



# Liderança humanizada: a Universidade Católica a serviço das empresas

*Humanized leadership: the catholic university at the service of companies*

MARIA DE FATIMA NÓBREGA TORRES<sup>a</sup> 

## Resumo

O conceito de líder organizacional vem sofrendo mudanças nas últimas décadas exigindo dessa categoria esforço para entender os novos anseios das pessoas a ele subordinadas. Antes valorizados pelas suas competências técnicas, os líderes de hoje são chamados a apresentar um comportamento mais voltado para o cuidado com as pessoas e menos com o produto. A Universidade Católica possui uma missão humanística que pode motivar os alunos que vão exercer cargos de liderança para o desenvolvimento de um modo de agir, sustentado em princípios e valores, capaz de transformar as pessoas e as organizações. Diante desse cenário, esse estudo tem como objetivo analisar como essa instituição, através da sua missão, pode se fazer presente na formação dessas formas de liderança. Trata-se de mostrar uma nova perspectiva sobre a missão da Universidade Católica apresentando-a como possível formadora de líderes humanizados e refletindo sobre as consequências para as organizações de se praticar uma liderança dessa natureza atualmente.

**Palavras-chave:** Universidade Católica. Liderança. Humanização.

---

<sup>a</sup> Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), Recife, PE, Brasil. Doutora em Ciências da Religião, e-mail: mfnobre@uol.com.br

## **Abstract**

*The concept of organizational leader has undergone changes in recent decades requiring this category effort to understand the new animations of the people subordinated to it. Once valued for technical skills, the leaders of the today are called to present a behavior more focused on caring for people and less with the product. The Catholic University has a humanistic mission that can motivate students who will hold leadership positions to develop a way of acting, based on principles and values, capable of transforming people and organizations. In view of the scenario, this study aims to analyze how the Catholic University, through its mission, can be present in the formation of these new forms of leadership. It is about showing a new perspective on the mission of the Catholic University presenting this institution as a possible trainer of humanized leaders and reflecting on the consequences for organizations of practicing leadership of this natures currently.*

**Keywords:** Catholic University. Leadership. Humanization.

## **Introdução**

As organizações empresariais têm sido personagens importantes das transformações ocorridas na atualidade, como o avanço da tecnologia e a oferta de produtos e serviços inovadores, o que exige dos gestores uma nova forma de liderar. Esse comportamento passa pela ideia de priorizar o ser humano sobre qualquer processo de produção e tem sido a principal teoria difundida quando o assunto é gestão de empresas no momento. Esse interesse se dá pelo fato de que, muitas das instituições de sucesso no atual cenário são as que apresentam um relacionamento humanizado com aqueles que compõem o seu universo, sejam estes lideranças, funcionários, clientes ou a comunidade em que está inserida.

Nesse novo modo de agir, “a finalidade da produção não é o mero aumento dos produtos nem o lucro ou o poderio, mas o serviço ao homem integral, considerando suas necessidades materiais e as exigências da sua vida intelectual, moral, espiritual e religiosa” (GASDA, 2016, p. 156). Essa é uma visão humanista que envolve um compromisso da empresa com valores e princípios que promovam diretamente o bem comum, impactando a sociedade e a vida de todos os envolvidos em seus processos.

Entretanto, para que uma visão humanista se transforme em realidade é necessário que a missão pessoal dos gestores esteja em consonância com a

missão da empresa, considerando-se que qualquer tomada de decisão em relação aos processos gerenciais da organização é resultado dos pensamentos, das atitudes, das ações, dos valores e dos princípios desses indivíduos. Ou seja, é no fator humano que se localiza a raiz da organização. As organizações já estão cientes desse processo e começam a perceber que uma liderança que motive a justiça, a ética, a solidariedade, como também o respeito ao meio ambiente, constitui uma alternativa à lógica econômica do capitalismo e uma resposta às exigências do consumidor moderno.

O conceito de uma gestão humanizada nas empresas já começava a se desenhar nas reivindicações da Igreja Católica para melhora das condições de trabalho. O Papa Leão XIII (IGREJA, 1891) na Encíclica *Rerum Novarum* demonstrou preocupação com a questão social que explode no início da Revolução Industrial. O documento reflete a consciência da Igreja do século XIX, sensibilizada com a grande miséria social e moral imposta aos operários pelos excessos do capitalismo. Sua preocupação é a defesa da integridade física e moral dos trabalhadores.

