

VI SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

V ELBE

Encontro Luso-Brasileiro de Estratégia
Iberoamerican Meeting on Strategic Management

A prática da meditação pode melhorar a criatividade no ambiente corporativo?

ANTONIO FERNANDES BARRETO

FIPEN - Instituto Paulista de Ensino
adm.barreto@hotmail.com



A PRÁTICA DA MEDITAÇÃO PODE MELHORAR A CRIATIVIDADE NO AMBIENTE CORPORATIVO?

Resumo

A criatividade no ambiente corporativo pode ser auxiliada pela prática diária de meditação? Atualmente a competitividade empresarial gera efeitos colaterais internos na organizaç3o, como: conflitos internos, má qualidade de vida de seus trabalhadores, desmotivaç3o, estresse, etc. Tais efeitos podem ser responsáveis pela baixa produtividade e ambiente corporativo nocivo, ocasionando reduç3o na longevidade das empresas. Técnicas milenares de meditação, utilizadas pela filosofia ou religi3o, podem ser adaptadas ao mundo corporativo. A pesquisa bibliográfica apontou que a meditação aplicada de forma desmistificada melhora a qualidade de vida de seus trabalhadores, bem como gera pessoas com o comportamento criativo e salutar, e possibilitando maior longevidade das empresas.

Palavras-chave: Ambiente corporativo; Criatividade e Inovaç3o; Meditação.

Abstract

Creativity in the corporate environment can be helped by the daily practice of meditation? Currently business competitiveness generates internal side effects in the organization, such as internal conflicts, poor quality of life of its employees, motivation, stress, etc. Such effects may be responsible for low productivity and harmful corporate environment, causing reduction in the longevity of companies. Technical ancient meditation, used by philosophy or religion, can be adapted to the corporate world. The literature review showed that the applied form of meditation demystified improves the quality of life of its employees and generates people with creative and healthy behavior, and allowing greater longevity of companies.

Keywords: Enterprise environment. Creativity and Innovation. Meditation.



1. Introdução

A história vem nos mostrando nas últimas décadas, que algumas crises econômicas surgem de tempos em tempos. Contudo, o desafio organizacional em manter a longevidade das organizações se torna cada vez mais difícil, exigindo de seus profissionais maior dedicação e desempenho, levando esse profissional a ser submetido a situações de tensão, nervosismo, ansiedade, insegurança, má alimentação, instabilidade e desequilíbrio emocional, dentre outros, que podem comprometer sua saúde social, física e emocional.

As ciências aplicadas, responsáveis pela gestão empresarial, buscam em outras áreas do conhecimento mecanismos que fortaleçam o meio corporativo, adaptando ferramentas para aparelhar seu profissional nesta longa jornada de desafios, com foco em melhores resultados e sem comprometer a saúde de seus trabalhadores. Jacometti e Bulgacov (2012, p. 14) afirmam: “[...] o ambiente age para selecionar organizações que vão sobreviver num processo de adaptação.”

A criatividade surge como aliada das empresas que buscam de muitas formas oferecer os melhores produtos ou serviços, agregando inovação, com os melhores preços e prazos que atendam as demandas cada vez mais exigentes do mercado consumidor. Klaus, Pinheiro e Bessi (2015, p. 167) confirmam: “Experiências de gestão demonstram que a criatividade pode ser substancialmente útil para o desenvolvimento bem sucedido e manutenção dos negócios das empresas.”

Muita tecnologia em equipamentos e em informação não tem sido suficientes para vencer o desafio da longevidade, obrigando os gestores a incentivar seus trabalhadores em um processo criativo a fim de vencer os desafios mercadológicos. Scarpin e Machado (2015, p. 152) afirmam: “Sem uma gestão que desenvolva uma cultura para apoiar e guiar atividades de inovação, qualquer esforço nesta direção poderá não ter resultados positivos e esperados.”

A competência profissional e a saúde emocional dos trabalhadores são fundamentais na promoção da sobrevivência do empreendimento. Sendo assim manter um trabalhador sadio, motivado e criativo, também se tornou uma prioridade para os gestores. Carvalhal e Muzzio (2015, pg. 668) realçam: “Criatividade é uma das características mais mencionadas em listas de competências desejáveis para um líder ou profissional em geral”.

