabalham com serviços domésticos e babás são serviços difíceis de se conseguir.

Para conseguir um trabalho de babá que a remuneração seja elevada é necessário ter experiência, o trabalho de babá é considerado um trabalho de transição para muitos imigrantes, uma transição até ter uma permissão para trabalhar legalmente nos Estados Unidos (HELMA LUTZ, 2002).

Algumas famílias preferem cuidadoras que sejam de famílias boas, tenham uma educação acima da média, e buscam babás que vão ajudar as crianças se desenvolverem culturalmente, boa parte de famílias que procuram babás, que falem mais de um idioma (MACDONALD, 2011).

2.1.2 Leis trabalhistas nos Estados Unidos

Segundo o *Fair Labor Standards* 2023, (Lei de Padrões Justos de Trabalho), os empregadores domésticos devem cumprir as leis salariais, trabalhistas e tributária que envolvem babás, cuidadores de idosos e os demais trabalhadores domésticos. Existem regulações diferentes de cada estado americano deve seguir pelo fato do custo de vida de cada região.

Os funcionários domésticos precisam receber o salário mínimo estadual ou federal. O salário mínimo estadual no estado da Georgia - Estados Unidos é de US\$ 5,15 por hora. Entretanto os funcionários domésticos são abrangidos pela Lei de Padrões Justos de Trabalho (*Fair Labor Standards Act*), que o salário-mínimo aplicável é de \$ 7,25 por hora.

Os funcionários domésticos no estado da Georgia devem receber uma hora e meia por horas trabalhadas acima de 40 horas em uma semana de trabalho de sete dias. A compensação de horas extras não é exigida para funcionários que moram com as famílias para as quais trabalham.

A Lei de Padrões Justos de Trabalho (*Fair Labor Standards Act, 2023*), não exige pagamento de horas extras quando se trabalha em finais de semana, feriados ou dias normais de descanso, a não ser que que o funcionário tenha passado das 40 horas normais e as horas extras sejam trabalhadas nesses dias.

O estado da Georgia não tem leis quanto ao pagamento final. Os empregadores devem fornecer aos funcionários os seus contracheques finais no próximo dia de pagamento programado.

2.2 VANTAGENS DO ACOLHIMENTO FAMILIAR EM RELAÇÃO AO INSTITUCIONAL

Segundo Santos (2021), há muitas vantagens no acolhimento familiar, especialmente no aspecto afetivo, em uma empresa sempre é mais desafiador de se construir laços afetivos por causa da rotatividade. Já no ambiente familiar isso é favorecido, pois na rotina e no ambiente familiar há mais chances de criar vínculos. O vínculo é essencial para criar confiança para que seja possível compartilhar angústias e conquistas. Muitas vezes em empresas o tratamento é geralmente de forma coletiva, sem se atentar para as individualidades. Ou seja, rotina comum para todos. Muitas vezes no ambiente empresarial se sofre as consequências por falta de afeto e de estimulação, já no ambiente familiar há acolhimento e confiança.

Todos os trabalhadores de serviços humanos estão familiarizados com o conceito de estabelecer relacionamento com os seus clientes, uma condição na qual os clientes percebem que seu trabalhador é compreensivo, confiável dignos e genuinamente interessados no seu bem-estar (Anderson e Martin, 1995, p.34). Ou seja, a relação é fundamental para o bem-estar e o desenvolvimento saudável dessas crianças por muitas razões:

- a) **segurança emocional:** crianças em estado de cuidado muitas vezes passam por traumas e separações. Desenvolver relacionamentos com adultos confiáveis e carinhosos pode proporcionar a elas uma sensação de segurança emocional fundamental para sua recuperação;
- b) **desenvolvimento social e emocional:** relacionamentos saudáveis ajudam as crianças a desenvolver habilidades sociais e emocionais, como empatia, comunicação e resolução de conflitos. Isso é essencial para sua capacidade de construir relacionamentos saudáveis no futuro;
- c) **modelagem de comportamento:** crianças que são cuidadas por alguém muitas vezes precisam de modelos de comportamento positivo para aprender como se comportar e interagir com os outros. Relacionamentos com adultos responsáveis podem servir como exemplos positivos;
- d) **apoio:** relações fortes com cuidadores podem garantir que as necessidades da criança sejam atendidas adequadamente. Isso inclui acesso a cuidados médicos, educação e apoio emocional;
- e) **resiliência:** um relacionamento estável pode ajudar as crianças a desenvolver resiliência, a capacidade de lidar com adversidades e superar desafios. Isso é especialmente importante, dada a vulnerabilidade dessas crianças;
- f) **participação nos processos de cuidado:** Crianças que têm relacionamentos positivos com adultos têm mais probabilidade de se envolver nos processos de tomada de decisão sobre seu cuidado, o que pode aumentar sua sensação de controle e autoestima;
- g) **trabalho de cuidado de longo prazo:** crianças em estado de cuidado muitas vezes passam por vários ambientes e cuidadores ao longo de suas vidas. Relações contínuas e de apoio podem fornecer estabilidade em meio a mudanças;

Portanto, é crucial que os profissionais que trabalham com crianças em estado de cuidado desenvolvam habilidades interpessoais sólidas e criem um ambiente que promova relacionamentos saudáveis e de apoio. Isso pode fazer uma diferença significativa no futuro dessas crianças e em sua capacidade de superar as adversidades que enfrentam.

2.2.1 Bem-estar no trabalho

O bem-estar do funcionário é fundamental para o funcionamento adequado do ambiente de trabalho (Rodríguez-Carvajal et al., 2010). Existe consenso da importância do bem-estar para o indivíduo e a empresa, mas não sobre seu significado. Dentre a variedade de conceitos, tem havido uma propensão em aproximar os termos felicidade e bem-estar. Segundo Warr (2017), tem um impacto positivo.

O trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte do tempo, assim alcançando suas metas. Através do trabalho é possível se transformar e deixar sua marca (Álvaro Estramiana, 2006).

O trabalho pode ser divertido dependendo da maneira de como é realizado, de como as pessoas lidam com as tarefas e as exigências impostas, segundo Cruz (2021).

Contudo, pessoas que são felizes e se divertem mais no trabalho tendem a ser mais criativas, apresentam mais resultados e muitas vezes realizam mais tarefas que podem não ser suas funções Diener e Ryan (2009).

2.3 O SER HUMANO DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho capaz de enfrentar os desafios através da transformação de sua cultura interna sobreviverão as mudanças pois passarão a encarar os funcionários como seres humanos (PALOMINOS, 1997).

Para Leavitt; Dill e Eyring (1973), o homem caracteriza-se pela tendência à vida em sociedade e tem participações multi grupais, vive em ambiente mais complexos e dinâmicos.

Organizações são pessoas, organizações são grupos e organizações são organizações. Gerentes administram pessoas, gerentes administram grupos e gerentes administram organizações. Gerentes são pessoas, gerentes membros de grupos e gerentes são membros de organizações (LEAVITT; DILL; EYRING, 1973).

Segundo Chiavenato (2004), as organizações dependem das pessoas para operar, funcionar, dirigi-las e controlá-las.

2.3.1 Satisfação no trabalho

Segundo Muchinsky (2004), quando o funcionário sente determinado grau de prazer pela atividade exercida ele está satisfeito no trabalho. Trabalhar é uma das principais atividades

da vida, com isso as pessoas vêm buscando satisfação no seu dia a dia.

Os colaboradores que possuem uma vida familiar insatisfatória têm no trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais (RODRIGUES, 1994).

Siqueira e Gomide Jr. (2004) dizem que satisfação no trabalho adentra o século vinte e um como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho.

Os fatores que promovem a satisfação no trabalho são distintos daqueles que levam à insatisfação, assim sendo, pessoas que procuram eliminar fatores que criam insatisfação no trabalho podem proporcionar tranquilidade, mas não necessariamente motivação. Quando os salários são adequados, as pessoas não ficarão insatisfeitas, mas não estarão satisfeitas. Para motivar pessoas no trabalho, deve-se dar ênfase à realização, ao reconhecimento, ao próprio trabalho, à responsabilidade e ao crescimento (GOMES; QUELHAS, 2003).

Segundo Muchinsky (2004), pessoas motivadas desenvolvem um nível de satisfação que, indica o grau de prazer em relação ao trabalho que desenvolvem. Para Ferreira, Neves e Caetano (2001), a satisfação é a junção de sentimentos e emoções favoráveis ou não, resultantes da forma como os empregados consideram o seu trabalho.

Ferreira, Neves e Caetano (2001), apresentam nove dimensões de satisfação no trabalho:

- a) **satisfação com o trabalho**, integrando interesses intrínsecos do trabalho, sua variedade, as oportunidades de aprendizagem, a quantidade, a dificuldade, as possibilidades do êxito ou controle sobre os métodos;
- b) **a satisfação com o salário**, que considera a componente quantitativa de remuneração e a forma como é distribuída pelos empregados;
- c) **a satisfação com as promoções**, integrando as oportunidades de formação e outros aspectos de base que dão suporte à promoção;
- d) **a satisfação com o reconhecimento**, contemplando elogios ou críticas ao trabalho realizado;
- e) **a satisfação com os benefícios**, tais como as pensões, os seguros de doenças, as férias;
- f) **a satisfação com a chefia**, que inclui o estilo de liderança ou as capacidades técnicas e administrativas e, ainda, qualidades ao nível de relacionamento interpessoal;
- g) **satisfação com os colegas de trabalho**, caracterizada pelas competências dos

- colegas, o apoio que estes prestam, a amizade que manifestam;
- h) **a satisfação com as condições de trabalho**, como, por exemplo, os períodos de descanso, o horário de trabalho, e o local de trabalho;
 - i) **a satisfação com a organização e com a direção**, destacando-se as políticas de benefícios e salários.

2.3.2 A importância do reconhecimento

Segundo Bendassoli (2012), mesmo reconhecidas, as pessoas não se sentem satisfeitas. A falta de reconhecimento está na origem de diversas modalidades de sofrimento social.

Dentro de cada indivíduo, existe uma profunda necessidade de compreender que desempenhamos um papel significativo. O reconhecimento é tão vital para o desenvolvimento pessoal e o bem-estar quanto a nutrição e a educação (TRACY, 1994).

Honneth (2003) denomina de luta por reconhecimento. Honneth observa que falhas nos dispositivos institucionais, normativos e de reconhecimento impedem as pessoas de se desenvolverem como sujeitos autônomos, além de interferir sua autoestima.

A falta de reconhecimento no trabalho é uma queixa comum. Elas podem se originar das dificuldades de constituição dos coletivos de trabalho. Ocorre uma pressão para que gestores e clientes preencham todo o espaço deixado vazio pela ação dos coletivos (HONNETH, 2003).

Para Tracy (1994), quando as pessoas se sentem vencedoras, agem como tal, fazem um trabalho de qualidade, buscam melhorias constantes pois querem ser reconhecidas novamente. Se o desempenho não for reconhecido, ela não saberá repetir do desempenho. Independente do quanto a pessoa esteja satisfeita em fazer parte de um grupo, ela precisa ser reconhecida como indivíduo, assim satisfará sua necessidade psicológica, de ser importante.

Bendassoli (2012), diz que mesmo reconhecidas, as pessoas não se sentem satisfeitas ou realizadas no trabalho, denomina-se esta situação de paradoxo do reconhecimento. O reconhecimento só tem valor se tiver sentido com o significado do trabalho e as modalidades de seu reconhecimento pelo sujeito, em ressonância com sua história singular (MOLINIER, 2006).

Com base na tese de Oliveira, Laurine e Santos (2020), ele aponta que no estudo de Ashmos e Duchon (2000) que a vida interior do ser humano é alimentada por realização, incluindo a realização de trabalhos em um contexto de comunidade.

2.3.3 Reconhecimento das pessoas

Brun e Dugas (2005) descrevem quatro aspectos do reconhecimento no trabalho. A primeira é o reconhecimento da pessoa, essa concepção humanista se interessa pelas pessoas na qualidade de seres singulares, esse reconhecimento direciona-se ao indivíduo, e não ao empregado. A segunda é o reconhecimento pelos resultados, esta dimensão destaca os resultados mensuráveis, efetivos, tangíveis e gerenciáveis do trabalho, assumindo a forma de recompensas financeiras. A terceira dimensão refere-se ao reconhecimento pelo esforço, os resultados nem sempre são proporcionais ao esforço investido. Às vezes este último é bem maior do que aquele, especialmente em momentos de risco econômico, crises ou mudanças, este reconhecimento é independente de recompensas financeiras, sendo, sobretudo, simbólico. Já a quarta dimensão é o reconhecimento pelas competências, quando a principal ênfase recai sobre a qualidade das relações, os valores e os princípios que guiam a organização e seus membros (BRUN; DUGAS, 2005).

As pessoas acabam investindo seu tempo e conhecimento em prol aos objetivos que as empresas querem atingir, com isso, é cabível a empresa promover práticas para que o funcionário se satisfaça, assim o trabalhador se comprometerá mais e o retorno financeiro, desempenho e produtividade aumentarão (MARQUES, 2010).

Tracy (1994) aponta algumas maneiras para reconhecer as pessoas dentro da companhia:

- a) **elogio:** muitas vezes palavras são tudo o que pessoas precisam ouvir;
- b) **avaliação de desempenho:** é uma das melhores maneiras de se reconhecer uma pessoa pois oferece uma prova permanente e faz com que ela saiba como a empresa se sente em relação a mesma;
- c) **reconhecimento financeiro:** quando se reconhece alguém com dinheiro, é ele quem fala. Muitas vezes as pessoas apenas se satisfarão com este.

2.3.4 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Rodrigues (1994) a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas.

Oliveira (2016) diz que a preocupação com a questão da qualidade de vida tem sido

bastante considerada, pois retrata a percepção que o indivíduo possui sobre o seu bem-estar.

Feigenbaum (1994) entende que qualidade de vida no trabalho é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Para Chiavenato (2010), qualidade de vida no trabalho é um complexo que envolve fatores como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário recebido, os benefícios, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Para Walton (1974) a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada para designar a preocupação com o resgate do valor humanísticos que vêm sendo negligenciado em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Para Fernandes (1996), a empresa só se desenvolve em bases fortes se atender às necessidades das pessoas, desenvolvendo e maximizando suas potencialidades.