Esse discurso também é parte da *Encíclica Quadragesimo Anno*, publicada pelo Papa Pio XI (IGREJA, 1931). Nessa encíclica, o Papa ofereceu elementos para pensar uma ética da empresa: preservar a competitividade, a dignidade do trabalhador, o bem comum, a justiça social e a subsidiariedade.

Outra importante manifestação da Igreja a favor da humanização do trabalho aconteceu quando foi realizado o Concílio Vaticano II (IGREJA, 1965). O documento *Gaudium Et Spes*, em que quase se preveu a crise do trabalhador nos dias atuais no que se refere à busca de sentido, destacando-se a importância do homem dentro da organização e a necessidade de contemplar suas necessidades materiais e as exigências da sua vida intelectual, moral, espiritual e religiosa.

Analisando a *encíclica Laborem Exercens*, do Papa João Paulo II (IGREJA, 1981), é possível entender que, segundo o Papa, o trabalho é um desses aspectos – perene, fundamental e sempre atual –, de tal forma que exige contínua e renovada atenção. Assim, adiantando-se no que se refere aos assuntos atuais sobre a gestão das empresas, chama a atenção para a importância de desenvolver a espiritualidade no local de trabalho.

O desejo do Papa João Paulo II tomou forma no documento “A vocação do líder empresarial”, resultado do Seminário “A Lógica do Dom e o significado nos negócios”, organizado pelo Conselho Pontifício de Justiça e Paz. Entre outras mensagens aos empresários, o texto chama a atenção para o fato de que uma liderança humanizada é fundamental para o sucesso da organização e satisfaz não só as necessidades materiais dos funcionários mas também as de sentido (CONSELHO PONTIFÍCIO DE JUSTIÇA E PAZ, 2013, p. 4-25).

O documento da Igreja surge em um momento de transformações profundas no mundo. Nas últimas décadas, a complexidade posta na vida das pessoas, nos relacionamentos, nas famílias e nas organizações está longe de ser resolvida com a mentalidade da era industrial. Como citou Covey (2005, p.22), “a realidade fundamental é que os seres humanos não são coisas que precisam ser motivadas e controladas, são seres com quatro dimensões: corpo, mente, coração e espírito”.

A visão de Covey de que o ser humano deve ser considerado em todas as suas dimensões está ganhando importância dentro das organizações atualmente. Temas como espiritualidade, liderança transformadora ou liderança humanizada estão sendo, de certa maneira, pauta das organizações. Entretanto, líderes com essa natureza não nascem prontos, e é preciso um empenho das instituições formadoras para promover esse desenvolvimento.

Diante desse cenário, esse estudo tem como objetivo analisar como a Universidade Católica, por meio da sua missão humanizada, pode se fazer presente na formação dessas novas formas de liderança, visto que é uma realidade a preocupação dessa instituição com o tema. Uma ação concreta que reforça a intenção da Universidade Católica de formar profissionais mais éticos, solidários e amorosos é o fato de ser ofertada a disciplina Humanidade e Transcendência, cujo principal objetivo é promover a humanização dos alunos.

Em uma primeira parte será tratada brevemente a missão da Universidade Católica, com destaque para alguns princípios que se fazem presentes em grande parte de declarações de missão de Universidades Católicas no Brasil e que também integram o perfil de um líder humanizado, segundo autores que escrevem sobre gestão administrativa. Em seguida será examinado o que esses autores entendem por uma liderança humanizada. Por

fim será discutida a participação da Universidade Católica na formação dessa liderança, apresentando as vantagens para as empresas que exercem uma gestão pautada em princípios humanísticos.

## **A missão da Universidade Católica**

A Igreja Católica apresenta uma antiga relação com a educação. As suas instituições inicialmente criadas apenas com a preocupação de promover o desenvolvimento intelectual do seu corpo eclesial resultou, com o passar dos tempos, em instituições educacionais respeitadas no mundo inteiro, como a Universidade Católica *Sacro Cuore*, de Milão, a Universidade Católica Portuguesa, a Pontifícia Universidade de São Paulo, entre outras.