O estresse no ambiente corporativo não colabora com a necessidade de gerar profissionais criativos, conseqüentemente a longevidade empresarial pode estar comprometida. Nóbrega, Santos e De Jesus (2014, p. 200) dizem: “Diante do cenário organizacional, é válido perceber a importância da diversidade para a geração de ideias criativas.”

Uma das fontes do conhecimento que tem auxiliado o mundo corporativo são as práticas originadas nas religiões ou filosofias orientais, como o Budismo, Hinduísmo, Yoga, dentre outras. Moraes (2015, p. 1618) relata: “A meditação tem recebido bastante atenção das mídias brasileiras, desde o início do século, devido às pesquisas que comprovariam sua colaboração para a melhoria da saúde física e mental, [...]”

O objetivo deste trabalho é responder, por meio de uma pesquisa bibliográfica, se a prática da meditação pode melhorar a criatividade no ambiente corporativo, levando o empreendimento a maior longevidade e sem comprometer a saúde física e emocional de seus trabalhadores. Klaus, Pinheiro e Bessi (2015, p. 154) relatam: “A economia criativa refere-se à relação entre a criatividade e a economia e baseia-se em ativos criativos que podem contribuir para o crescimento econômico e desenvolvimento.”

2. Referencial teórico

O cotidiano corporativo está recheado de desafios, submetendo o gestor e sua equipe, a necessidade de tomada de decisões de uma forma rápida e assertiva, gerando um estresse



diário em busca de um melhor desempenho. Jacometti e Bulgacov (2012, p. 13) complementam: “O grande dilema do gestor é interpretar a informação recebida do ambiente e ter a habilidade de, ao recebê-la, agir corretamente.”

O processo de tomada de decisão, além da competência profissional, demanda grande responsabilidade, equilíbrio e assertividade. Scarpin e Machado (2015, p. 153) relatam: “O sucesso da inovação parece depender de dois ingredientes básicos: fontes técnicas (pessoal, equipamentos, conhecimento, dinheiro, etc.) e competências na organização para gerenciá-las.”

A busca em agregar valor ao cliente e ao acionista, muitas vezes sobrepõe às necessidades básicas dos seres humanos, no ambiente corporativo. Jacometti e Bulgacov (2012, p. 13) complementam:

O ambiente estratégico compreende o ambiente comum estratégico que são os fatores e condições que afetam todas as organizações, ambiente competitivo que se refere a um número mais estreito de condições e fatores relacionados às competências das organizações, ambiente industrial que inclui um grupo particular de indústrias em que uma organização opera e o ambiente de unidades de negócios que compreende o imediato ambiente competitivo da organização compreendendo aquelas organizações que competem por clientes e adicionam valor.

A inovação nas relações entre o superior e o subordinado pode melhorar o desempenho da organização gerando também melhores condições de trabalho. Scarpin e Machado (2015, p. 153) dizem: “[...] é possível dizer que a inovação consiste em aprender a encontrar soluções mais apropriadas para gerenciar o processo de maneira eficaz.”

Klaus, Pinheiro e Bessi (2015, p. 154) destacam: “Tanto o conhecimento quanto a informação representam insumos básicos para a criatividade e o seu produto é a inovação.”

O gestor deve ousar e procurar alternativas criativas que suportem o desafio exigido neste momento de evolução, mesmo que desafiem a cultura da organização. Jacometti e Bulgacov (2012, p. 15) relatam: “A questão crítica é conseguir adaptar os recursos e capacidades de uma organização à sua gestão estratégica corporativa, estrutura organizacional e sistemas de gerenciamento.”

Carvalho e Muzzio (2015, pg. 661) revelam: “Nas últimas décadas a criatividade tem ganhado uma atenção especial, tanto que as empresas não só passaram a reconhecer sua importância como insumo de produção, mas também perceberam seu papel transformador no sistema produtivo.”

A busca por soluções criativas nas organizações podem gerar conflitos, por desafiar os paradigmas existentes. Alméri, Barbosa e Nascimento (2015, p. 56) complementam:

O conflito funcional acontece quando os interesses da organização são alcançados a partir da disputa ou desacordo, promovendo maiores níveis de desempenho, com aumento da motivação, da criatividade e das mudanças construtivas para a resolução do problema, já o conflito disfuncional acontece quando o desacordo e a disputa prejudicam a execução das metas da organização, causando desentendimentos, discussões não construtivas e desperdício de tempo e energia que são absorvidos pelo conflito.