Assim, a qualidade de vida no trabalho, que é a ferramenta apropriada a ser utilizada para atingir a satisfação das necessidades das pessoas. Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se eles não são produzidos com qualidade de vida no trabalho (FERNANDES, 1996).

Fernandes (1996) diz que a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

Segundo Albuquerque e Limongi (1998), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve inovações gerenciais, diagnóstico e implantação de melhorias e tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Fernandes e Gutierrez (1988), a qualidade de vida no trabalho se interessa por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho.

Para Araújo (2010), os programas de qualidade de vida no trabalho, que buscam a melhor produtividade do trabalhador, também se constituem medidas voltadas para tentar amenizar o esforço excessivo, buscando alternativas saudáveis de trabalho para os colaboradores, em consonância com os objetivos das organizações. A correta implantação de programas de qualidade de vida no trabalho implica, indubitavelmente, a melhoria do ambiente para os funcionários, com reflexos diretos na produtividade.

A prática de atividades baseadas nos princípios de qualidade de vida, em qualquer ambiente, traz benefícios para o bem-estar dos indivíduos e maior produtividade para as empresas. Porém, ainda existem dificuldades para conseguir sensibilizar as pessoas quanto à importância de hábitos de vida saudáveis. No ambiente de trabalho, o grande obstáculo é convencer os funcionários da adoção dos princípios da qualidade de vida como uma filosofia de trabalho. Para que se atinja o sucesso na implementação de programas de qualidade de vida, precisa-se do comprometimento dos indivíduos para aderir hábitos e atitudes saudáveis, não sendo tarefa fácil, se for considerado que as pessoas estão expostas a fatores de stress no dia a dia (ARAÚJO, 2010).

Leite Filho e Almeida (2005), apresentam quatro elementos-chave da qualidade de vida no trabalho:

- a) resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações etc.);
- b) inovações no sistema de recompensas (remuneração financeira e não-financeira);
- c) melhorias no ambiente de trabalho (mais liberdade).

Segundo Araújo (2010), a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como uma forma de pensamento que leva em consideração o indivíduo, seu trabalho e as organizações.

Araújo (2010), destaca dois aspectos importantes, a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional, assim como a participação dos trabalhadores nas decisões do trabalho e na solução de problemas.

Pode-se dizer que qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas querem, o que pensam, o que sentem, e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas e criar condições para que elas, se desenvolvendo, consigam também desenvolver a empresa (CARNEIRO; FERREIRA, 2007).

Segundo Overell (2002), os recursos humanos das organizações empresariais perceberam que há uma necessidade de integrar a vida profissional com a vida pessoal dos funcionários. Para muitas pessoas, o trabalho quase substitui a família e o grupo de amigos (KARAKAS, 2010).

Channuwong (2009) aponta o *stress*, que está associado à má qualidade do trabalho, à baixa de produtividade e maiores índices de absentismo, que acarreta custos a evitar para a empresa. Moules (2009) diz que há uma maior procura por terapias alternativas como a meditação, para diminuir o stress acumulado no local de trabalho.

Para Fernandes (1996), o ideal para qualidade de vida no trabalho é associado às melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e salários melhores. O principal é a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, assim, gerando maior eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas. A qualidade de vida no trabalho renova o clima organizacional e a cultura refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Oliveira e Limongi-França (2006), abordam que é o conjunto das ações do ambiente de trabalho que evoluem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, sendo assim, a qualidade de vida no trabalho se constrói quando se olha a empresa e as pessoas como um todo.

2.3.5 Comprometimento no ambiente de trabalho

Comprometimento no ambiente de trabalho caracteriza a ligação psicológica do indivíduo à organização, tendo assim forte poder na decisão de nela continuar (ALLEN, E MEYER, 1996, 2000).

Oliveira e Costa (2016) abordam que quando o funcionário é comprometido, ele tende a querer permanecer na empresa por mais tempo do que aqueles que não se importam. Esse comprometimento é a ligação vinculada ao indivíduo e a organização, onde o funcionário faz sacrifícios em prol a empresa (ROCHA E HONÓRIO, 2015).

A maior parte dos estudos, segundo Cunha; Regos e Souto (2007) focalizam-se em três componentes:

- a) a ligação afetiva com o trabalho;
- b) o reconhecimento dos custos associados a saída do funcionário;
- c) sentimento de obrigação de permanecer no emprego.

2.4 ESPIRITUALIDADE

O termo espiritualidade vem do latim *spiritus* ou *spirituali*, significa sopro, respiração, ar ou vento, e nela se reflete a busca de significados, de conceitos que transcendem o visível, num sentido de conexão com algo maior que si próprio, incluindo ou não a participação religiosa (GUIMARÃES; AVEZUM, 2007).

Dupré, Saliers, Meyendorff (1989) dizem que a vida espiritual é diferente de vida religiosa. A vida espiritual é baseada na presença divina.

Dupré, Saliers, Meyendorff (1989) afirmam que a espiritualidade tem relação com o desafio de buscar inteireza na existência humana em relação a Deus e ao outro.

Para Vaillant (2010) a espiritualidade não tem raízes em ideias, textos sacros e teologia. Em vez disso, ela compreende emoções positivas e elos sociais, e o amor é a definição mais curta de espiritualidade. Tanto o amor quanto a espiritualidade são resultados de sentimentos conscientes, como: respeito, apreço, aceitação, simpatia, compaixão, envolvimento, ternura e gratidão.

Willians (2003) define a espiritualidade como a vontade de enxergar o propósito máximo da vida, e assim, viver de acordo com ele.

Ao longo dos anos, o ser humano desenvolveu a ideia que é mais importante despertar e aprimorar a sua espiritualidade do que estar atrelado a um determinado movimento religioso (VASCONCELOS, 2008).

Lozano e Ribera (2004) dizem que a espiritualidade faz com que tenhamos uma experiência com máxima sensação, consciência, liberdade e intensidade. A espiritualidade possibilita ao ser humano ter experiências de forma mais completa e interativa.

Para Boff (2001) a espiritualidade está sendo redescoberta para trazer tranquilidade e paz meio aos conflitos sociais e existências.

Para Brown (2003) a espiritualidade apresenta uma dimensão da pessoa humana podendo traduzir em diversas religiões e confissões religiosas. A espiritualidade traduz uma dimensão do homem, que constitui de modo temático ou implícito, a sua mais profunda essência e aspiração.

Fiores e Goffi (1993), abordam a amplitude do significado de espiritualidade: O ser humano contemporâneo, de maneira muitas vezes surpreendente e profunda, percebe que faz parte de uma entidade superior e única. Ele experimenta um mistério que transcende sua compreensão, deixando-o maravilhado. Essa sensação pode levá-lo a sentir-se conquistado por algo maior do que ele mesmo ou a buscar conquistar algo mais grandioso.

Ser humano, hoje em dia, implica também em saber ouvir o mistério subjacente nas coisas, contemplar a realidade que nos cerca, encontrar harmonia com a natureza e com outros seres humanos, e ponderar sobre o significado da existência através de ações e cerimônias.

Portanto, é crucial que a espiritualidade contemporânea esteja profundamente enraizada na compreensão atual da natureza humana e se manifeste por meio dos conceitos e representações da nossa era. Além disso, é evidente que a espiritualidade deve se integrar na história e ser expressa através das lentes culturais de diferentes lugares e épocas.

Gonçalves (2012), aborda que sentimentos que vibram paz, confiança, felicidades vividas em ambiente de trabalho, mas também ao nível de concretização de objetivos profissionais.

O Quadro 1, mostra um conjunto de Definições de espiritualidade, aos quais a espiritualidade não deve ser analisada no contexto da religião.

Quadro 1 – Definições de espiritualidade

Asmos e Duchos, 2000	Espiritualidade não é religião, não se relaciona com nenhum sistema de crenças.
Bierly et al., 2000	A espiritualidade tem uma natureza moral e emocional, em que se procura perceber a existência do Universo. A religião pressupõe um sistema organizado de rituais e cerimônias.
Dehler e Welsh, 1994	A religião não se insere no contexto da espiritualidade.
Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf e Saunders, 1998	Argumentam que um número crescente de pessoas está desenvolvendo sua espiritualidade fora do contexto religioso.
Goertzen e Barbuto, 2001	Realizam uma meta-análise sobre o conceito de espiritualidade e afirmam que é necessário acabar com o mito de que a espiritualidade se prende com o conceito de religião.

Fonte: Gonçalves (2012).

2.5 O AMBIENTE ESPIRITUALIZADO

Para Borba (2011), o ambiente espiritualizado é aquele onde prevalece o respeito mútuo e se tem uma preocupação com os trabalhadores e todos ao redor. Além da busca de resultados materiais, se busca também satisfações coletivas, ou seja, a busca da felicidade no trabalho e ter o prazer de construir uma organização mais bem estruturada do ponto de vista de resultado social para os envolvidos

Esse processo se inicia a partir das pessoas que sentem a necessidade de estarem cada

vez mais ligadas entre si em um movimento de buscar a alegria e a satisfação pessoal e a busca coletiva nas atividades diárias do trabalho, em contraposição a uma sociedade individualista (BORBA, 2011).

Ao trazer a espiritualidade para dentro do trabalho se abre caminho para que o colaborador possa desenvolver e nutrir aspectos de sua essência que muitas vezes foram abafados pelo contexto do trabalho. Pode-se definir a espiritualidade no local de trabalho como o reconhecimento de que as pessoas possuem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo contexto do trabalho com significado em um ambiente marcado pelo senso de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000).

Segundo Milliman (2003) existem três princípios que são básicos para a construção da espiritualidade dentro do ambiente de trabalho, são eles: trabalho com significado, sentido de comunidade, e alinhamento dos valores dos indivíduos com os valores das famílias empregadoras. Sendo assim, o trabalho integraliza os valores dos funcionários com os das contratantes, onde cada colaborador tem o entendimento do propósito do seu trabalho por meio dos seus processos laborais em uma atmosfera de comunidade, objetivando uma vida com sentido e significado no trabalho e pelo trabalho (MILLIMAN, 2003).

Um ambiente espiritualizado é aquele que busca na sua missão, contribuir para um propósito maior que os aspectos materiais. Os valores nos quais a realização de sua missão é ética e centrados em princípios (KRETLY, 2005).

A busca por ambientes favoráveis à cultura organizacional, que permite manter um entendimento de acolhida e de atenção à espiritualidade, vem aumentando. Nesse caminho, o mundo do trabalho encontrará na espiritualidade um possível espaço de renovação e transformação. Ao que parece, tal movimento não se trata de mais um modismo, mas de novos tempos com novas manifestações (BETTEGA, 2013).

Através do ambiente espiritualizado se busca a compreensão do ser humano no ambiente de trabalho, com todas suas nuances. Para ter um local produtivo e prazeroso é preciso respeitar as necessidades e individualidades do outro (VERGARA; MOURA, 2012).

2.5.1 Espiritualidade no trabalho

Klein e Izzo (2000) afirmam que a espiritualidade não pode estar separada do trabalho, onde muitas vezes ela é até ignorada, mas jamais pode ser removida.

Espiritualidade em uma organização é uma experiência de confiança e inter-relação entre os membros da equipe, onde há coletividade, motivação, reciprocidade e solidariedade,

resultando em excelência organizacional (MARQUES, 2010).

Para Ashmos e Duchon (2000) a espiritualidade corporativa está ligada no grau de reconhecimento dos colaboradores como seres humanos, os quais possuem uma vida interior que os alimenta e é alimentada pelo ambiente de trabalho.

A espiritualidade no trabalho é a vivência do dia a dia, o cotidiano deve ser transformado a longo prazo pois o desenvolvimento espiritual reforçará uma postura que estimula a criatividade (BETTEGA, 2013).

Os ambientes de trabalho que se baseiam na dimensão espiritual, podem afirmar que o ser humano não deve ser compreendido apenas a partir de sua capacidade de fazer, pois o 'ser' vem antes do 'fazer'; o 'ser', pois, a existência refere-se: um corpo, um físico e uma interioridade sua existência espiritual (BETTEGA, 2013).

Ashmos e Duchon (2000) dizem que o ambiente de trabalho, por ter uma quantidade progressiva de pessoas, há um laço consistente com outros. Este escopo demonstra que o ambiente organizacional deve ser encarado como um espaço privilegiado, onde se pode praticar a espiritualidade.

A espiritualidade no trabalho deve evoluir rapidamente nesse terceiro milênio, traduzidas em muitas ações diferenciadas no mundo organizacional, onde o ser irá fazer parte da mudança como um todo, revolucionando modo de trabalhar (ARRUDA 2005).

Lane (1981) afirma que quando um grupo de pessoas se reúne para discutir seus problemas, muitas vezes sentidos como exclusivos de cada um dos indivíduos, descobrem existirem aspectos comuns decorrentes das próprias condições sociais de vida, o grupo poderá se organizar para uma ação conjunta visando a solução de seus problemas, pois quando o indivíduo encontra um semelhante faz com que ele queira evoluir.

E aquelas necessidades, que sozinhos eles não podiam satisfazer, passam a ser resolvidas pela cooperação entre eles (LANE, 1981).

Para Kets e Vries (2001) é cada vez mais importante a relação de espiritualidade e sentido de propósito, alegria e pertença vivida pelo indivíduo, para o mundo empresarial pela conexão que ambos têm no dia a dia.

Para Mackey e Sisodia (2016), as empresas conscientes devem possuir valores e propósitos elevados de maneira equilibrada para todas as partes interessadas e o lucro não deve ser a única ou principal razão das organizações.

No livro *Capitalismo Consciente* (2016), Mackey e Sisodia abordam quatro princípios:

a) **propósito maior:** quando as empresas vão além da busca pelo lucro passam um impacto positivo para os envolvidos. O propósito e os valores constituem o núcleo

de uma empresa consciente;

- b) **integração de stakeholders:** *stakeholders* são todas as entidades que impactam ou são impactadas por uma organização, estão conectadas por valores compartilhados e por propósitos. Harmonia e integração são preservadas entre as partes;
- c) **liderança consciente:** a concretização do capitalismo consciente requer líderes conscientes, com níveis elevados de inteligência emocional, analítica e espiritual. Líderes capazes de refletir e conduzir de forma complexa e sofisticada;
- d) **cultura e gestão consciente:** algumas das características mais comuns da cultura consciente é a confiança, amor, cuidado, transparência, responsabilidade, igualitarismo, crescimento pessoal. Tanto a cultura quanto à gestão organizacional são fundamentais para a prática do capitalismo consciente, isso deve garantir a força e a estabilidade necessárias para a preservação do propósito maior da empresa.