A missão da Universidade Católica pode ser considerada bastante atual, considerando-se o comportamento da sociedade contemporânea. As palavras de Miranda (2015, p. 16) traduzem essa nova conduta quando o autor comenta que:

A cosmovisão cristã que fornecia sentidos e valores à vida social viu se emanciparem sucessivamente vários setores da sociedade, como o político, o científico e o econômico, gerando um pluralismo de âmbitos do saber dotado de racionalidades e normatividades próprias (MIRANDA, 2015, p. 16).

Esse novo cenário, considerado por Miranda, requer das pessoas um senso de direção para realizar as suas escolhas, e é possível que a Universidade Católica, com a sua missão humanística e de formação de profissionais, entre esses muitos futuros líderes e gestores de empresas, promova o desenvolvimento integral dos seus alunos para que suas tomadas de decisão sejam sempre baseadas em princípios e valores.

O fato de a Universidade Católica não se desvincular de sua natureza cristã fortaleceu a sua missão humanística, realçando sua vocação de serviço à sociedade e oportunizando a ela o oferecimento de uma formação além do conhecimento intelectual. A instituição mantém sua missão de contribuir para a humanização dos seus alunos integrando o aprendizado intelectual com o desenvolvimento das dimensões espiritual, ética e moral, com o objetivo de formar profissionais técnicos com pontos de vista mais humanos.

A ideia de Juliatto (2009, p. 39) sustenta esse pensamento. Para ele, a missão da Universidade Católica é “colaborar com a sociedade na formação de pessoas justas, éticas, livres e solidárias. Seu compromisso é formar bons cidadãos e competentes profissionais”. Diante das sucessivas transformações provocadas pelo progresso científico e tecnológico, iluminar o conhecimento com princípios humanísticos pode motivar o homem para que se empenhe num esforço constante de fazer descobertas que possam contribuir com a resolução dos graves problemas de sentido da humanidade.

A missão institucional humanística da Universidade Católica, que contempla o homem como um ser integral, fica evidente nas palavras do Papa João Paulo II, (1990, p. 6). Na publicação da Constituição Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, em um dos trechos em que se refere ao papel dessas instituições, ele diz que “é essencial convencer-nos da prioridade da ética sobre a técnica, do primado das pessoas sobre as coisas. A causa do homem só será servida se o conhecimento estiver unido à consciência”. Esse pensamento colabora para o entendimento de que a Universidade Católica deve preparar os alunos não só para a carreira profissional mas também motivar o envolvimento com a sua essência humanística. A partir daí, elas deveriam construir um propósito para a sua existência, conduzindo os membros dessa comunidade ao encontro do sentido da própria vida.

A vocação da Universidade Católica envolve muitos significados, mas a base deles aparece na preocupação dessa instituição em promover o desenvolvimento do aluno por meio do ensinamento de princípios e valores. Alguns desses princípios se encontram listados pelas empresas como competências necessárias ao perfil de um líder atualmente. Entre eles, a ética, a solidariedade, a empatia, além do respeito ao meio ambiente, gozam de um papel de destaque e são considerados pelas organizações como princípios valiosos que caracterizam um líder na atualidade.

O tema liderança humanizada, em que se exerce uma gestão, não apenas com foco nos produtos, mas em todos os envolvidos no processo de produção, está cada vez mais presente entre os estudiosos da administração de empresas. Gasda (2016, p.302), quando discute sobre economia e bem comum, pensa que:

em cenários cada vez mais complexos e imprevisíveis, a fonte de soluções para problemas futuros que sequer se anunciaram são pessoas capazes de agir orientadas por valores que combinem uma orientação moral ancorados sobre uma ética das virtudes com uma inteligência prática capaz de resolver problemas técnicos, políticos, sociais e econômicos de forma ética e equilibrada (GASDA, 2016, p. 302).