Apesar dos conflitos comuns no ambiente corporativo, o bem estar deve ser observado pelos gestores e trabalhadores, afim de que esses desempenhem suas funcoes da forma mais produtiva possivel. Carvalho e Muzzio (2015, pg. 684) consideram que o “[...] ambiente só é considerado criativo [...], quando as pessoas se sentem bem nele, incluindo os aspectos fisicos e os não tangíveis.”

Alméri, Barbosa e Nascimento (2015, p. 61) explicam: “Os conflitos são construtivos quando exercem o poder de melhoria, estimulam a criatividade e as inovações, encorajam os envolvidos a buscarem novos métodos e fornecem meios de manifestações construtivas essenciais, desafiando o status quo.”

Bastos e Fonseca (2002, p. 20) declaram: “Os maiores desempenhos estão associados aos indivíduos que mais percebem estímulos à criatividade e possuem o padrão de comprometimento mais afetivo.” Já Carvalho e Muzzio (2015) observaram em sua pesquisa por meio de estudo de casos múltiplos que falta de liberdade e de bem-estar comprometem a criatividade.

Carvalho e Muzzio (2015, pg. 684) afirmam: “[...] pode-se observar que há uma relação de simultaneidade entre a liderança criativa, uma melhor produtividade, apoio e incentivo à criatividade no ambiente de trabalho.”

Gondim, et al. (2015, p. 550) dizem: “A criatividade e inovação passam a ser requeridas em virtude das novas configurações nos processos de trabalho, nos formatos organizacionais, nas tecnologias físicas e intangíveis, e ainda nos produtos e mercados.”

Diante da necessidade de inovação, a criatividade surge como ação imprescindível no ambiente corporativo, entretanto o preparo de líderes e subordinados com técnicas que favoreçam esse processo devem ser aplicadas. Monteiro (1985, p. 95) complementam:

A mente tem poderes ilimitados. Todavia, se ela se mantiver bloqueada em virtude de hábitos e preconceitos, sua força não é ativada. Quanto mais livre e aberta estiver, mais flexível será a mente. E a flexibilidade constitui, a par da originalidade e da fluência, um dos componentes essenciais da criatividade.

A busca do comprometimento dos trabalhadores às causas organizacionais deve ser ladeada da preocupação com sua a saúde e bem estar. Bastos e Fonseca (2002, p. 20) relatam:

[...] nos ambientes em que os comportamentos criativos são estimulados e onde os índices de comprometimento organizacional são mais altos, a percepção de desempenho em relação às equipes de trabalho é maior do que naqueles em que aquelas condições não são encontradas.

Gondim, et al. (2015, p. 550) concluem: “Um ponto de convergência com a literatura especializada foi que a criatividade e inovação apresentaram-se fortemente associadas à novidade no desenvolvimento de uma ideia/produto/processo/serviço.” Nóbrega, Santos e De Jesus (2014, p. 206) complementam que esta “[...] diversidade pode influenciar a criatividade, a inovação e, conseqüentemente a competitividade [...]”

Então, como se pode gerar criatividade e inovação em ambientes corporativos que o estresse predomina? Nunes e Muller (2015, p. 480) esclarecem: “O estresse causa também o esgotamento do colaborador, uma maior incidência de falhas e conflitos e maiores índices de absenteísmo, além de dificultar a comunicação dentro das equipes.”



De Fátima Bruno-Faria e Da Silva Veiga (2015, p. 493) confirmam: “Dada a importância assumida pela criatividade para a geração de inovações, muitas organizações buscam estratégias diferenciadas, para facilitar sua emergência nesses espaços de trabalho.”

Já, Cunha, et al. (2016, p. 15) em sua pesquisa,

[..] detectou fatores que podem diminuir o estresse dentro das organizações de trabalho, tais como exercícios físicos, alimentação correta, massagens, relaxamento entre outros fatores que podem fazer a diferença para as pessoas que sofre deste mal e para as empresas que com isso aumenta o nível de satisfação de seus colaboradores fazendo que aumente sua produtividade e lucro.