Para Arruda (2005), as pessoas que trabalham em lugares espiritualizados creem mais no que fazem, gostam do que fazem, não acham que estão perdendo tempo, acreditam mais naquilo que estão fazendo, trabalham com mais emoção para atingir as expectativas, pois há identidade de valores.

As atitudes e os hábitos das pessoas que trabalham em lugares espiritualizados são um pouco diferentes das outras pessoas que trabalham em ambientes não espiritualizados, entre as ações diárias podemos ressaltar: os rituais, a prática de meditação, a oração, a tentativa de compreender um mundo incerto por meio da sabedoria de religiões (ARRUDA, 2005).

O tema espiritualidade vem ganhando força, antes era visto como tabu, um assunto desligado do universo profissional, como algo religioso ou até místico hoje se insere como uma dimensão estratégica, na medida em que dá mais significado à missão dos envolvidos e ao trabalho das pessoas, e é tratada com mais naturalidade por empregadores e trabalhadores (ARRUDA, 2005).

A espiritualidade começou a fazer parte dos ambientes de trabalho a partir dos anos 90, antes disso, na década de 60 as organizações enfatizavam sua gestão em inteligência intelectual, nas décadas seguintes, 70 e 80, a inteligência emocional começou a ser valorizada também. Na década de 90 surgiu o conceito inteligência espiritual (ARRUDA, 2005).

Cada empresa adota seu próprio enfoque para incorporar a espiritualidade em seu cotidiano. Independentemente do caminho escolhido, o ponto central é promover a espiritualidade no ambiente de trabalho, o que envolve a valorização da diversidade, o estímulo à criatividade, intuição, ética e a promoção do trabalho voluntário. Para que as organizações atinjam esse estado espiritual, é fundamental que operem de forma

multidimensional, considerando diferentes perspectivas de tempo e espaço, além de se curarem da tendência ao imediatismo (ARRUDA, 2007).

Bettega (2013) aponta fatores que motivam espiritualidade:

- a) a busca de um sentido para a vida, sucesso já não basta;
- b) a pressão competitiva que sobrecarrega a todos;
- c) encontrar meios para aumentar a criatividade e a inovação para descobrir o “poder divino” dentro das pessoas.

O Quadro 2, apresenta os dados sobre a cultura organizacional espiritualizada, destacando as cinco atitudes adotadas.

Quadro 2 - Cultura organizacional espiritualizada

ATITUDES	AÇÕES
Emoções positivas	O prazer pelo sentido do pertencimento à empresa; O conforto proporcionado pelo ambiente de trabalho, como academias, shiatzu, nutricionistas, entre outros; A alegria entre os colegas de trabalho devido ao ambiente agradável proporcionado pelos líderes e gestores.
Engajamento	Eleva o nível de comprometimento do colaborador com a organização na qual fica envolvido completamente na sua atividade e nem percebe o tempo passar.
Relacionamentos Positivos	Desenvolvimento do trabalho em equipe, onde a liderança se torna o pilar responsável por manter a atmosfera equilibrada unida aos gestores de recursos humanos.
Propósito	Cultivar os valores da organização associados aos valores do indivíduo, lembrando que quem sacrifica valores prejudica os resultados.
Realização	As pessoas trilham o caminho do sucesso e da vitória pela compensação de atingir os seus objetivos. Assim, a realização dependerá do engajamento do indivíduo, onde pode trazer emoções positivas e dar um sentido à vida.

Fonte: Costa e Enes (2016).

A espiritualidade no local de trabalho é um conjunto de valores organizacionais que influenciam o bem-estar das pessoas e da comunidade, assim descobrem uma nova abordagem na estrutura organizacional de uma empresa (GIACANOLE e JURKIEWICZ, 2004).

Há uma vantagem competitiva com o tema da espiritualidade no trabalho, por intermédio do comportamento ético, comprometimento dos funcionários, produtividade e satisfação no trabalho. Também há análises que ambientes de trabalho mais vocacionadas para a espiritualidade são mais lucrativas (BENEFIEL, 2010).

O trabalho para Mitroff (2003), faz parte da trajetória para encontrar o significado e propósito para a vida, onde a empresa tem uma cultura espiritualizada aumenta as vantagens competitivas.

Para Regos, Cunha e Souto (2007), otimismo tem um impacto positivo nas organizações pois alavanca a produtividade e o empenho, positividade induzem os trabalhadores a canalizar o potencial para o benefício da organização e da realização pessoal.

O estudo de Tourish e Pinnington (2002) nos apresenta os sete princípios básicos que definem a espiritualidade nas organizações: criatividade, comunicação, energia, flexibilidade, parceria, respeito e visão, todos com a mesma importância e com ligação entre si. O que aponta que cada pessoa tem as suas crenças, que por sua vez devem ser respeitadas e como tal, a espiritualidade não se denomina uma religião, e sim uma forma para expressar mais humanismo (GONÇALVES 2012).

2.5.2 Importância da espiritualidade no ambiente de trabalho

Segundo Vasconcelos (2008), a espiritualidade visa ajudar as pessoas a desenvolverem relacionamentos saudáveis, a externar o máximo potencial que há nela e a terem atitudes e comportamentos equilibrados.

Para Regos, Cunha e Souto (2007), as empresas que implementam a espiritualidade no seu processo de trabalho adquirem vantagem competitiva. Acaba estabelecendo um melhor desempenho focado no indivíduo e no seu maior comprometimento com a empresa.

A espiritualidade no trabalho não visa somente o desenvolvimento das organizações e dos colaboradores, mas também de todos os interessados. A espiritualidade nas organizações incorpora o dever administrativo de gerar o bem máximo possível a todos que fazem parte da estrutura organizacional (STEINGARD, 2005).

Há um aumento de pesquisas com evidências empíricas de que a espiritualidade nas organizações pode auxiliar para o surgimento de novas culturas organizacionais na qual os indivíduos são mais felizes, realizados, desempenham melhor suas atividades de maneira mais motivada e duradoura (JURKIEWICZ; GIACALONE 2004).

Ashar e Lane-Maher (2004), dizem que os principais ganhos da espiritualidade nas organizações estão relacionados a ideia de que quanto mais aumenta em proporção a utilização da espiritualidade, mais aumenta a satisfação no trabalho e a melhoria do clima organizacional. Proporcionando um ambiente de maior interação entre os funcionários, como pessoas mais receptivas, satisfeitas com seu trabalho e em equilíbrio consigo mesmas.

Quando entendemos ambiente de trabalho como ser vivo, o funcionário fica no centro das atenções, mostrando os valores humanos. O comprometimento organizacional afetivo e o desempenho individual, mostra uma empresa viva. É fundamental para alcançar os objetivos, esse compartilhamento entre os valores individuais e os organizacionais, assim possibilitando o envolvimento no trabalho, havendo maior identificação nas atividades (DEHLER; WELSH, 1994).

Um dos aspectos importantes do trabalho espiritualizado é proporcionar aos funcionários a sua realização pessoal, as pessoas sentem-se mais valorizadas devido a programas como o desenvolvimento de carreira e treinamentos que podem ajudá-los a lidar com diferentes situações. Como consequência, a empresa possui um melhor desempenho, melhor tomada de decisão, comunicação assertiva e inovação, pois o funcionário com a espiritualidade no trabalho possibilita o desenvolvimento de um sentimento de afeição com a organização, mantendo assim, a retenção dos talentos e fortalecendo a vantagem competitiva, por ter redução de custos na recontração de funcionários (ALTAF; AWAN, 2011).

O Quadro 3, apresenta o direcionamento para tornar o ambiente espiritualizado, trazendo um comparativo.

Quadro 3 - Direcionamento para tomar o ambiente espiritualizado

AUTOR	TENDÊNCIA
Asmos e Duchon (2000)	<ul style="list-style-type: none"> a) O ambiente de trabalho como fonte primária de relacionamento. b) O ser humano precisa conectar-se e contribuir. c) A busca do sentido da vida. d) A pressão da competição global.
Wong P. (2003)	<ul style="list-style-type: none"> a) Instabilidade resultante de demissões. b) Aumento do estresse nos trabalhadores. c) Diminuição da satisfação com o trabalho. d) Poluição ambiental e crise de energia. e) Escândalos de comportamentos antiéticos. f) A tecnologia e seus efeitos desumanizantes. g) Violência no local de trabalho.
Aberdeen (2006)	<ul style="list-style-type: none"> a) A busca pelo sentido. b) A pressão competitiva. c) Terrorismo e violência no trabalho. d) Concorrência. e) A necessidade de extrair criatividade e inovação - o poder divino – de dentro das pessoas.

Fonte: COSTA; ENES, (2016).

Gonçalves (2012) indica que há fatores que determinam a espiritualidade no ambiente de trabalho tais como: trabalhadores desmoralizados com as práticas da gestão, local de trabalho onde passa a maior parte do seu tempo, assim aumentando a convivência entre colegas, gerando um sentido de comunidade em equipe, interesse em entender sobre o significado da vida e a competitividade expandindo devido a globalização.

2.5.3 Pessoas espiritualizadas no ambiente de trabalho

Para Bettega (2013), às pessoas espiritualizadas nas organizações contribuem para um relacionamento interpessoal, encontram significado no seu trabalho, aprimoram sua escala de valores e também entendem que satisfação e realização não dependem apenas de fatores materiais.

Uma pessoa espiritualizada tende a ter um perfil profissional diferenciado: busca ajudar a equipe; atento para servir à equipe ao invés de ser servido; sempre disposto a favorecer a experiência da mudança interior (BETTEGA, 2013).

2.5.4 Como levar espiritualidade para o dia a dia do ambiente trabalho

Para Bettega (2013) é preciso clareza na linguagem pois o campo de interpretação na linguagem espiritual é amplo e pode deixar margens para interpretações erradas. Alguns indicadores poderão ajudar no desenvolvimento:

- a) realizar reuniões com foco no funcionário;
- b) desencadear um processo de estudo e formação de multiplicadores;
- c) abordar de forma clara o conceito de espiritualidade;
- d) na construção do plano de ação é necessário ouvir a opinião dos colaboradores;
- e) conforme são somadas experiências e ações concretas, pode-se através de palestras e cursos adentrar mais conhecimento sobre assunto;
- f) todas as ações que visam à humanização dentro da empresa estarão trazendo presente a espiritualidade.

Para Bettega (2013) é importante destacar que a introdução da espiritualidade deve ser incorporada em um amplo projeto de desenvolvimento humano e aprimoramento, com base nos valores fundamentais. Isso requer a consideração das circunstâncias específicas de cada organização e o reconhecimento das atividades que já estão em andamento, em consonância com sua cultura organizacional. Em última análise, isso representa um ponto de

partida, que possibilitará a inclusão de outras iniciativas como parte do plano para implementar a espiritualidade.

2.5.5 Trabalho espiritualizado

O trabalho espiritualizado tende a proporcionar aos funcionários a sua realização pessoal, os funcionários sentem-se mais engajados e valorizados devido ao desenvolvimento de carreira e treinamentos que podem ajudá-los a lidar com diferentes situações. Como consequência, a empresa possui um melhor desempenho, mais bem tomada de decisão, comunicação assertiva e inovação, pois o funcionário com a espiritualidade no trabalho possibilita o desenvolvimento de um sentimento de afeição com a organização, mantendo assim, a retenção dos talentos e fortalecendo a vantagem competitiva, por ter redução de custos na recontração de funcionários (ALTAF; AWAN, 2011).

Para Paine e Organ (2000), o comprometimento afetivo é ligado a um vínculo emocional com a organização, as pessoas mais afetivamente comprometidas provavelmente sejam mais motivadas para contribuir com o desempenho da organização, apresentem menor resistência, menor absentismo e apresentam comportamentos de cidadania organizacional.

2.5.6 A contextualização e medição da espiritualidade no local de trabalho

A contextualização e medição de espiritualidade na empresa são importantes para quem pesquisa sobre este possa observar e entender que existe esse fenômeno nas organizações (ASMOS; DUCHO, 2000).

O Quadro 4, apresenta algumas características sobre os fatores que determinam a espiritualidade no local de trabalho.

Quadro 4 - Fatores que determinam a espiritualidade no local de trabalho

a) Trabalhadores desmoralizados com práticas de gestão;
b) o local de trabalho está sendo cada vez mais visto como o lugar principal nas vidas das pessoas, muitos sentem conectividade entre elas, sentem-se em comunidade devido ao declínio da igreja, famílias externas e vizinhança;
c) curiosidade sobre culturas como Budismo e Confucionismo que estimulam a meditação, valores como a lealdade e a procura de atividades em centros de espiritualidade;
d) a dúvida sobre a morte aumentou o interesse em meditar sobre o significado da vida;
e) a pressão da concorrência, a exigência competitiva dos líderes, levou ao reconhecimento por parte destes. A liberdade de expressão é necessária para tornar a equipe mais criativa.

Fonte: Gonçalves (2012).

3 METODOLOGIA

Severino (2017) diz que a metodologia pode ser entendida como um processo racional para atingir um determinado fim, chegar a algum conhecimento ou demonstração da verdade. A metodologia também pode ser considerada como o campo em que se estudam os melhores métodos a serem praticados para a produção do conhecimento.

A metodologia para o pesquisador é um instrumento que torna possível buscar o onde, como, com quê, com quem, quanto e de que modo se pretende captar a realidade e seus acontecimentos (ALVES, 2013).

Diehl (2004) relata que a escolha do método usado é escolhida pela natureza do problema, bem como de acordo com o nível de aprofundamento. A pesquisa qualitativa propicia à interpretação e a compreensão dos dados coletados (PENNA, 2009).

Todas essas perspectivas convergem para a compreensão de que a pesquisa qualitativa, por sua natureza genérica, busca explorar e compreender as diversas percepções e nuances presentes no estudo investigado.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento de pesquisa é relacionado ao planejamento que abrange desde a delimitação quanto a antecipação de diagnóstico e a interpretação de coleta de dados. Pode-se concluir que o delineamento de pesquisa expressa o plano que será utilizado para captar os resultados (GIL, 2002).