A análise da missão da Universidade Católica proposta pela CNBB (2000, p. 3) para todas as Universidades Católicas do Brasil contribui para a ideia central desse estudo: é possível essas instituições colocarem no mercado profissionais no modelo imaginado acima por Gasda. Parte da descrição da missão comentada pode ser conferida no texto a seguir:

A Universidade Católica é uma comunidade acadêmica... que se dedica, de modo refletido, sistemático e crítico, ao ensino, à pesquisa e à extensão, nos variados ramos de conhecimento, e se consagra a evangelização e formação integral de seus membros – alunos, professores e funcionários – bem como ao serviço qualificado do povo, contribuindo para o aumento da cultura, a afirmação ética de solidariedade, a promoção da dignidade transcendente da pessoa humana... (CNBB, 2000, p. 3).

Algumas Universidades Católicas vão além da missão proposta pela CNBB e acrescentam à sua missão elementos que evidenciam a preocupação em desenvolver pessoas que estejam em sintonia com as novas exigências da sociedade. Um exemplo disso pode ser encontrado na declaração de missão da Faculdade Salesiana de Santa Tereza que tem como foco, além do desenvolvimento integral do aluno, participar do desenvolvimento sustentável da região onde está localizada, como pode ser conferido a seguir: “formação integral da pessoa humana, fundamentada na melhoria da qualidade de vida e no desenvolvimento sustentável da região fronteira” (FACULDADE SALESIANA DE SANTA TERESA, 2019, n.p.). Outro bom exemplo de uma missão mais ampla encontra-se na declaração de missão da Universidade Católica de Pernambuco: “preservar, elaborar e transmitir conhecimento de modo a formar o ser humano para desenvolver uma atitude construtiva a serviço de sua comunidade e sua região (UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO, 2019, n.p.)”

A Universidade Católica atualizou sua missão buscando atender às exigências do mercado de trabalho, mas não se desvinculou de sua natureza

religiosa. Esse fato não diminui a importância do saber intelectual ministrado por essas instituições, pelo contrário, essa ligação lhe dá competência para formar profissionais que venham contribuir para um mundo melhor e mais humano. A *Constituição Apostólica Ex Corde Ecclesiae* (1990, n. 1-49) faz diversas referências à Universidade Católica, lembrando que, por ser uma instituição de ensino e ao mesmo tempo católica, deve contemplar os diversos campos do conhecimento, incluindo-se aqui o conhecimento espiritual. Essa mensagem fica evidente no trecho a seguir:

Com efeito, as descobertas científicas e tecnológicas, se por um lado comportam um enorme crescimento tecnológico e industrial, por outro exigem evidentemente a necessária e correspondente procura do significado, a fim de garantir que as novas descobertas sejam usadas para o bem autêntico dos indivíduos e da sociedade humana no seu conjunto. Se é da responsabilidade de cada Universidade procurar um tal significado, a Universidade Católica é chamada de um modo especial a responder a esta exigência: a sua inspiração cristã consente-lhe incluir a dimensão moral, espiritual e religiosa na sua investigação e avaliar as conquistas da ciência e da técnica na perspectiva da totalidade humana (JOÃO PAULO II, 1990, p. 7).

A Universidade Católica coloca no mercado, todos os anos, centenas de alunos, que irão desenvolver suas atividades nos mais diversos cenários, mas que enfrentarão um processo em comum: a constante transformação. O mundo dos negócios se encontra em plena dinâmica e exigindo novas ideias, novas estratégias e novos líderes com qualidades e habilidades outrora não evidenciáveis, como a capacidade de manter o foco mais nas pessoas do que nos produtos. Esse cenário requer uma aprendizagem constante por parte das lideranças, que estarão no meio dessa turbulência tomando decisões que afetam a vida das pessoas e que exigem uma visão ampliada do ser humano por parte desses profissionais.

Promover uma missão educacional com a intenção de formar profissionais humanizados não é tarefa fácil no meio competitivo das instituições de ensino. Porém, o empenho se justifica porque as situações que esses profissionais enfrentarão serão constituídas de decisões técnicas sobre fatos e eventos que cercam os membros da organização e, sobretudo, de um contexto que causa, muitas vezes, uma falta de direção e significado.