Uma das ferramentas utilizadas para controle do estresse, autocontrole, e fomento da criatividade no ambiente corporativo é a meditação. Moraes (2015, p. 1630-1) explica:

[...] o lado pragmático da meditação, no sentido de oferecer um treinamento para o desempenho e o autocontrole do estresse, da raiva, da ansiedade, pela sistematização da respiração e disciplinamento dos pensamentos para permitir o descanso cerebral. O vazio mental agora considerado produtivo e criativo assemelha-se muito à ideia de fonte cósmica de força, pregada pelos espiritualistas do século XIX, ou à função luterana da contemplação voltada à renovação das forças para o trabalho, pela retirada para o mundo interior.

Podemos utilizar a definição de Rocha, Flores e Marques (2015, p. 403) “A meditação é uma prática milenar conhecida por ser uma técnica contemplativa de promoção do autoconhecimento e que possui várias influências cognitivas, emocionais e corporais.”

Porém, a meditação aplicada da forma convencional, geralmente utilizada como crença ou filosofia pode não ser eficaz, devido ao método demorado de seu aprendizado. Do Carmo (2015, p. 12) confirma: “Existem muitas técnicas de meditação maravilhosas e milenares, mas a grande maioria delas não seria apropriada para o ambiente educacional porque são muito demoradas ou se utilizam de crenças que nem todos aceitariam.”

Rocha, Flores e Marques (2015, p. 408) revelam: “A meditação é a realização da vida presente, do agora construído historicamente e propicia o autoconhecimento, contribuindo para a formação plena do sujeito.”

Nunes e Muller (2015, p. 460) acrescentam:

Com o auxílio da meditação, as organizações podem proporcionar não só um aumento do foco, da produtividade e da capacidade de trabalho, como também melhor saúde, autoconfiança e desenvolvimento do potencial mental do funcionário.

Já, Do Carmo (2015, p. 12) em seu estudo verifica: “Não foi comprovado o aumento da criatividade de forma direta. Contudo, todas as mudanças apresentadas pelos alunos nos resultados obtidos são características necessárias ao desenvolvimento do empreendedorismo e inovação.”

A meditação pode melhorar a relação entre os profissionais e os níveis hierárquicos da organização. Rocha, Flores e Marques (2015, p. 408) confirmam: “E as práticas meditativas oferecem a possibilidade de o sujeito analisar suas vivências e percepções, reconstruindo



permanentemente suas interpreta3o3es sobre si mesmo e avaliando suas rela3o3es com as outras pessoas.”

A pr3tica da medita3o3o a ser utilizada no ambiente corporativo deve considerar apenas a parte pr3tica dos benef3cios, desconsiderando as liga3o3es filos3ficas e religiosas. Cunha, et al. (2016, p. 11) relatam: “A atividade f3sica funciona como uma medita3o3o, porque fornece tempo para estar a s3s com seus pensamentos.”

Nunes e Muller (2015, p. 464-5) explicam: “[...] medita3o3o Mindfulness 3 um exemplo da n3o vincula3o3o religiosa, pois objetiva primariamente a autorregula3o3o, cuja 3nfase est3 em melhorar a capacidade de aten3o3o como forma de aprimorar a autoconsci3ncia cognitiva e emocional.”

Gauding (2011, p. 13) complementa: “Medita3o3o n3o 3 m3stica, sobrenatural ou inacess3vel. [...] Embora muitas medita3o3o3es sejam inspiradas em tradi3o3es espirituais antigas e modernas, nenhuma requer f3 ou cren3a. [...]”

Rolland (2005, pg. 49) diz: “3 preciso reconstruir o “Eu”. A medita3o3o ajuda criar f3 em si mesmo, ajuda a restabelecer a auto-estima, a autoconfian3a e, portanto, a possibilidade de alcan3ar o sucesso.” Gauding (2011, p. 13) complementa: “A medita3o3o 3 muito realista e pr3tica; est3 dispon3vel para todos, qualquer que seja sua religi3o3o. [...] fa3a estas medita3o3o3es com a motiva3o3o de apenas criar uma vida mais feliz para si mesmo.”

Monteiro (1985, p. 94) relata:

[...] o processo de criatividade n3o funciona somente o estado de vig3lia. Os artistas e cientistas testemunham que revela3o3es e descobertas incr3veis surgem atrav3s dos sonhos ou est3gios de consci3ncia alterada. 3s vezes, um problema permanece insol3vel durante meses ou anos a fio, simplesmente porque a solu3o3o depende da quieta3o3o mental. De repente, quando for extinto todo o esfor3o e preocupa3o3o, ocorre o insight, a intui3o3o, a resposta surpreendente, provocando o deslumbramento ou 3xtase o grito de eureka.