Esse estudo adota um delineamento qualitativo, Gil (2002) caracteriza a entrevista com o objeto é de captar ideias mais amplas e significativas, a pesquisa qualitativa faz com que o entrevistado se sinta à vontade para falar o que pensa. Devido a falta de certeza sobre o tema definido, a pesquisa serve para investigar uma dúvida que precisa ser esclarecida (KÖCHE, 2015). Essa pesquisa investiga o acolhimento das babás na casa das famílias para quais elas trabalham, assim como a percepção da espiritualidade no local de trabalho.

Foram utilizadas duas pesquisas para a realização deste trabalho, a pesquisa de Talita Rocha Baltazar (2011) aborda como o trabalho da babá é centralizado e como a colaboradora investe energia e dedicação para cuidar de crianças. Já a pesquisa de Maria Joel Lopes Gonçalves (2012), busca analisar o comportamento das pessoas dentro das organizações, visando o sentido do ser, valores, oportunidades, se utilizando de cinco dimensões. atendendo a conceituação mencionada este estudo de percepção da espiritualidade no local de trabalho foi

medido por uma dimensão somente, dentre a composição. Esta dimensão pretende captar o que os trabalhadores sentem dentro do ambiente de trabalho pesquisado, sob a forma como as pessoas se relacionam entre elas na organização (REGOS, 2007).

3.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Foram realizadas entrevistas com oito mulheres brasileiras que são babás nos Estados Unidos, todas as participantes moram no estado da Georgia e vivem na região de Atlanta.

As participantes da pesquisa vieram pelo intercâmbio de *Au Pair*, um programa para jovens de 18 a 26 anos que tem interesse de morar nos Estados Unidos, na casa de uma família americana, trabalhar cuidando das crianças da casa, com visto J-1 de visitante e intercambista de 12 a 24 meses, gastando em torno de R\$ 5.000,00. A *au pair* tem remuneração de pelo menos \$ 200 dólares por semana e todas as despesas com carro e alimentação pagas pelas famílias hospedeiras.

3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS E CARACTERIZAÇÃO DE AMOSTRA

Gil (2002) destaca que a característica mais crucial na identificação de um plano de pesquisa é o método empregado na coleta de dados. Cervo, Bervian e Silva (2015) mencionam que os instrumentos mais comuns para a coleta de dados são a entrevista, o questionário e o formulário. Além disso, Farias e Filho (2015) também mencionam a observação como uma técnica relevante.

Neste estudo, optou-se pelo uso da entrevista como método de coleta de dados para conduzir a pesquisa.

Conforme a definição de Cervo, Bervian e Silva (2015), a entrevista é uma conversa direcionada a um objetivo específico. Geralmente, recorre-se à entrevista quando se necessita coletar informações que não estão disponíveis em registros documentais, sendo uma abordagem útil para investigar fatos, casos ou opiniões.

De acordo com as observações de Farias e Filho (2015), a entrevista é um meio de adquirir informações de um entrevistado a respeito de um problema ou tópico com o intuito de ampliar o conhecimento sobre o assunto em questão.

3.4 ROTEIRO

Cervo, Bervian e da Silva (2015) comentam que o pré-teste é utilizado para identificar possíveis alterações ou correções necessárias antes da sua aplicação. Então, o pré-teste é uma estratégia metodológica que auxilia o pesquisador a validar a ferramenta de pesquisa esboçada. As respostas dessa entrevistada no pré-teste, foram apenas observadas em seguida descartadas. Marconi e Lakatos (2003) salientam que o questionário após pronto precisa ser testado antes da sua aplicação definitiva e após a análise dos dados coletados com uma pequena população demonstrará as possíveis falhas ou inconsistência, permitido que sejam feitos ajustes. Ainda comentam que o pré-teste permite uma estimativa sobre os resultados futuros. Ao finalizar o pré-teste e fazer as adequações no roteiro, foram realizadas oito entrevistas com babás entre setembro e outubro de 2023.

Marconi e Lakatos (2003) destacam a importância de testar o questionário antes de sua aplicação definitiva. Após a análise dos dados coletados com uma pequena amostra populacional, é possível identificar possíveis falhas ou inconsistências, permitindo ajustes adequados. Além disso, o pré-teste proporciona uma estimativa sobre os resultados futuros.

As pesquisas de Talita Rocha Baltazar (2011) e Maria Joel Lopes Gonçalves (2012) forneceram informações para compreender diferentes aspectos do trabalho das babás e, possivelmente, informaram ou embasaram parte do trabalho que está sendo realizado.

A pesquisa de Talita Rocha Baltazar centralizou o trabalho da babá e como essas profissionais dedicam energia e esforço para cuidar das crianças, a pesquisa de Maria Joel Lopes Gonçalves, busca analisar o comportamento das pessoas dentro das organizações, focando em aspectos como sentido do ser, valores e oportunidades, utilizando várias dimensões.

Ambas as pesquisas forneceram conhecimentos e referências teóricas que auxiliaram para que fosse possível criar, adaptar e aplicar um roteiro sobre o acolhimento das babás nas famílias onde trabalham e a percepção da espiritualidade nesse contexto específico.

3.4.1 Pré-teste

Antes da aplicação da pesquisa qualitativa exploratória e para validar o roteiro das entrevistas, foi feito um pré-teste, na primeira semana do mês de setembro de 2023, com uma babá que trabalha para uma família americana. Farias Filho (2015) sugere alguns passos para desenvolver melhor um roteiro de entrevista, dentre eles está o teste do instrumento de pesquisa, para verificar a necessidade de incluir, acrescentar ou retirar perguntas do roteiro.

Após a conclusão do pré-teste e as devidas adaptações no roteiro, foram realizadas oito entrevistas com babás entre os dias 6 de setembro e 27 de setembro 2023.

A análise consistiu na extração de trechos das transcrições das gravações que eram pertinentes às questões que se desejava responder.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E ANÁLISE COMPARATIVA

Após a condução das entrevistas, o próximo passo envolve a análise e interpretação das respostas obtidas. Conforme observado por Samara e Barros (2007), as pesquisas qualitativas frequentemente se baseiam em entrevistas, e a análise dessas entrevistas permite identificar tanto os pontos de convergência quanto de divergência presentes na amostra selecionada.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a análise possibilitará a observação dos componentes e a identificação de possíveis relações. Essa análise permite uma transição do entendimento geral para uma compreensão mais específica, levando à generalização e, por fim, à avaliação crítica dos resultados.

As entrevistas foram conduzidas seguindo um roteiro estruturado, as respostas foram transcritas e analisadas, foram destacados os trechos mais significativos que refletem os resultados obtidos.

Foi realizada uma análise narrativa onde a abordagem se concentrou na compreensão e na interpretação de narrativas, através de uma pesquisa qualitativa. A análise dos elementos estruturais da narrativa, busca entender como os elementos contribuem para a criação de significados e os propósitos das histórias contadas pelas entrevistadas.

A análise narrativa tem a capacidade de interpretar histórias para que se possa compreender o significado, contexto e os impactos que podem causar no outro e até mesmo na questão cultural.

4.1 IDADE DAS ENTREVISTADAS, QUANTO TEMPO MORAM NOS ESTADOS UNIDOS

As oito entrevistadas são mulheres, brasileiras que se mudaram para os Estados Unidos através do intercâmbio de *au pair* (intercâmbio cultural para morar com uma família americana e cuidar das crianças) e acabaram ficando quando o intercâmbio acabou, no Quadro 5 os dados são relacionados a idade e tempo que cada entrevistada mora nos Estados Unidos.

O intuito das intercambistas, na época, era melhorar o inglês, estar imersa na cultura americana 24 horas por dia, 7 vezes na semana, e quando intercâmbio terminasse o intuito era voltar para o Brasil, mas os planos mudaram após alguns meses morando nos Estados Unidos.

As entrevistadas decidiram ficar nos Estados Unidos pela qualidade de vida, segurança, facilidade de conquistar as coisas materiais e pelo fato do trabalho delas serem valorizado comparado ao Brasil.

As entrevistadas 2, 4, 5, 6 e 8 relataram que precisam melhorar o inglês pois trabalham com crianças pequenas e o vocabulário acaba sendo limitado, inclusive a entrevistada 5 mencionou que tem muito mais contato com a língua portuguesa quando não está trabalhando, assim dificultando a evolução do inglês, o plano da entrevistada 5 é aplicar para o visto de estudante e assim aprimorar o inglês.

Quadro 5 - Idade e tempo nos Estados Unidos

	IDADE	QUANTO TEMPO MORANDO NOS ESTADOS UNIDOS
Entrevistada 1	24 anos	4 anos
Entrevistada 2	32 anos	7 anos
Entrevistada 3	30 anos	6 anos
Entrevistada 4	27 anos	1 ano e meio
Entrevistada 5	24 anos	2 anos
Entrevistada 6	30 anos	5 anos e meio
Entrevistada 7	27 anos	4 anos
Entrevistada 8	32 anos	5 anos e meio

Fonte: elaborado pela autora (2023).

4.2 FORMAÇÃO ESCOLAR E TIPO DE VISTO

As oito entrevistadas vieram para os Estados Unidos com visto de *au pair* (intercâmbio cultural), e no fim do programa se casaram ou trocaram de visto. No Quadro 6, disponibilizo os dados referente a formação escolar e tipo de visto de cada entrevistada

As entrevistadas 1 e 7 são estudantes no turno da noite, a entrevistada 8 está com o visto de turista e está aguardando o visto de estudante ser aprovado para começar a fazer mestrado. As entrevistadas 1, 7 e 8 pretendem trabalhar na área de formação após finalizarem os estudos, pois terão a oportunidade de aplicar para *Optional practical training* (OPT), ou seja, fazer estágio em uma empresa americana, com oportunidade de serem contratadas por elas.

As entrevistadas 2 e 3 são casadas com americanos e tem *green card* (residentes permanentes) e já podem trabalhar legalmente no país, porém trabalham como babás por conta

do salário, flexibilidade e autonomia. A entrevistada 4 é estudante, e está aplicando para o *green card* através do casamento, ela e o marido pretendem se mudar para Califórnia que é onde os pais do marido tem a sede da empresa que são donos. A entrevistada 5 recém-terminou o intercambio de *au pair* e aplicou para o visto de turista, ela tem intensão de guardar dinheiro e aplicar para o visto de estudante de mestrado. A entrevista 6 também tem a permissão para trabalhar legalmente no país, ela está em transição de procurar emprego na área de formação, porém está tendo dificuldades porque o salário oferecido pelas empresas é muito mais baixo do que ela recebe.

Ter algum tipo de formação não é exigência de nenhuma família, o que é exigência é a experiência de cada uma delas.

As famílias não fazem questão de saber o tipo de visto das babás, pois essas não são declaradas no imposto de renda, caso as entrevistadas fossem declaradas no imposto de renda das famílias, elas teriam de receber mais e teriam mais benefícios, mas isso é questão de acordo entre a família e a babá.

Quadro 6 - Formação e tipo de visto

	FORMAÇÃO ESCOLAR	VISTO
Entrevistada 1	Estudante de administração	Estudante
Entrevistada 2	Graduada em turismo	<i>Green card</i>
Entrevistada 3	Técnico financeiro	<i>Green card</i>
Entrevistada 4	Graduada em administração com ênfase em marketing	Estudante – Aplicando para o <i>green card</i>
Entrevistada 5	Graduada em ciências contábeis	Turista
Entrevistada 6	Graduada em publicidade e propaganda	<i>Green card</i>
Entrevistada 7	Técnico em informática - Estudante de administração	Estudante
Entrevistada 8	Graduada em engenharia de produção	Turista - Aguardando status de estudante ser aprovado

Fonte: elaborado pela autora (2023).

4.3 QUANTAS CRIANÇAS VOCÊ CUIDA, IDADE E GÊNERO

No Quadro 7, temos o comparativo da quantidade, idade e gênero das crianças, as entrevistadas 2, 3, 4, 5, 6 e 8 ficam apenas meio período com as crianças acima de 5 anos, porém período integral nos feriados e férias escolares.

Todas as entrevistadas ficam com pelo menos uma criança em turno integral, elas geralmente levam os levam em parquinhos, museus, ou outros lugares que tenham atividades infantis.

É muito comum crianças acima de 5 anos praticarem esportes após a escola, a competitividade começa desde cedo pois essas atividades extracurriculares farão com que seja mais fácil ingressar em uma universidade quando for hora de aplicar. É responsabilidade da babá dirigir as crianças para atividades extracurriculares.

As entrevistadas relataram que as famílias que elas trabalham não se importam como as crianças querem se vestir e com os brinquedos que elas escolhem, é muito comum meninas jogarem futebol, muitas vezes os times são misturados meninas e meninos.

Também é comum as crianças começarem a fazer suas próprias escolhas desde cedo, por exemplo, escolher o que vão vestir para escola, quais esportes querem praticar, o que vão comer de almoço. Essas escolhas que geralmente os pais fazem quando a criança é pequena nos Estados Unidos é visto como aprender fazer escolhas sem medo de errar.

Quadro 7 - Quantidade, idade e gênero das crianças

	QUANTIDADE DE CRIANÇAS	IDADE DAS CRIANÇAS	GÊNERO
Entrevistada 1	1	1 ano	Menina
Entrevistada 2	3	2 anos, 3 anos e 6 anos	Meninos
Entrevistada 3	2	4 anos e 6 anos	Meninas
Entrevistada 4	4	22 meses, 4 anos, 5 e 7 anos	Meninos
Entrevistada 5	3	2 anos, 5 anos e 6 anos	Meninos
Entrevistada 6	2	2 anos e 10 meses, 7 anos	Menino e Menina
Entrevistada 7	1	23 meses	Menino
Entrevistada 8	2	3 anos e 5 anos	Menina e menino

Fonte: elaborado pela autora (2023).

4.4 QUAIS OS DESAFIOS DE CUIDAR DE UMA CRIANÇA?

As autoras Coelho e Pisoni (2012), dizem que é preciso que as babás sejam conscientes do desenvolvimento e aprendizado da criança, pois ocorrem nas interações sociais onde o individuo está em seu meio cultural. A babá serve de modelo no processo de aprendizado da criança, é preciso ser profissional e levar em consideração o que os pais das crianças acham ser correto.