Os princípios e valores que foram destacados como parte da missão da Universidade Católica até o momento neste trabalho figuram na lista do perfil considerado ideal para os estudiosos da liderança. A boa notícia é que começa a existir no meio organizacional uma maior consciência da necessidade de desenvolver as pessoas em todas as suas dimensões de forma que elas se tornem líderes capazes de exercer um papel de transformação nas empresas e, conseqüentemente, na sociedade, assim a Universidade Católica por meio da sua missão pode ser o elemento formador desse profissional.

## **Liderança humanizada**

Está se tornando cada vez mais evidente que uma empresa que busca sucesso no século XXI precisa se diferenciar não por aquilo que faz mas por como faz. Esse processo exige profissionais na liderança que exerçam sua função com ânimo e disposição para desenvolver e transformar pessoas.

A liderança sempre foi um dos temas que mais recebeu atenção quando o assunto é gestão de pessoas, passando pelas teorias sobre o líder tradicional, aquele sempre focado em resolver problemas de tarefas e produção, até chegar às mais modernas, como as teorias do líder transacional, carismático e transformacional. Com essas últimas teorias, começam a se desenhar os estudos que passam a incluir princípios e valores na lista do perfil desejado pelas empresas do que seria um líder contemporâneo, de forma que ele desenvolva uma gestão de sucesso onde se prioriza as pessoas ao invés dos produtos, o que pode levar ao sucesso da organização.

Apesar do destaque dado aos valores e princípios dos líderes, não se pode deixar de considerar que existem características importantes que devem ser consideradas quando o assunto são as competências próprias da função de liderança, incluindo capacidade para identificar e solucionar problemas, criatividade, confiança, visão, entre outras: Isso porque, como lembrou Hawley (1993, p.25): “questões usuais como produtividade, organização, produção e lucro continuarão a existir”.

Entretanto, essas questões burocráticas e estratégicas poderão não ser tão determinantes do sucesso de uma organização diante das questões vitais que surgem na consciência da sociedade atual, como questões de felicidade,

questões básicas da alma ou questões sobre vazio pessoal, as quais exigem novas formas de ser, pensar e agir dos líderes organizacionais, de modo que seja possível atender aos anseios não só da empresa mas também de seus funcionários e da comunidade em que estão inseridos.

Com um olhar mais atento é fácil identificar hoje uma falta de direção, uma crise existencial do ser humano que atinge todas as suas esferas, seja a família, seus grupos sociais ou seu trabalho. Esse cenário tem despertado o interesse de vários autores, como Gasda (2017, p. 96), que estuda a economia e o bem comum, Barret (2017, p. 44), que escreveu sobre a liderança baseada em valores e a lucratividade, e Kofman (2018, p.32), com suas ideias sobre liderança e o seu verdadeiro propósito. Todos procurando, ao seu modo, difundir a ideia de que a liderança que prioriza as pessoas pode contribuir para o sucesso da organização.

O humanismo é um tema que muitas vezes causa polêmica pelas várias interpretações que lhe são atribuídas dentro da empresa, sendo quase sempre relacionado à supressão de lucros em prol do favorecimento dos funcionários. Entretanto, autores como Barret e Kofman, citados anteriormente, preferem enxergar o humanismo como uma dimensão que completa o homem, a qual pode ser desenvolvida. A humanização se manifesta de muitas formas e com atitudes como respeito ao outro, senso de comunidade, alegria ao desenvolver seu ofício e até mesmo o cuidado com a natureza.

Um comportamento humanístico permite ao líder praticar ações virtuosas e, mais do que atitudes técnicas, parece ser mais facilmente vivenciado na prática. Essa característica possibilita ao ser humano “relacionar-se com os demais e com as tarefas e responsabilidades da vida, da família, da profissão e do cotidiano de modo consistente com atitudes de gratidão, humildade, perdão e compaixão” (EMMOS, 2000, p. 15).

Os líderes por sua natureza promovem um novo modo de pensar e de agir dentro da organização, e essa nova realidade construída por eles pode educar tanto ele mesmo quanto os seus liderados sobre o amplo papel de uma empresa na transformação da sociedade. O papel do líder empresarial é fundamental nesse processo, uma vez que ele possui a capacidade de mudar a natureza do mercado, pois está na origem, na evolução e na finalidade da empresa (GASDA, 2015, p. 302).