Nunes e Muller (2015, p. 480) indicam: “A consequ3ncia direta proporcionada pelas medita3o3o3es 3 um aumento no foco do indiv3duo no momento presente, o que possibilita eleva3o3o na capacidade de concentra3o3o e produtividade.” E complementam:

[...] o Mindfulness pode ser uma alternativa para os principais problemas no atual ambiente organizacional, sendo uma ferramenta para o aumento de produtividade, considerando a maior capacidade de concentra3o3o e comunica3o3o entre as pessoas por meio do foco no momento presente (NUNES E MULLER 2015, P. 479).

A aplica3o3o dos mecanismos da medita3o3o no ambiente corporativo 3 simples e seguro, bastando alguns minutos por dia e logo os benef3cios podem ser percebidos. Cardoso (2015, p. 36) relata: “Criamos um paradigma de que “parar 3 perder”. Contudo, com alguns minutos por dia, poder3amos dizer que “parar 3 crescer”. Gauding (2011, p. 12) complementa: “A medita3o3o simplesmente se refere a fazer a escolha de concentrar a mente em alguma coisa.” J3, Cardoso (2015, p. 36) “A medita3o3o consiste, ent3o3o, em nada mais nada menos que perceber o real papel da mente.”

Da Silva e Goulart (2015, p. 128) revelam: “Os benef3cios do 3cio criativo, das pausas, do *Mind Wandering* [mente vagando] s3o diversos: aumento de produtividade dos funcion3rios, fazendo um trabalho mais eficaz, a criatividade cresce nesses momentos de antiestresse, [...]”.



A uniao da equipe concentrada em alguns minutos diarios destinados à pratica da meditacao podem gerar um ambiente salutar e despertar o equilibrio e a criatividade na equipe. Soares e Saltorato (2015, p. 68) afirmam em relacao ao tempo fora do ambiente de trabalho que:

Esse descolamento temporario do ambiente de trabalho, constituindo-se em uma especie de fuga momentanea dedicada ao ludico e ao lazer, é uma razao interessante e estimulante dentro dessa logica e chama a atencao para a necessidade de flexibilizacao dentro dos moldes-padrao de organizacao de trabalho convencionais.

Melhorar o foco e a atencao nas acoes cotidianas podem proporcionar acoes assertivas no ambiente organizacional. Rocha, Flores e Marques (2015, p. 412) complementam: “[...] o habito destas praticas meditativas propiciam uma maior percepcao ou discernimento do consciente.” E Sampaio (2010, p. 2) complementa:

As pesquisas mais recentes mostram que o metodo ajuda no fortalecimento do sistema de defesa do organismo, no controle da insônia, depressão, fobias e de varias doencas psicossomaticas com a melhora da condicao emocional; reduz sensivelmente a tensao, o stress e a ansiedade; adia o envelhecimento das celulas pela reducao dos processos inflamatorios; regula a pressao arterial e aumenta a eficiencia cardiovascular; melhora a concentracao, o raciocinio, a memoria e a criatividade.

Markus e De Macedo Lisboa (2015, p. 10) admitem: “Os resultados deste experimento sugerem que a pratica da meditacao resulta na diminuicao de *surface acting* [atuacao superficial] e da exaustao emocional e no aumento na satisfacao no trabalho.”

Da Silva e Goulart (2015, p. 124) afirmam: “A pratica da meditacao produz efeitos no cerebro que proporcionam respostas beneficas ao corpo como um todo.”

Wax (2014, p. 204) diz: “Meditar sobre um simples ponto tem um poder que transcende o ato de fazer e construir para se converter numa parte fundamental da vida como uma pessoa criativa.”

Da Silva e Goulart (2015, p. 124) perceberam que: “Muitos praticantes de meditacao adquirem uma especie de percepcao panoramica, na qual estao conscientes de seus pensamentos e sentimentos, alem do ambiente externo.”

Finalizando, percebe-se o evidente benefico que a meditacao pode trazer ao ambiente corporativo, com aplicacao simples e em poucos minutos diarios, porém a lideranca deve estar aberta a diversidade, pois sem ela a possibilidade de longevidade empresarial pode estar comprometida.