Seis entrevistadas dizem que o maior desafio de cuidar de uma criança nos Estados Unidos é a diferença cultural, é preciso conversar e alinhar com os pais uma forma para que haja o equilíbrio.

[...] Se encaixar na forma que os pais estão cuidando, a diferença cultural. A primeira família que trabalhei, as crianças não podiam ter contato com tela, a família não era flexível. A família que eu trabalho hoje não tem limites com telas, as crianças podem fazer o que quiserem, não pode falar não para as crianças, tudo é na conversa. É preciso ter paciência para explicar tudo, sem usar a palavra não. Mas aprendi muito com essa família pois é mais sobre o adulto do que a criança. Os pais são bem envolvidos com as crianças. Na casa sem a tela eu tinha o desafio lidar com a contradição dos pais, pois comigo não podiam fazer as coisas e com os pais, sim (ENTREVISTADA 3).

[...] Lidar com a cultura que é diferente de cuidar da criança, aceitar o jeito que os pais acham que é certo para seu filho, as refeições, eles comem muito lanche, os pais não falam não, as crianças enfrentam os pais e eles acham normal (ENTREVISTADA 4).

[...] O maior desafio não é cuidar da criança, e sim a relação com os pais. É preciso ser muito clara para não haver confusão, pois já aconteceu de falar não, mas os pais autorizarem (ENTREVISTADA 8).

4.5 QUAIS OS BENEFÍCIOS DE SER BABÁ?

Chamava-se planos de cafeteria os planos de benefícios que eram flexíveis, pois como em uma cafeteria podemos escolher o que é achamos melhor. A ideia é permitir que o funcionário monte o seu próprio pacote de benefícios (DESSLER, 2003).

Nos Estados Unidos um dos benefícios mais comuns é o *Paid time off* (folga remunerada), de 3 a 5 dias no ano dependendo do contrato com a empresa, esses dias não são descontados das férias.

Todas as entrevistadas dão ênfase ao quão flexível o trabalho de babá é, tanto os pais das crianças quanto as babás estão sempre preparados para imprevistos e avisos de última hora, algumas vezes acaba gerando algum tipo de estresse, mas tudo é resolvido através da conversa.

[...] Tenho muitos benefícios, mas o principal é a flexibilidade, as experiências que a família me proporciona e o vínculo que crio com as crianças (ENTREVISTADA 1).

[...] A remuneração, a liberdade que tenho com as crianças devido aos pais confiarem em mim (ENTREVISTADA 5).

[...] Aprender sobre uma cultura diferente, a família para qual eu trabalho é judia, receber amor das crianças por eu ser quem sou, contato com outro idiota e a flexibilidade de fazer as atividades que quero com as crianças (ENTREVISTADA 6).

4.6 VOCÊ RECEBEU TREINAMENTO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE BABÁ?

Os primeiros socorros referem-se a cuidados temporários e imediatos prestados a uma pessoa ferida ou que sofre uma enfermidade súbita. Além disso, incluem a assistência prestada no ambiente domiciliar quando não é possível obter acesso a uma equipe de resgate ou até que profissionais de emergência médica cheguem ao local (HAFEN, 2002).

Geralmente as famílias americanas pedem para que as babás façam o *First Aid CPR AED* (certificação de primeiros socorros), caso elas não tenham, o curso habilita a pessoa em emergências médicas a prestar os primeiros socorros até a equipe médica chegar, no curso também se aprende *CPR* (reanimação cardíaca pulmonar) com o desfibrilador externo automático (*AED*) este vem com o quite de primeiros socorros. Esse certificado vence a cada dois anos.

Nas aulas de primeiros socorros, aprende-se a realizar os primeiros socorros em bebês, crianças e adultos, o curso é dividido na parte teórica e prática, para parte teórica o instrutor coloca vídeos para assistir e no final é possível fazer perguntas, encerrado isso, começa a parte teórica. Na parte teórica aprendemos como ajudar alguém que está sangrando, aprende-se como aplicar pressão no machucado para parar de sangrar, aprende-se como identificar e ajudar em caso de intoxicação. Também aprendemos sobre ataque de animais, picadas de abelha/vespa, picada de aranha e cobra, mordidas de cachorros e outros animais selvagens. Por fim, aprendemos como identificar o grau de queimadura e como lidar adequadamente.

Todas as entrevistadas receberam treinamento de primeiros socorros no primeiro mês de intercâmbio, o ideal é refazer o treinamento de primeiros socorros a cada dois anos, nenhuma das babás renovaram o certificado.

4.7 VOCÊ FAZ ALGO NA CASA ALÉM DE CUIDAR DAS CRIANÇAS?

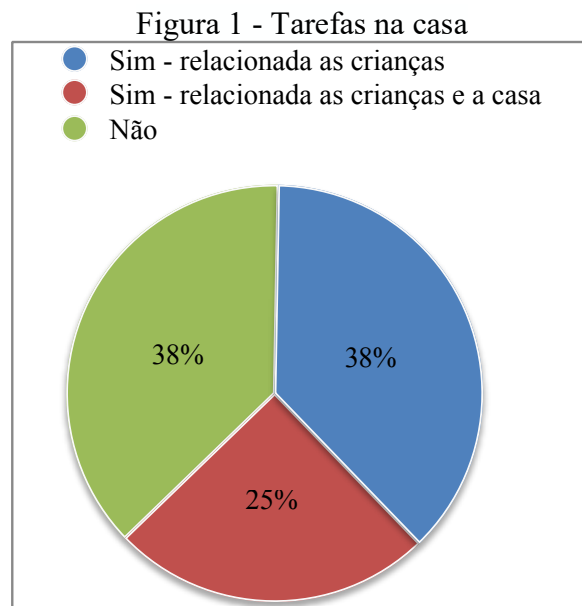
É importante compreender a profissão babá e as responsabilidades da mesma, a categoria babá tem uma especificação de afazeres, que é o cuidado com a criança, por mais que o trabalho seja em casas familiares, o que for feito a mais, deve ser acordado com a família (GOMES, 2022).

Na Figura 1, temos os dados das babás que fazem tarefas na casa da casa das famílias que trabalham, podemos analisar os dados das entrevistadas, onde 38% somente cuida das crianças e não precisa fazer nada além de mantê-las seguras. As babás que cuidam, lavam, guardam as roupas das crianças e organizam os brinquedos são de 38%, elas realizam essas atividades duas vezes na semana. Já a porcentagem de 25% é relacionada as meninas que além de cuidar das crianças, lavar e guardar as roupas das crianças, organizar os brinquedos são também responsáveis por colocar as louças e ligar a máquina de lava-louças, ver o que falta de comida e ir ao mercado.

[...] Eu lavo e guardo as roupas das crianças, se tiver louças limpas na lava-louça eu guardo, e quando falta algo eu vou ao mercado comprar (ENTREVISTADA 6).

[...] Cozinho para as crianças, organizo a dispensa e vejo que precisa comprar e organizo os armários (ENTREVISTADA 6).

[...] Eu cozinho para as crianças, lavo e guardo as roupas das crianças (ENTREVISTADA 7).



Fonte: elaborada pela autora (2023).

4.8 VOCÊ SE SENTE ACOLHIDO PELA FAMÍLIA PARA QUAL TRABALHA?

O acolhimento desempenha um papel fundamental no ambiente de trabalho, pois é uma ferramenta poderosa para estabelecer conexões entre o empregador e o empregado. Além

disso, é possível analisar se algo precisa ser modificado no dia a dia. O acolhimento é um processo no qual tanto os funcionários quanto os empregadores assumem a responsabilidade de intervir em sua realidade específica. Isso implica em estabelecer relações acolhedoras e humanizadas para proporcionar cuidados de saúde tanto em nível individual quanto coletivo (SOUZA, 2008).

A maioria das entrevistadas tem uma relação mais amigável e se sentem acolhidas pelas famílias a quais prestam serviços, o sentimento de acolhimento vem quando eles fazem perguntas simples, que pode ser como está sua família no Brasil ou o que fez no final semana, pois gera um sentimento de acolhimento de ter alguém preocupado com coisas que parecem simples, porém a entrevistada 3 tem uma relação mais profissional, ela gosta dessa relação mais profissional pois assim não precisa expor tanto a vida pessoal, mas sente falta da antiga família que sempre lembrava dela nas datas comemorativas e a incluía para tudo.

[...] Tenho uma relação mais profissional com a família que trabalho, mas eles me tratam bem (ENTREVISTADA 3).

[...] Sim, me sinto valorizada pelo que faço, a família reconhece o quanto eu trabalho, tentam sempre deixar menos crianças em casa comigo, pois são três meninos, sou bem próxima da mãe e ela sempre pergunta se preciso de algo (ENTREVISTADA 4).

[...] Sim, são extremamente humanos, flexíveis com motivos pessoais, me dão liberdade para fazer o que quer com as crianças, se sente respeitada com profissional (ENTREVISTADA 7).

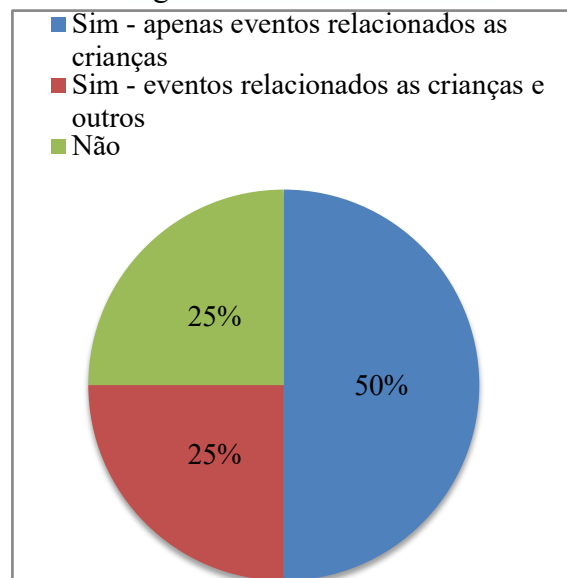
4.9 A FAMÍLIA TE INCLUI PARA EVENTOS FAMILIARES?

Como podemos visualizar na Figura 2, é abordado o tema eventos familiares, 50% das entrevistadas são convidadas para os eventos que incluem somente as crianças, geralmente são as festas de aniversário das crianças, elas geralmente vão aos aniversários para mostrar que se importam com as crianças e ter uma relação boa com as famílias para as quais trabalham, a entrevistada 4 é convidada para as festas de aniversários mas não gosta muito de ir pois ela deixa os finais de semana para resolver assuntos profissionais.

25% das famílias chamam as babás para os aniversários das crianças e para outros eventos como jogos de basquetes do time da cidade, jantar para conhecer familiares das babás, a família para qual a entrevistada 8 trabalha organiza jantar para ela e para as amigas dela uma vez ao ano, as babás que são convidadas para eventos que não são apenas aniversários das crianças sentem que tem uma relação mais que chefe - funcionário, as funcionárias dessas famílias sentem que tem uma conexão maior com as famílias elas sentem mais valorizadas e reconhecidas pelos esforços que fazem.

Os 25% restante são as famílias que tem um relacionamento totalmente profissional e não convidam as babás para nenhum tipo de evento, essas não veem nada de errado com isso e gostam de ter uma relação totalmente profissional com a família.

Figura 2 - Eventos familiares



Fonte: elaborada pela autora (2023).

4.10 QUANDO VOCÊ SE SENTE DESVALORIZADO PELA FAMÍLIA?

A empresa é formada por pessoas que trabalham em conjunto, e assim que funciona em casas familiares, é preciso trabalhar em conjunto com os pais, é preciso interagir e contribuir em equipe, por um objetivo em comum. Pode variar de pessoa para pessoa a interação e comunicação. O reconhecimento e recompensas também variam (CHIAVENATO, 2011).

Todas as candidatas em algum momento se sentiram desvalorizadas pela família, geralmente o que mais atrapalha as babás é quando os pais estão em casa e as crianças tentam chamar atenção o tempo inteiro, algumas situações são desafiadoras pois os pais acabam não dando limites para as crianças.

[...] Geralmente não me sinto desvalorizada, mas se os pais estão em casa acaba atrapalhando o meu trabalho pois as crianças vão atrás deles o tempo todo (ENTREVISTADA 4).

[...] Quando os meus chefes querem disponibilidade o tempo todo, e pedem para eu trabalhar mais horas de última hora (ENTREVISTADA 5).

[...] Quando não escutam meu ponto de vista sobre a educação das crianças, quando familiares vem visitar para ficarem com as crianças e mesmo assim minha chefe faz questão de que eu esteja lá (ENTREVISTADA 6).

4.11 VOCÊ SE SENTE CONFORTÁVEL COM A FAMÍLIA?

O engajamento no ambiente de trabalho gera emoções positivas, as pessoas se sentem felizes, energizadas, autoconfiante e alegres. A interação faz com que as pessoas se sintam confortáveis e faz com que o trabalho se torne mais leve (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013).

Todas as babás se sentem confortáveis no ambiente de trabalho pelo fato de terem acesso a tudo na casa, pela confiança que os pais das crianças depositam nelas, elas também se sentem confortáveis pois as famílias sempre fazem questão de deixá-las a vontade, e sempre verbalizam isso.

[...] Sim, pois eles são bons e flexíveis (ENTREVISTADA 1).

[...] Sim, posso cozinhar, comer o que eu quiser, posso usar a conta do Amazon para comprar algo que eu queira comer caso não tenha na casa (ENTREVISTADA 5).

[...] Sim, tenho total acesso a tudo que tem na casa, a família é de fácil convivência, tenho relação boa com a mãe das crianças que não trabalha (ENTREVISTADA 6).

4.12 EM QUAIS MOMENTOS VOCÊ NÃO SE SENTE CONFORTÁVEL COM A FAMÍLIA?

É essencial que a profissional respeite a forma de educar que os pais querem para as crianças, a babá não precisa concordar e pode ser que tenha uma visão diferente, porém deve respeitar o que os pais acham melhor para os seus filhos (GOMES, 2022).

Sete participantes em algum momento já se sentiram desvalorizadas pelas famílias para que trabalhem, apenas a participante sete não se sentiu desconfortável com a família para qual trabalha.