Promover uma mudança na empresa com base em princípios humanísticos pode se revelar um desafio constante para os líderes em meio aos atuais cenários de competição. Entretanto, Kofman, defensor da humanização dentro da organização e autor do livro “Liderança & Propósito”, concorda que o líder pode transformar uma empresa em centros de promoção de benevolência, serviço e amor, sendo essa sua principal fonte de valor econômico, levando à cooperação social e apoiando o desenvolvimento da sociedade (KOFMAN, 2018, p. 16). Entende-se assim que Kofman não enxerga prejuízo financeiro algum para as empresas que escolhem seguir esse caminho.

É importante destacar que empresas que apresentam esse tipo de comportamento são aquelas movidas por valores como ética, justiça, senso de cooperação, tolerância, entre outros. Esse comportamento pode ser resultado de uma forma de gestão humanizada que, além do empenho para colocar bons produtos no mercado, externa a preocupação com o desenvolvimento integral dos funcionários, isto é de todas suas dimensões, incluindo-se aqui a dimensão espiritual. Os líderes dessas empresas implantam estruturas, políticas e procedimentos que possibilitam aos funcionários cuidarem de suas famílias e estabelecerem amizades com as pessoas com quem trabalham, além de alcançarem excelência naquilo que fazem (BARRET, 2017, p. 24).

Valores e princípios que resultam em um olhar mais humano para as pessoas têm sido matéria constante na discussão sobre o sucesso de uma empresa. Os princípios e valores têm um embasamento moral e espiritual, e a sua prática na organização é a única forma de gerar confiança. Esse sentimento fortalece a coesão interna e a boa vontade externa, permitindo formar relações significativas dentro da organização e conexões de empatia com a comunidade (BARRET, 2017, p. 18).

Como comentado no início deste trabalho, a Igreja tem mostrado grande preocupação com as condições a que são submetidos os trabalhadores nas empresas, sugerindo por meio de vários documentos que estas invistam em uma gestão baseada no cuidado com o outro, na solidariedade, na ética e na justiça.

Assim como a Igreja, autores que estudam a administração de empresas (GASDA, 2016, p. 165-193; BARRET, 2017, p. 18-20) consideram que uma

liderança humanizada, a qual tem as pessoas e não o produto como centro, transcende os objetivos da empresa, exigindo a combinação de uma gestão humanizada com uma capacidade ética e equilibrada para resolver a variedade de problemas que surgem todos os dias nas suas organizações, sejam eles técnicos, políticos, sociais ou econômicos.

A discussão sobre a valorização do ser humano vem sendo realizada há décadas dentro das empresas. Como visto ao longo deste trabalho, uma administração pautada em valores e princípios, assim como o desenvolvimento integral das pessoas, é considerada pelos grandes mestres da gestão como a melhor estratégia de fortalecimento, diferenciação e sustentabilidade de uma empresa. É função do líder ter essa consciência e potencializar, com equilíbrio, os resultados materiais e não materiais para assim cumprir a missão empresarial.

## **Considerações finais**

O texto traçou uma trajetória que teve a intenção de apresentar uma visão da missão da Universidade Católica, relacionando essa instituição à ideia de que a sua vocação para o desenvolvimento integral dos alunos pode formar os líderes humanizados que as empresas buscam atualmente.

As constantes mudanças reclamam um novo paradigma de liderança, e a função de líder, antes restrita a habilidades técnicas, caminha para agregar uma missão maior, que envolve manter e aperfeiçoar a organização como um local provido de significado. O desafio das empresas no cenário atual é como se organizar equilibrando suas escolhas materiais com a dignidade do trabalhador, com o bem comum e até mesmo com o uso da natureza.

Empresas produtivas, inovadoras e criativas são resultado da cooperação, da colaboração e do engajamento de muitos. Essa união só é possível sob uma gestão humanística que enxerga os seus liderados como um ser de outras dimensões, além da intelectual. Um líder com uma formação baseada em valores e princípios constitui um diferencial para as organizações, tornando-as capazes de enfrentar as turbulências do mundo e mantendo a coesão necessária para o sucesso organizacional diante dos desafios propostos no mundo de hoje.