Nóbrega, Santos e De Jesus (2014, p. 206) confirmam:

[...] Entao, pode-se perceber que as empresas sabem o que é diversidade, percebem claramente sua importancia, entretanto não realizam qualquer gerenciamento desta diversidade deixando, eventualmente, de obter maiores beneficos que a diversidade pode oferecer às empresas.



Rocha, Flores e Marques (2015, p. 408) concluem: “Meditar proporciona ampliação das capacidades perceptivas e interpretativas, pois envolve contemplação, avaliação e tomada de decisão; amplia o poder criativo e renova o sentido de pertencimento ao coletivo.”

3. Método

O presente estudo trata-se de um estudo bibliográfico, baseado em literatura atual, principalmente nos artigos publicados nos últimos cinco anos e livros da área de meditação. Marconi e Lakatos (2003, p. 158) definem: “A pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema.”

Este estudo se classifica quanto a sua natureza como aplicada, quanto à abordagem do problema como qualitativa e quanto aos objetivos como exploratória. Malhotra et al. (2005, p. 113) afirmam que “a pesquisa qualitativa proporciona melhor visão e compreensão do problema.”

4. Considerações finais

A longevidade das empresas possui dependência de diversos fatores, como qualificação de seus empregados, tecnologia, percepção do mercado, foco no cliente, foco no clima organizacional, incluindo a criatividade gerando soluções para um ambiente corporativo salutar.

O estresse organizacional é uma constante no ambiente corporativo, devido aos conflitos entre os profissionais devido às situações geradas pelo mercado, como alta competitividade e necessidade de melhoria nos processos.

A experimentação de técnicas ou ferramentas oriundas de outras áreas do saber podem auxiliar os gestores a resolver conflitos internos e combater a falta de motivação generalizada dos profissionais ocasionando prejuízos irreparáveis às organizações e a saúde dos mesmos.

A carência de profissionais criativos dificulta o desempenho da organização e o estresse gera profissionais desmotivados e doentes.

A pesquisa confirmou que a prática da meditação pode sim melhorar a criatividade no ambiente corporativo, desde que aplicada de forma desvinculada da filosofia ou religião.

Incrementar as empresas com práticas simples da meditação, certamente proporcionará melhoria em sua longevidade, devido ao incremento de criatividade essencial aos tempos atuais, além de zelar pela saúde e bem estar de seus trabalhadores.

Alguns minutos diários dedicados à prática meditativa no ambiente corporativo podem representar grandes saltos de qualidade no relacionamento do pessoal, melhora na saúde coletiva, criatividade, e conseqüentemente maior longevidade da empresa.

As ferramentas da meditação podem ser utilizadas nas empresas, levando em consideração a dependência do grau de conhecimento de cada gestor ou a possibilidade de contratação de profissionais especializados, principalmente no início do programa.

Esta pesquisa de caráter bibliográfico, não pretende esgotar o tema da meditação no ambiente corporativo. Sugere-se para futuros trabalhos, a aplicação prática em campo das práticas meditativas e dos elementos pesquisados, além de aplicar uma avaliação do desempenho e aferição da longevidade nas empresas pesquisadas.

**Referencias**

ALMÉRI, Tatiana Martins; BARBOSA, Eliel Gomes; NASCIMENTO, Alessandra. **Conflitos Organizacionais: os diversos tipos de conflitos interpessoais nas organizações suas causas e efeitos**. Revista de Administração da Fatea, v. 9, n. 09, 2015.

BASTOS, A. V. B.; FONSECA, C. A. M. Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós Graduação em Administração**, v. 16, p. 9-38, 2002.

CARDOSO, Roberto. **Medicina e Meditação: um médico ensina a meditar**. São Paulo: MG Editores, 2015.

CARVALHAL, Felipe; MUZZIO, Henrique. **ECONOMIA CRIATIVA E LIDERANÇA CRIATIVA: UMA ASSOCIAÇÃO (IM) POSSÍVEL?**. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 21, n. 3, p. 659-688, 2015.

CUNHA, Norival Carvalho et al. **ESTRESSE DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO**. Revista GeTeC, v. 5, n. 9, 2016.

DA SILVA, Alva Benfica; GOULART, Iris Barbosa. **Contribuições da Neurociência para a gestão de pessoas**. Opción, v. 31, 2015.