[...] Não gosto quando eles estão em casa enquanto estou trabalhando, acaba atrapalhando a atenção da criança, pois ela só quer ficar com os pais e muitas vezes os pais estão tentando fazer outra coisa. Acabo me sentindo inútil pois nada que eu faça acalma ela. Fico me sentindo vigiada (ENTREVISTADA 1).

[...] Não me sinto confortável quando os pais estão em casa e estou com as crianças pois as crianças querem atenção dos pais, mas os pais não dão muita atenção para elas (ENTREVISTADA 2).

[...] Sinto que temos uma relação de amizade, então ainda não houve situações que me fizessem sentir desconfortável com eles (ENTREVISTADA 7).

4.13 VOCÊ JÁ IDENTIFICOU ALGUM TIPO PRECONCEITO COM A FAMÍLIA QUE VOCÊ TRABALHA?

Ao longo do tempo, o homem é colocado em ambientes que os vão educando e os padronizando, o que é "bem" ou "mal", são marcados pelo ambiente que estão. Diversas culturas elaboram os próprios sistemas do que é certo ou errado. Quando a cultura ou a aparência são diferentes daqueles que fazem parte do seu grupo ou rotina, as pessoas acabam rotulando e até mesmo fazendo julgamentos para enquadrar essas pessoas em alguma categoria (XAVIER, 2010).

A região de Atlanta é conhecida pela aceitabilidade e por ser aberta a pessoas de fora. Atlanta é um lugar acolhedor onde as pessoas são amigáveis e bem receptivas.

Nenhuma entrevistada identificou preconceito com as famílias que trabalham, mas duas entrevistadas sofreram preconceito de famílias para quais trabalharam anteriormente.

[...] Uma antiga chefe, falou em um grupo de conversa que os preços altos deveriam ser apenas para pessoas que pagam as taxas, imigrantes que não pagam deveriam cobrar um valor baixo, fiquei ofendida porque eu sou imigrante e na época eu estava com visto de turista (ENTREVISTADA 3).

[...] Eu escutei as amigas brasileiras da última família que trabalhei falando coisas maldosas de como eu deveria me colocar no meu lugar

como babá e meu lugar não era junto delas, como se eu estivesse que estar na cozinha ou fazendo algum serviço doméstico, eu ignorei o comentário delas (ENTREVISTADA 6).

4.14 TEM CÂMERAS NA CASA QUE VOCÊ TRABALHA? COMO SE SENTE SABENDO QUE ESTÁ SENDO FILMADA?

A utilização de câmeras no ambiente de trabalho é uma forma de monitorar o empregado, para segurança dos que estão no ambiente de trabalho e para segurança patrimonial (BYRUCHKO JUNIOR, 2006).

É muito comum as casas terem câmeras fora e dentro de casa. Como a maioria das casas são tem portão o monitoramento através de filmagem é comum, é importante pela segurança e para acompanhar o movimento das pessoas que circulam aquele ambiente. Já dentro de casa também é comum até para quem não tem filhos e tem animais de estimação. Por lei o funcionário precisa saber que está sendo filmado.

[...] Sim, me sinto a vontade, mas faço extra para uma família que não me sinto à vontade pois são duas câmeras por cômodos (ENTREVISTADA 3).

[...] Sim, não me sinto confortável, tenho a sensação de estar sendo vigiada, eu sei que não é pessoal, mas eu tenho pavor (ENTREVISTADA 4).

[...] Sim, no início me sentia vigiada, agora já me acostumei e acabado esquecendo que a câmera está lá (ENTREVISTADA 5).

4.15 VOCÊ FAZ REFEIÇÕES CUSTEADAS PELA FAMÍLIA QUE VOCÊ TRABALHA? QUANTAS?

Todas as babás podem comer o que querem na casa, mas nem todas comem o que tem na casa, na Figura 3, as entrevistadas falam das refeições custeadas pela família, 13% das babás fazem apenas uma refeição que é o almoço ou lanche, 38% delas fazem duas ou mais refeições, sendo o almoço a principal, 50% das babás preferem levar a própria comida pelo estilo de alimentação da casa.

As babás que não fazem nenhuma refeição relataram que na casa nas quais elas trabalham não tem “comida de verdade”, ou seja, as famílias geralmente se alimentam de comidas rápidas, mas consideram saudáveis por comprarem produtos orgânicos e tem a

convicção que esses alimentos têm o que o corpo precisa, por exemplo, o macarrão instantâneo é o carboidrato, *chicken Nuggets* é a proteína e pizza que seria uma mistura de proteína com carboidrato.

Não é obrigação das famílias empregadoras fornecerem alimentos ou pagarem vale alimentação, será obrigação caso estejam viajando.

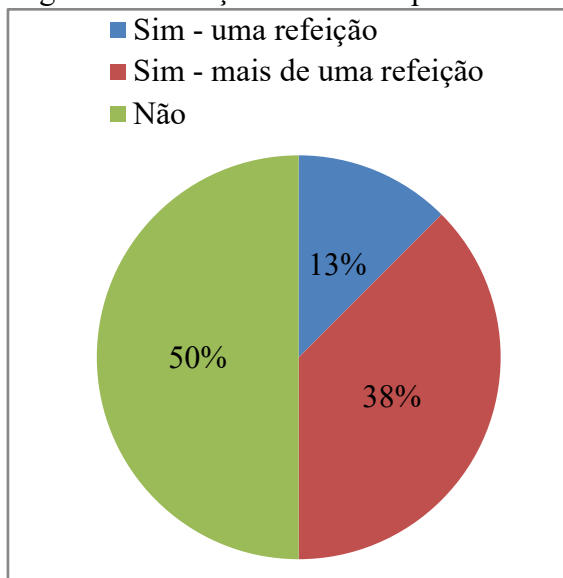
[...] Se eu quiser posso comer e até mesmo cozinhar para mim, mas prefiro levar minha comida (ENTREVISTADA 3).

[...] Eu como na casa da família o almoço e lanche à tarde, a família disponibiliza um cartão de crédito para minha comida caso não tenha o que eu quero comer na casa (ENTREVISTADA 4).

[...] Eu faço três refeições, eu também tenho um cartão de crédito para que eu use quando faltar comida em casa, ou se eu estiver em algum lugar com as crianças e precisar comprar algo (ENTREVISTADA 5).

[...] Sim, todas as refeições, café da manhã, almoço e lanche (ENTREVISTADA 8).

Figura 3 - Refeições custeadas pela família



Fonte: elaborada pela autora (2023).

4.16 QUAL REGIÃO VOCÊ MORA? QUAL REGIÃO A FAMÍLIA MORA?

Atlanta é a capital da Georgia, Atlanta é dividida por 11 regiões, e dentro dessas regiões há os subúrbios. A população total até abril de 2023 era de 5,16 milhões de pessoas. Na

Figura 4, o mapa da região de Atlanta para que seja fácil de ter uma ideia de como é dividido. Já no Quadro 8, as informações das regiões que vivem e distância, podemos identificar onde as babás estão localizadas e quantos quilômetros elas precisam dirigir para chegar no trabalho, o tempo para chegar no trabalho foi dado pelas entrevistadas, é uma média sem trânsito, com trânsito pode variar para 10 a 20 minutos a mais.

O crime mais comum de Atlanta é o furto de carteiras, como em qualquer cidade grande é preciso ser cuidadoso em transportes públicos e áreas turísticas.

O metrô para turistas é uma ótima opção pois passa pelos principais pontos turísticos, alguns bairros mais conhecidos de Atlanta área e pelo aeroporto. Muitas pessoas usam quando tem algum jogo profissional acontecendo, dirigem até a estação e utilizam o transporte público, mas no dia a dia da grande maioria o transporte não é funcional pois do ponto que mora até o trajeto final não há transporte público.

Um dos motivos da carteira de motorista ser autorizada quando o adolescente faz 16 anos é pelo fato de tudo ser longe.

Atlanta é conhecida pela cultura do hip-hop, onde muitos famosos começaram suas carreiras, Hartsfield-Jackson Atlanta Aeroporto internacional é um dos aeroportos mais movimentados do mundo, em 2022 teve mais de 93,6 milhões de passageiros, Coca-Cola foi fundada em Atlanta. Em 1996 os Jogos Olímpicos foram sediados em Atlanta

Atlanta é o centro histórico do Movimento dos Direitos Civis, um dos marcos mais importantes foi a luta incessante de Martin Luther King Jr. pelos princípios de liberdade e igualdade dos negros.

Atlanta é a 10ª maior economia dos Estados Unidos, empresas nacionais e internacionais estão localizadas na região de Atlanta. Em 2006 a área Metropolitana de Atlanta foi classificada como 10º maior centro de alta tecnologia.

Apenas uma das entrevistadas mora na região de Atlanta, as demais entrevistadas moram em subúrbios ao redor de Atlanta.

Subúrbio é uma área urbana localizada nos arredores de um centro metropolitano, onde a qualidade de vida é melhor, com menos trânsito, mais segurança e mais barato para se viver.

As famílias das entrevistadas 1, 2, e 6 moram no subúrbio de Brookhaven as demais famílias moram em bairros da região de Atlanta.

Atlanta área é diversificada e cheia de histórias, é hospitaleira e tem uma energia urbana contemporânea. Brookhaven é conhecida por abrigar famílias ricas e por clubes famosos. Buckhead é um dos bairros mais sofisticados de Atlanta, com mansões multimilionárias com as melhores galerias de arte, lojas de luxo e bons restaurantes. Duluth

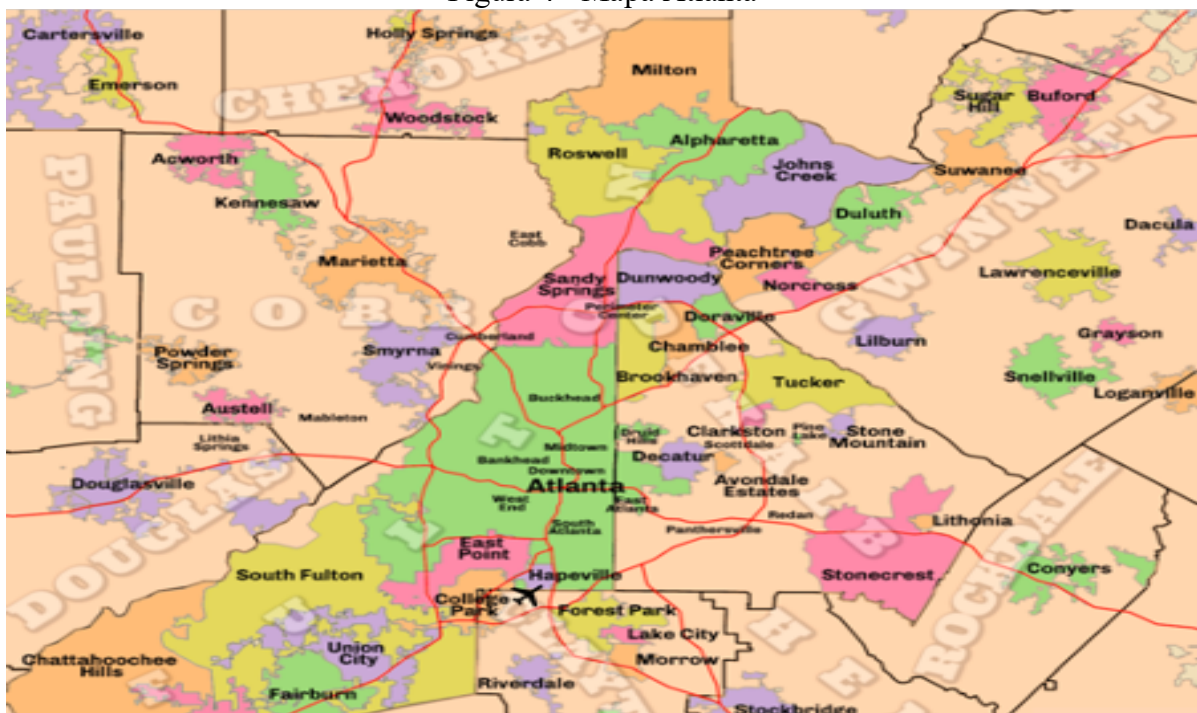
fica ao norte de Atlanta, é uma área mais calma e barata para se viver. Dunwoody é um subúrbio ao norte de Atlanta, considerado um dos melhores lugares para se viver por ser uma área nobre e segura. Midtown é uma área mais urbana densa, onde fica de fácil acesso para chegar ao centro da cidade e uma área com cara mais jovem de viver. Roswell é um lugar bom para viver por ser barato e ter bastantes parques ao redor. Sandy Springs é um dos 10 lugares mais ricos da região e uma área cara para se mora. Por fim, Smyrna é uma área bem urbana e o custo de vida é mais acessível.

Quadro 8 - Regiões que vivem e distância

	Região que babá mora	Região que família mora	Km de distância	Tempo no trânsito
Entrevistada 1	Sandy Springs	Brookhaven	19,30 km	30 minutos
Entrevistada 2	Roswell	Brookhaven	25,75 km	25 minutos
Entrevistada 3	Atlanta	Midtown	16,10 km	20 minutos
Entrevistada 4	Smyrna	Buckhead	17,70 km	21 minutos
Entrevistada 5	Dunwoody	Buckhead	14,16 km	18 minutos
Entrevistada 6	Duluth	Brookhaven	24,14 km	40 minutos
Entrevistada 7	Roswell	Atlanta	38,62 km	50 minutos
Entrevistada 8	Dunwoody	Buckhead	16,10 km	17 minutos

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Figura 4 - Mapa Atlanta



Fonte: https://www.reddit.com/r/Atlanta/comments/d5hlru/couldnt_find_a_decent_map_of_metro_atlanta_so_i/

4.17 QUANTAS HORAS POR SEMANA VOCÊ TRABALHA? QUAL SEU SALÁRIO SEMANAL?

Nos Estados Unidos o salário-mínimo é definido de acordo com o estado, a lei do salário-mínimo da Geórgia pode ser encontrada no Código Oficial da Geórgia Anotado (OCGA) no Título 34-Capítulo 4-Seção 3 (OCGA 34-4-3) e no *Fair Labor Standards Act 2023*, em geral e em 29 U.S.C. 203, 206, 213 e 214, sendo assim no estado da Georgia o valor mínimo é de \$ 7,25 até 40 horas semanais.