Muitas empresas têm se distanciado cada vez mais dos aspectos relacionados aos princípios éticos, morais e espirituais, muitas vezes estimulando o consumo como o único valor verdadeiro de uma sociedade. O que de fato há para enfrentar esses desafios é a educação para a sensibilidade, para o reconhecimento do valor do próximo, para a capacidade que a vida possui de fazer sentido apesar dos limites da razão e da inteligência humana.

A riqueza de elementos que compõe uma missão semelhante à proposta pela Universidade Católica desperta uma urgência, quase necessária, de que não só essas mas todas as instituições que têm oportunidade de desenvolver um ser humano integralmente devem se dispor a levar adiante essa vocação. O cultivo dos princípios do bem pode despertar líderes que estimulem as perfeições habituais e estáveis do saber e da vontade, resultando em atos conscientes que guiem os seus liderados e, conseqüentemente, a sua organização para uma conduta justa, ética e solidaria, visando à promoção do bem de todos.

## Referências

APRESENTAÇÃO. **Faculdade Salesiana Santa Teresa**, [s.d.]. Home. Disponível em: [fsst.com.br/Ensino](http://fsst.com.br/Ensino). Acesso em: 7 out. 2019.

BARRET, R. **A organização dirigida por Valores**: liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Diretrizes e normas para a Universidade Católica**: segundo a constituição apostólica “ex Corde Ecclesiae”. Roma: Palácio da Congregação dos Bispos, 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-7180-14-valores-de-ordem-familiar-na-educacao/documentos/audiencias-publicas/anexo-29>. Acesso em: 15 mar. 2018.

CONSELHO PONTIFÍCIO DE JUSTIÇA E PAZ. **A vocação do líder empresarial**: uma reflexão. Roma: Conselho Pontifício de Justiça e Paz; Lisboa: Paulus, 2013.

COVEY, S. R. **O 8º hábito**: da eficácia a grandeza. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Frankley, 2005.

EMMOS, R. Is spirituality an intelligence? motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. **The International Journal For Psychology of Religion**, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 3-25, 2000.

GASDA, E. E. **Economia e Bem Comum**: o cristianismo e uma ética da empresa no capitalismo. São Paulo: Paulus, 2016.

HAWLEY, J. **O redespertar espiritual no trabalho**: o poder do gerenciamento dharmico. Rio de Janeiro: Record, 1993; São Paulo: Nova cultural, 2004.

JOÃO PAULO II. **Encíclica Laborem Exercens**. Disponível em <https://www.vatican.va/content/vatican/pt.html>. Acesso em: 12 nov. 2017.

JOÃO PAULO II. **Constituição Apostólica “Ex Corde Ecclesiae”**, 1990. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/vatican/pt.html>. Acesso em: 19 mai. 2017.

LEÃO XII. **Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/vatican/pt.html>. Acesso em: 12 nov 2017.

JULIATTO, C. I. Pastoral Universitária: a Universidade Católica a serviço da evangelização. **Revista Pistis & Praxis**: Teologia e Pastoral, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 27-52, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/pistispraxis/article/view/10724>. Acesso em: 20 jun. 2018.

KOFMAN, F. **Liderança & Propósito**: o novo líder e o real significado do sucesso. Rio de Janeiro: HarperCollins, 2018.

MIRANDA, M. F. de. Universidade Católica hoje. **Atualidade Teológica**, Rio de Janeiro, v. 49, p. 13-29, jan./abr., 2015. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/24948/24948.PDFXXvmi=>. Acesso em: 25 ago. 2018.

PAULO VI. **Constituição Pastoral Gaudium Et Spes**: sobre a Igreja no mundo atual. 1965b. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/vatican/pt.html>. Acesso em: 3 jul. 2017.

Pio XI. **Encíclica Quadragesimo Anno**. Disponível em: [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 12 nov. 2017.

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO. **Carta de princípios**. Disponível em: [www.unicap.br/home/nossa\\_missão](http://www.unicap.br/home/nossa_missão). Acesso em: 15 dez. 2019.

RECEBIDO: 17/03/2022  
APROVADO: 05/05/2022

RECEIVED: 17/03/2022  
APPROVED: 05/05/2022