DE FÁTIMA BRUNO-FARIA, Maria; DA SILVA VEIGA, Heila Magali. **Indicadores de condições para criar no ambiente de trabalho: evidências de validação empírica de uma medida**. Revista de Administração, v. 50, n. 4, p. 492, 2015.

DO CARMO, Ana Paula Batista. **A Meditação Laica Educacional como ferramenta de apoio à criatividade nos cursos de empreendedorismo e inovação**. Meditação Laica Educacional, n. 1, 2015.

GAUDING, Madonna. **A Bíblia da meditação: o guia definitivo de trabalho com a meditação**. Tradução Márcia Fiker. São Paulo: Pensamento, 2011.

GONDIM, Sônia Maria Guedes et al. **CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO DEFINIDAS POR TRABALHADORES**. Revista Eletrônica de Administração, v. 21, n. 3, p. 549-575, 2015.

JACOMETTI, Marcio; BULGACOV, Sergio. **ANÁLISE DAS INTERFACES DA GESTÃO COM O PROCESSO ESTRATÉGICO, AMBIENTE E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: UM REFERENCIAL DE ANÁLISE METATEÓRICO**. Gestão & Planejamento-G&P, v. 13, n. 1, 2012.

KLAUS, Vivian Sabrine; PINHEIRO, Cristiano Max Pereira; BESSI, Vânia Gisele. **Economia criativa e gestão da criatividade: o processo criativo nas comunidades de prática**. Temática, v. 11, n. 6, 2015.

MALHOTRA, Naresh K.; ROCHA, Ismael; LAUDISIO, Maria Cecília; ALTHERMAN, Édman; BORGES, Fábio Mariano. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.



MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas 2003.

MARKUS, PATRICIA MARIA NESS; DE MACEDO LISBOA, Carolina Saraiva. **MINDFULNESS E SEUS BENEFÍCIOS NAS ATIVIDADES DE TRABALHO E NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**. Revista da Graduação, v. 8, n. 1, 2015.

MONTEIRO, José Lemos. **Meditação e criatividade**. 1985. Disponível em: << <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/13139>>> em: 18/08/2016.

MORAES, Maria Regina Cariello. Na fronteira entre religião e ciência: a meditação na grande imprensa brasileira. **Anais dos Simpósios da ABHR**, v. 14, 2015.

NÓBREGA, Bruno Andrade; SANTOS, Jair Nascimento; DE JESUS, Gláucia Alves. **Um estudo da Relação entre Diversidade, Criatividade e Competitividade em Organizações Brasileiras**. Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 39, p. 194, 2014.

NUNES, MoeMa Pereira; MULLER, Diego Hofer. **A utilização do mindfulness nas organizações—uma análise através da perspectiva dos gestores**. Revista Organizações em Contexto-online, v. 11, n. 22, p. 457-485, 2015.

ROCHA, Mariana Duarte; FLORES, José Francisco; MARQUES, Luciana Fernandes. **FUNDAMENTOS DA MEDITAÇÃO NO ENSINO BÁSICO: TRANSDISCIPLINARIDADE, HOLÍSTICA E EDUCAÇÃO INTEGRAL**. DOI: 10.5216/teri.v5i2.38797. Revista Terceiro Incluído, v. 5, n. 2, p. 398-413, 2015.

ROLLAND. **Dabraká: o conhecimento do Antigo Egito para realização na profissão e nos negócios**. Organização: Ana Paula Garrido. São Paulo: Edições Inteligentes, 2005.

SAMPAIO, Cynthia. Meditação, saúde e healing. In: **Encontro paranaense, congresso brasileiro de psicoterapias corporais, XV, X**. 2010.

SCARPIN, Márcia Regina Santiago; MACHADO, Denise Del Prá Netto. **O Impacto da Cultura sobre Ambiente Propício ao Desenvolvimento de Inovações**. RAI, v. 12, n. 1, p. 148, 2015.

SOARES, Juliana Maria Moreira; SALTORATO, Patricia. **Coworking, uma forma de organização de trabalho: conceitos e práticas na cidade de São Paulo**. AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento, v. 4, n. 2, p. 61-73, 2015.

WAX, Melinda. **Meditation on a simple stitch**. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, n. 48, p. 191-204, 2014.