Geralmente fica acordado um mínimo de horas que a babá vai trabalhar, se trabalhar menos que as horas determinadas receberá o mesmo valor. A quantidade de férias também fica a critério da família e da babá, assim como o *Paid time off* (folga remunerada), é comum os funcionários terem 3 dias de folga remunerada no ano e 3 dias de *sick days*, falta por estar doente, não é necessário apresentar atestado.

No Quadro 9, onde podemos comparar as horas trabalhadas e salário é possível identificar que a média de trabalho das 8 entrevistadas é de 42 horas por semana (334/8), e por sua vez o salário médio é de \$ 1.0000,00 por semana, vale salientar que nenhuma das babás recebe hora extra após 40 horas trabalhadas, foi o acordo que as funcionárias fizeram com as famílias para qual elas trabalham. Outra informação que vale salientar que todas as funcionárias não são contratadas de forma legalizada.

Quadro 9 - Horas trabalhadas e salários

	Horas trabalhadas por semana	Salário semanal	Milhas de distância
Entrevistada 1	46h	\$ 1000,00	\$ 21,74
Entrevistada 2	48h	\$ 1100,00	\$ 22,91
Entrevistada 3	35h	\$ 945,00	\$27,00
Entrevistada 4	40h	\$ 1000,00	\$ 25,00
Entrevistada 5	40h	\$ 1000,00	\$ 25,00
Entrevistada 6	45h	\$ 1000,00	\$ 22,22
Entrevistada 7	40h	\$ 1000,00	\$ 25,00
Entrevistada 8	40h	\$ 1000,00	\$ 25,00

Fonte: elaborado pela autora (2023).

4.18 QUAL A RELIGIÃO DA FAMÍLIA PARA QUAL VOCÊ TRABALHA

Religião é o termo de origem latina, está ligada ao caminho pelo qual a humanidade é conectada com a divindade (FARIA, 2017).

A religião é influenciada pelo local, cultura e os valores que as pessoas vivem. A religião tem o poder de abranger os conhecimentos e valores que a sociedade desenvolve através dos seus valores éticos (CASTILHO, 2016).

No Quadro 10, as famílias das entrevistadas não praticam nenhuma religião, as famílias das entrevistadas 1 e 6 são judias, a entrevistada 1 disse que a família não conversa com ela a respeito de religião e para ela não faz diferença, já a família da entrevistada 6 gosta de falar sobre as tradições judias e também comemoram os principais feriados que são importantes para eles, *Rosh Hashanah* (O Ano Novo Judaico), comem maça com canela e mel para ter um ano doce, *Yom Kippur* (Dia do Perdão), os judeus acima de 12 anos ficam 24 horas em jejum, *Hanukka* (festa das luzes), os judeus ascendem uma vela a cada noite por 8 noites, comemora-se a retomada do segundo templo de Jerusalém. As famílias judias não vão a nenhuma sinagoga judia.

As famílias das entrevistadas 2, 4, 5 e 8 são cristãs, mas não vão a igreja e não falam sobre Deus, as famílias não acreditam em santos e comemoram o Natal.

As famílias das entrevistadas 3 e 7 não acreditam em Deus, mas comemoram o Natal por considerarem uma tradição.

As entrevistadas relatam que religião não faz diferença no relacionamento que tem com as famílias.

Quadro 10 - Religião

	RELIGIÃO	PRATICANTE
Entrevistada 1	Judeus	Não
Entrevistada 2	Cristãos	Não
Entrevistada 3	Não seguem nenhuma religião	Não
Entrevistada 4	Cristãos	Não
Entrevistada 5	Cristãos	Não
Entrevistada 6	Judeus	Não
Entrevistada 7	Não seguem nenhuma região	Não
Entrevistada 8	Cristãos	Não

Fonte: elaborado pela autora (2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas considerações finais é descrito os resultados da análise do tema proposto. A pesquisa foi concebida atendendo à revisão da literatura, os resultados se alinhados com o estudo realizado no âmbito de casas de família que faz alusão ao ambiente de trabalho. Este trabalho teve como objetivo analisar como as famílias americanas tratam as babás brasileiras, como essas são reconhecidas e como é o dia a dia trabalhando em um ambiente familiar, que como uma empresa tem suas regras, limites e desafios.

Para alcançar esse objetivo, os temas foram divididos no referencial teórico onde é analisado a babá como um todo, o ser humano no ambiente de trabalho, onde a o ser quer reconhecido e se sentir valorizado e a espiritualidade que é mais que uma religião, é a conexão com algo maior.

A quantidade de entrevistadas, embora tenha possibilitado dados valiosos, pode não ser suficiente para representar a diversidade das babás brasileiras nos Estados Unidos. Uma amostra maior possibilitaria uma visão mais ampla e confiável das experiências das babás em diferentes contextos e regiões. Não houve um processo de seleção aleatório para este estudo, as entrevistadas foram recrutadas através de grupo de babás que são conhecidas.

A pesquisa baseou-se principalmente em entrevistas, o que pode ter limitado a compreensão completa das experiências das babás. Outro método, como observações diretas, poderiam oferecer uma visão mais abrangente e aprofundada sobre o tema.

Para pesquisas futuras, sugiro explorar não apenas a perspectiva das babás, mas também a experiência e as percepções das famílias empregadoras. Também seria interessante, investigar as diferenças nas experiências das babás em diferentes regiões dos Estados Unidos ou comparar as experiências das babás de diferentes nacionalidades poderia fornecer uma compreensão mais abrangente deste cenário.

As considerações finais apresentadas são baseadas nas experiências compartilhadas pelas entrevistadas e podem não refletir a totalidade das experiências de todas as babás brasileiras nos Estados Unidos. Cada indivíduo pode vivenciar situações de maneira única, tornando importante contextualizar os resultados em um espectro mais amplo de experiências possíveis.

As primeiras perguntas para as entrevistadas são perguntas sobre a vida pessoal delas, todas as babás estão nos Estados Unidos com visto válido. Cinco entrevistadas são graduadas no Brasil, duas tem formação técnica, sendo que uma delas é estudante nos Estados Unidos, e uma babá é estudante de administração.

O maior desafio de cuidar de crianças nos Estados Unidos é a diferença cultural, a resposta da maioria das babás na pergunta sobre os desafios de cuidar de uma criança, pois o jeito brasileiro é mais rígido na questão de dar limites para as crianças, segundo as entrevistadas, as famílias para quais elas trabalham, deixam as crianças mais livres para tomar certas decisões, porém conversando com os pais das crianças é possível encontrar um equilíbrio.

Todas as cuidadoras de criança dão ênfase de quão flexível o trabalho de babá é na pergunta sobre os benefícios de ser babá, esse é um benefício pois já é conversado com a família sobre a flexibilidade e o acordo feito entre as duas partes.

Todas as babás vieram para os Estados Unidos como *au pair* (intercambio cultural para morar com uma família americana e cuidar dos filhos dela), é obrigatório fazer o treinamento de primeiros socorros, essa é a resposta para a pergunta se as babás receberam algum treinamento para a função, vale ressaltar que nenhuma das babás renovou o certificado de primeiros socorros que a sugestão do órgão é refazer o curso a cada dois anos.

O trabalho de babá o focado em cuidar das crianças, onde não é obrigação da babá fazer os serviços da casa, mas também depende do contrato com o empregador, nenhuma das babás faz um serviço que seja considerado pesado, serviços considerados pesados são: lavar banheiros, limpar vidros, passar pano no chão e limpeza do quarto dos pais das crianças.

Na questão se as babás se sentem acolhidas pela família para quais trabalham, a resposta é sim, todas as entrevistadas se sentem acolhidas pelos chefes, a entrevistada 3 tem uma relação mais profissional, mesmo assim ela se sente acolhida pelo fato de os chefes serem amigáveis e sempre perguntarem como ela está e por falar para ela se sentir a vontade. As outras babás se sentem acolhidas por sentirem que tem uma relação e amizade com eles.

Na questão sobre a família chamar para eventos familiares, apenas uma entrevistada não é chamada, pois a relação com a família é extremamente profissional, a entrevistada gosta de ter a relação assim. 50% das entrevistadas são convidadas apenas para eventos que incluem as crianças, elas gostam de ir para que a família veja que é mais que uma relação totalmente profissional, duas entrevistadas falaram que as famílias as convidam para outros eventos como ir em jogos profissionais de esportes como basquete e futebol, também para jantares que inclui as famílias das babás e também amigos.

Na pergunta se as babás já se sentiram desvalorizadas pela família, a resposta é que em algum momento elas já tiveram esse sentimento, e o momento em comum que isso acontece é quando elas consideram que a ajuda delas não é necessária pois algum membro da família está junto quando elas estão atrapalhando, ela acaba se sentindo inútil, mas precisa ficar até seu horário acabar, outro fator é quando precisam ser flexível de última hora e isso acaba alterando

planos que elas já tinham.

Para Alcantara 2020, o processo de interação humana encontra-se presente no ambiente de trabalho, e a forma como se dão essas interações influencia os resultados do comportamento do ser. Conviver com o outro no ambiente de trabalho sem entender o comportamento de cada um é desafiador. Com o tempo adquirimos algumas noções sobre o comportamento e as reações de outras pessoas, e acabamos desenvolvendo certa habilidade para lidar com as maneiras diferentes que cada um.

Todas as babás se sentem confortáveis com as famílias para as quais trabalham, pois ela tem acesso a tudo na casa, os pais sempre fazem questão de verbalizar que elas podem se sentir a vontade e pelo fato de terem a liberdade de transitar com as crianças onde quiserem.

Sete participantes do estudo relataram que se sentem desconfortáveis com os pais das crianças quando as crianças querem ficar com os pais e acaba atrapalhando o trabalho delas.

Duas babás já sentiram que houve preconceito de famílias que trabalham anteriormente, nas famílias para as quais elas trabalham no momento, nenhuma babá identificou preconceito.

Apenas uma entrevistada não se sente à vontade sabendo que está sendo filmada, as demais participantes já se acostumaram com as câmeras e se sentem a vontade na casa das famílias que elas trabalha.

Todas as entrevistadas podem comer o que quiserem nas casas em que trabalham, porém 50% das entrevistadas preferem levar a própria refeição pois na casa das famílias para as quais trabalham não tem uma alimentação balanceada. Não é obrigação da família fornecer comida para as funcionárias.

Todas as babás precisam dirigir mais de 15 minutos para chegar no trabalho, o transporte público da região de Atlanta não é bom, e todas precisam dirigir as crianças, ou seja, ter carro é um requisito.

Todas as entrevistadas trabalham em média 8 horas por dia, com uma remuneração de em média \$ 1000,00 por semana. É um salário bom considerando que nenhuma das entrevistadas declara o imposto de renda.

A última pergunta do questionário era sobre a religião de cada família, nenhuma família pratica religião indo em igreja ou sinagoga, mas as famílias cristãs e judias comemoram os principais feriados.

Pelo que analisei das respostas das babás, todas se sentem valorizadas, pois simples perguntas de como elas estão e a confiança que os pais depositam nelas, faz com que elas se sintam a vontade para serem quem são, sem medo de esconder a origem latina.

As pessoas querem trabalhar onde sejam valorizadas. A sociedade valorizará o ambiente de trabalho que dá valor às pessoas. Todas as pessoas querem encontrar significado em seu trabalho, e quando o trabalho não tem significado, a vida também perde o significado MASLOW (2000).

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.
- ALCÂNTARA, Vitória Lodron Carvalho; DE ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira; DA SILVA, Yury Vasconcellos. Saúde mental e a relação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho. **Cadernos De Psicologia**, v. 1, n. 2, 2020.
- ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of vocational behavior**, v. 49, n. 3, p. 252-276, 1996.
- ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo**. Elsevier Brasil, 2013.
- ANDERSON, Carolyn M.; MARTIN, Matthew M. Why employees speak to coworkers and bosses: Motives, gender, and organizational satisfaction. **The Journal of Business Communication (1973)**, v. 32, n. 3, p. 249-265, 1995.
- ANDRADE, Rubia Manarim. **Qualidade de vida no trabalho** dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química. 2012.
- ARAÚJO, Luis Cesar G. de. Organização, Sistemas e Métodos: e as tecnologias de gestão organizacional. In: **Organização, Sistemas e Métodos: e as tecnologias de gestão organizacional**. 2010.
- ARRUDA, Vitório César Mura de. **A inteligência espiritual: espiritualidade nas organizações**. São Paulo: IBRASA, 2005. 127 p.
- ARRUDA, Vitório César Mura de. **A inteligência espiritual: espiritualidade nas organizações**. São Paulo: IBRASA, 2007, p. 97.
- ASHAR, Hanna; LANE-MAHER, Maureen. Success and spirituality in the new business paradigm. **Journal of management inquiry**, v. 13, n. 3, p. 249-260, 2004.
- ASHMOS, Donde P.; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of management inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- ALTAF, Amal; AWAN, Mohammad Atif. Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. **Journal of business ethics**, v. 104, p. 93-99, 2011.
- Babysitter/Nanny salary in Atlanta, GA. [www.indeed.com](https://www.indeed.com/career/babysitter%2Fnanny/salaries/Atlanta--GA), 2023. Disponível em: <<https://www.indeed.com/career/babysitter%2Fnanny/salaries/Atlanta--GA>>. Acesso em 31, outubro de 2023.
- BALTAZAR, Talita Rocha et al. **Vida de babá: reflexões acerca das vivências profissionais à luz da psicologia analítica**. 2011.

BETTEGA, Jaime João. **Espiritualidade nas organizações: uma dimensão humana vital ao trabalho.** Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2013.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia do trabalho como psicologia da ação: o aporte das teorias da atividade.** *Psico*, v. 43, n. 3, p. 8, 2012.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas.** *Psicologia em estudo*, v. 17, p. 37-46, 2012.

BENEFIEL, Margaret; HOLTON, Geraldine (Ed.). **The Soul of Supervision: Integrating Practice and Theory.** Church Publishing, Inc., 2010.

BOFF, L **Espiritualidade: Um caminho de transformação.** 2 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

BORBA, Valdir Ribeiro. **Espiritualidade na gestão empresarial: Como ser feliz no trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

BROWN, Reva Berman. **Organizational spirituality: The sceptic's version.** *Organization*, v. 10, n. 2, p. 393-400, 2003.

BRUN, Jean-Pierre; DUGAS, Ninon. **La reconnaissance au travail: analyse d'un concept riche de sens.** *Gestion*, v. 30, n. 2, p. 79-88, 2005.

CALVETTI, Prislá Ücker; MULLER, Marisa Campio; NUNES, Maria Lúcia Tiellet. **Psicologia da saúde e psicologia positiva: perspectivas e desafios.** *Psicologia: ciência e profissão*, v. 27, p. 706-717, 2007.

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?: A experiência de uma organização pública brasileira.** *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007.

CASTILHO, Maria Augusta; BERNARDI, Clacir José. **A religiosidade como elemento do desenvolvimento humano.** *Interações (Campo Grande)*, 2016.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto. **Boletim Informativo da Biblioteca UVV. Publicação da Biblioteca Central da Universidade Vila Velha V**, v. 13, n. 2, 2015.

COELHO, Luana; PISONI, Silene. **Vygotsky: sua teoria e a influência na educação.** *Revista e-PED*, v. 2, n. 1, p. 144-152, 2012.

CHANNUWONG, Sukhumpong. **Strategies for reducing stress among managers: An integrated physical and spiritual approach.** *International Journal of Management*, v. 26, n. 2, p. 334, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto **Recursos humanos, o capital humano das organizações.** Editora Atlas, São Paulo, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos.** Idalberto Chiavenato. –4. ed. Ver. E atual.–Barueri, SP: Manole, 2010.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. Elsevier: Rio de Janeiro: 2011.

COELHO JÚNIOR, Achilles Gonçalves; MAHFOUD, Miguel. **As dimensões espiritual e religiosa da experiência humana: distinções e inter-relações na obra de Viktor Frankl**. *Psicologia USP*, v. 12, p. 95-103, 2001.

COSTA, Stella; ENES, Randes. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da cultura organizacional espiritualizada**, 2016 Disponível em:
<http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_001.pdf>

CRUZ, Karine Bianco da et al. First aid health education interventions in the school environment: an integrative review. **Enfermería Actual de Costa Rica**, n. 40, 2021.

DE VRIES, Manfred FR Kets. Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. **Human relations**, v. 54, n. 1, p. 101-111, 2001.

DEHLER, Gordon E.; WELSH, M. Ann. **Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm**. **Journal of managerial psychology**, 1994.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DE OLIVEIRA, Denise Hasselmann; LAURINI, Matheus Machado; DOS SANTOS, Andressa Schaurich. Análise da relação entre a espiritualidade no ambiente de trabalho e o bem-estar laboral: percepção dos trabalhadores de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. e82996970-e82996970, 2020.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. Pearson Brasil, 2004.

DIENER, Ed; RYAN, Katherine. Subjective well-being: A general overview. **South African journal of psychology**, v. 39, n. 4, p. 391-406, 2009.

DUPRÉ, Louis K.; SALIERS, Don E.; MEYENDORFF, John. **Christian Spirituality: Post-Reformation and Modern**. (No Title), 1989.

ESQUIVEL, Valeria Renata. **El cuidado: de concepto analítico a agenda política**. 2015.

ESTRAMIANA, José Luis Álvaro; RUIZ, Beatriz Fernández. Representaciones sociales de la mujer. **Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social**, n. 9, p. 65-77, 2006.

FARIA, Adriano Antônio. **Filosofia da religião**. Curitiba: InterSaberes, 2017. – (Série Estudos de Filosofia).

FARIAS FILHO, M. C. **Planejamento da pesquisa científica** / Milton Cordeiro Farias Filho, Emílio J. M. Arruda Filho. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2015

FEIGENBAUM, Armand Vallin. **Controle da qualidade total**. Makron Books, 1994.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. **QVT – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v. 23, n. 4, 1988.

FERREIRA J. M. C., NEVES J. & CAETANO, A. **Manual de psicossociologia das organizações**. 2001.

FIORES, S. e GOFFI, T. (Org.) **Dicionário de Espiritualidade**. PAULUS Editora. São Paulo: 1993.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun. 1997.

FRANKL, V. E.; Lapide, P. **Búsqueda de Dios y sentido de la vida: diálogo entre un teólogo y un psicólogo**. Barcelona: Herder, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed., São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Ariele Franco et al. **A profissão de babá na perspectiva pedagógica: seus limites e suas possibilidades na interface entre cuidar e educar**. 2022.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. **Motivação dos recursos humanos no serviço público** Um Estudo de Caso sob Dois Ângulos Teóricos. Revista Eletrônica de Administração, v. 9, n. 5, 2003.

GONÇALVES, Maria Joel Lopes. **A espiritualidade no local de trabalho e a performance em contexto organizacional português: um estudo empírico**. 2012. Dissertação de Mestrado. FEUC.

GONÇALVES, S. M. M.; LEITE, A. P. T. T. Bem-estar subjetivo no trabalho: contribuições da psicologia positiva para a gestão de pessoas. **SEGET–Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, RJ: AEDB, 2009.

GUIMARÃES, Hélio Penna; AVEZUM, A. **O impacto da espiritualidade na saúde física**. Rev Psiquiatr Clín, v. 34, n. Supl 1, p. 88-94, 2007.

HAFEN, B. Q; KEITH, K. J; KATHYN. F. **Primeiros Socorros para estudantes**. Editora manole ltda, 7 ed. 2002.

HONNETH, A.; **DO RECONHECIMENTO**, Lutas. a gramática dos conflitos sociais. Tradução, Luiz Repa. São Paulo: Editora, v. 34, 2003.

JURKIEWICZ, C.; GIACALONE, R. **A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance**. Journal of Business, Num. 49. Jan. 2004.

KARAKAS, Fahri. Spirituality and performance in organizations: A literature review. **Journal of business ethics**, v. 94, p. 89-106, 2010.

KLEIN, Eric; IZZO, J. B. **O despertar da alma da empresa: redescobrimo a confiança, a paixão e o desempenho das pessoas no trabalho**. 2000.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 34. ed., Petrópolis: Vozes, 2015.

KRETLY, P. **A figura de transição**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. In: **Metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia científica. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001. ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LANE, Christel et al. **The rites of rulers: Ritual in industrial society-the Soviet case**. CUP Archive, 1981.

LEAVITT, Harold J.; DILL, William R.; EYRING, Henry B. **organizational world**. 1973.

LEITE FILHO, Carlos Alberto Pereira; ALMEIDA, Sonia Trigueiro de. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção dos servidores da FUNASA/PB**. SIMPEP, XII. São Paulo, 2005

LOZANO, J.; RIBERA, R. A new chance for management: a new challenge for spirituality. In ZSOLNAI, L (Ed.) **Spirituality and ethics in management**. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers 2004.

LUTZ, Helma. At your service madam! The globalization of domestic service. **Feminist review**, v. 70, n. 1, p. 89-104, 2002.

MACDONALD, Cameron Lynne. **Shadow mothers: Nannies, au pairs, and the micropolitics of mothering**. Univ of California Press, 2011.

MACKEY, John; SISODIA, Raj. **Capitalismo Consciente: Como libertar o espírito heroico dos negócios**. Casa Educação-(Casa Educação Soluções Educacionais LTDA), 2016.

Map of Metro Atlanta. www.reddit.com, 2023. Disponível em: <
www.reddit.com/r/Atlanta/comments/d5hlru/couldnt_find_a_decent_map_of_metro_atlanta_so_i/>. Acesso em 31/10/2023

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento, execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5ª. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MARQUES, J. Spiritually or politically driven behavior: differences in the workplace, **Development and Learning in Organizations: An International Journal**, v. 24, Iss 6, p. 12 – 16, 2010.

MASLOW, Abraham H. **The Maslow business reader**. John Wiley & Sons, 2000.

MATTOS, Sandra. Como elaborar objetivos de Pesquisa. Unesav, S/D. Disponível em <http://unesav.com.br/ckfinder/userfiles/files/Como%20elaborar%20Objeti%20vos%20de%20Pesquisa.pdf>. Acesso no dia, v. 8, n. 04, 2019.

MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of organizational change management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

Minimum Wage. www.georgia.gov, 2023. Disponível em: < <https://dol.georgia.gov/minimum-wage>>. Acesso em 3, outubro de 2023

MITROFF, Ian I. Do not promote religion under the guise of spirituality. **Organization**, v. 10, n. 2, p. 375-382, 2003.

MOLINIER, P. (2006). **Les enjeux psychiques du travail**. Paris: Payot.

MOULES, Nancy J. Therapeutic letters in nursing: Examining the character and influence of the written word in clinical work with families experiencing illness. **Journal of Family Nursing**, v. 15, n. 1, p. 31-49, 2009.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia organizacional**. Pioneira Thomson Learning, 2004.

Oliveira, L. B., & Costa, F. P. C. (2016). **Motivação, satisfação e comprometimento**: Um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos. *Revista Economia & Gestão*, 16(42), 89-115.

OLIVEIRA, Márcia Regina de; JUNGES, José Roque. Saúde mental e espiritualidade/religiosidade: a visão de psicólogos. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 17, p. 469-476, 2012.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, 2006.

OVERELL, M. Anne. Edwardian court humanism and Il beneficio di Cristo, 1547–1553. In: **Reassessing Tudor Humanism**. London: Palgrave Macmillan UK, 2002. p. 151-173.

PAINE, Julie Beth; ORGAN, Dennis W. The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. **Human resource management review**, v. 10, n. 1, p. 45-59, 2000.

PALOMINOS, Roberto. Nem acaso, nem milagre: **a gestão do compromisso**. São Paulo: Editora Gente, 1997.

PENNA, Eloisa Marques Damasco et al. **Processamento simbólico arquetípico**: uma proposta de método de pesquisa em psicologia analítica. 2009.

REGOS, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE eletrônica**, 2007.

RICHARDSON, Chad; TORRES, Cruz. Only a Maid: Undocumented Domestic Workers in South Texas. **Batos, Bolillos, Pochos, and Pelados: Class and Culture on the South Texas Border**. Chad Richardson, ed, p. 69-94, 1999.

Rocha, E. S., & Honório, L. C. (2015). **Comprometimento com o trabalho**: O caso dos chefes de seções de infraestrutura da UFMG. *Revista Ciências Administrativas*, 21(1), 237-261.

RODRÍGUEZ-CARVAJAL, Raquel et al. Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico. *Psicothema*, v. 22, n. 1, p. 63-70, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SAMARA, Beatriz Santos; DE BARROS, José Carlos. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. Pearson Prentice Hall, 2007.

SANTOS, Elisangela Regina Machado dos et al. Família acolhedora: o serviço de acolhimento familiar para crianças e adolescentes em Santa Catarina. 2021.

SCHAUFELI, Wilmar; DIJKSTRA, Pieterel; VASQUEZ, Ana C. **O engajamento no Trabalho** – São Paulo – Editora Casapsi – 2013.

SEGATO, Rita Laura. O Édipo brasileiro: a dupla negação de gênero e raça. In. STEVENS, Cristina (org.). *Maternidade e feminismo: diálogos interdisciplinares*. Florianópolis, Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2006.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.

SILVA, Marusa. **“Como se fosse da família”: desventuras das babás da elite carioca**. Editora Autografia, 2021.

SILVA, Carlos Junior; DE OLIVEIRA, Lourival José. Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras. *Revista do Direito Público*, v. 2, n. 2, p. 91-114, 2007.

SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE JR., S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOUZA, Elizabete Cristina Fagundes de et al. **Acesso e acolhimento na atenção básica: uma análise da percepção dos usuários e profissionais de saúde**. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 24, p. s100-s110, 2008.

STEINGARD, D. **Spiritually-informed management theory: toward profound possibilities for inquiry and transformation**. *Journal of Management Inquiry*, vol. 14, num.3, 2005.

TOURISH, Dennis; PINNINGTON, Ashly. Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the workplace?. *Human relations*, v. 55, n. 2, p. 147-172, 2002.

TRACY, Diana. **10 Passos para o Empowerment: Um guia sensato para a gestão de pessoas**. Rio de Janeiro, 1994.

VAILLANT, George. Fé: evidências científicas. **Barueri, São Paulo**, 2010.

VASCONCELOS, A. **Espiritualidade no Ambiente de Trabalho: Dimensões, Reflexões e Desafios**. São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant; MOURA, Leandro Souza. Práticas de espiritualidade na gestão de pessoas. **Negócios e Talentos**, v. 7, n. 7, p. 51-74, 2012.

XAVIER, Renata Louzada. Preconceito, comunicação e relações no ambiente de trabalho. **Caderno Marista de Educação**, v. 7, 2010.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, p. 11 - 16, mai/jun, 1974.

WAGES AND THE FAIR LABOR STANDARSS ACT. www.dol.gov, 2023. Disponível em: <<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>>. Acesso em: 03, novembro de 2023.

WARR, Peter. Happiness and mental health: A framework of vitamins in the environment and mental processes in the person. **The handbook of stress and health: A guide to research and practice**, p. 57-74, 2017.

WILLIAMS, O. Introduction. In: WILLIAMS, O. F. (Ed.) **Business, religion, and spirituality: a new synthesis**. Notre Dame: University of Notre Dame, 2003.

APÊNDICE A

Gênero:	Idade:
Formação escolar:	
Qual seu visto atual?	
Quanto tempo mora nos Estados Unidos?	
Você cuida de quantas crianças? Qual idade delas e o gênero?	
Quais os desafios de cuidar de uma criança?	
Quais os benefícios de ser babá?	
Você recebeu algum treinamento para exercer essa função?	
Você faz algo na casa além de cuidar das crianças?	
Você se sente acolhido pela família para qual trabalha?	
A família te inclui para eventos familiares?	
Você se sente valorizada pela família para qual trabalha?	
Você se sente desvalorizada pela família para qual trabalha? Se sim, quando?	
Você se sente confortável com a família para qual trabalha?	
Em quais momentos você não se sente confortável com a família?	
Você já identificou algum tipo de preconceito com a família que você trabalha?	
Tem câmeras na casa que você trabalha? Como se sente sabendo que está sendo filmada?	
Você faz refeições custeadas pela família que você trabalha? Quantas?	
Qual a região que você mora? Qual a região que a família mora?	
Quantas horas por semana você trabalha? Qual seu salário semanal?	
Qual a religião da família para qual você trabalha? Interfere algo no relacionamento de vocês?	