



A formação Ontopsicológica de jovens e a mentalidade sustentável

Ana Claudia Valentini Montenegro
Universidade Presbiteriana Mackenzie / Faculdade Antonio Meneghetti –
claudiamontenegro@libero.it

Eixo Temático: Educação para a Economia Verde e para o Desenvolvimento Sustentável

Resumo: Este estudo visou compreender como se dá a formação com base na metodologia ontopsicológica, de jovens que trabalham e são formados no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro. Para que a sustentabilidade organizacional ocorra, é necessária a formação de uma mentalidade sustentável dos profissionais e esta formação se dá por meio de uma aprendizagem integral, o que compreende a formação da personalidade do indivíduo e não somente os aspectos clássicos da aprendizagem.

Palavras-chave: Ontopsicologia; mentalidade sustentável; aprendizagem individual; formação de jovens.

The Ontopsychology Fostering and the Sustainable Mindset

Abstract: This study aimed to understand how is the fostering based on the Ontopsychology methodology of youths who work and are fostered at the International Centre of Art and Humanistic Culture Recanto Maestro. For organizational sustainability to occur, it is necessary the development of a sustainable mindset of the professionals and this fostering occurs through a full learning, which includes the development of the personality of the individual and not only the classic aspects of learning.

Keywords: Ontopsychology; sustainable mindset; individual learning; youth fostering.

1 Introdução

Nas últimas décadas, tanto os estudos de aprendizagem individual nas organizações como os estudos de sustentabilidade têm se intensificado e novas propostas e discussões surgiram. Sobre o tema da aprendizagem individual e organizacional os estudos se concentram principalmente sobre a aprendizagem organizacional propriamente dita, sobre a gestão do conhecimento e mais recentemente sobre as organizações que aprendem. No entanto, a maioria dos estudos são focados em grandes organizações e realizados principalmente com os cargos de chefia ou gestão (EASTERBY-SMITH, 1997; ANTONELLO; GODOY, 2010).

No campo da sustentabilidade, muitos autores, entre eles Sachs (2004) e Vieira (2007), têm abordado o tema e o discurso se tornou cada vez mais institucionalizado, o que demanda um olhar mais crítico sobre as práticas das organizações. De todo modo, o discurso da sustentabilidade ainda é muito focado nas questões ambientais, sendo menos focado pelas



empresas o aspecto dos indivíduos, da formação das pessoas como fator base para a sustentabilidade organizacional (SCHUTEL, 2010).

Além disso, algumas lacunas ou estudos cruzados permanecem pouco investigados, como o da aprendizagem individual e a sustentabilidade. Este estudo visou compreender como se dá a formação com base na metodologia ontopsicológica, de jovens que trabalham nas organizações situadas no Distrito Recanto Maestro, no estado do Rio Grande do Sul.

2 Sustentabilidade

A preocupação com a sustentabilidade iniciou-se na década de 1970, quando os recursos naturais começaram a se tornar escassos e a atenção nas gerações futuras tornou-se preeminente. Nesse momento o termo utilizado era ecodesenvolvimento, com foco na questão ambiental, e apenas posteriormente é que o conceito de desenvolvimento sustentável e sustentabilidade ampliaram-se com a inserção de outros “pilares” (DIAS, 2006).

Sachs (2004) ampliou a compreensão de desenvolvimento sustentável, incluindo os “pilares” social, territorial, econômico e político ao ambiental. Apesar de incluir o pilar social, ainda hoje o foco está em diminuir a pobreza, sem levar em conta outros aspectos fundamentais do desenvolvimento das pessoas. Apesar de apontar todos esses pilares como necessários ao desenvolvimento sustentável, devendo existir de modo interdisciplinar, coloca como não sendo possível na atualidade observar sociedades sustentáveis na sua globalidade, sendo necessário um planejamento a longo prazo.

Outros estudos mais recentes ampliaram os conceitos propostos anteriormente e neste sentido Vieira (2007) expõe que no âmbito social, a sustentabilidade também é oportunizar melhores condições de trabalho, acessibilidade e saber lidar com as diferenças culturais. Demajorovic (2003) amplia a compreensão e aborda o papel da educação na construção dos valores dos indivíduos e dos membros das organizações que produzirão os serviços e produtos à sociedade. Schutel (2010) propõe que é necessário o desenvolvimento de uma mentalidade sustentável também nas organizações, para fomentar a capacidade do conhecimento interdisciplinar e quando da utilização de um método apropriado para o desenvolvimento das pessoas, a sustentabilidade é sim possível já na sociedade atual.



3 Aprendizagem individual nas organizações

Nas últimas décadas as pesquisas em Administração têm incorporado aspectos mais interdisciplinares e incluído estudos que levam em consideração a aprendizagem individual nas organizações de um ponto de vista mais holístico. Uma dessas pesquisas é o recente estudo de Camillis e Antonello (2010) sobre os processos de aprendizagem de profissionais que não exercem funções de gestão. Este estudo evidenciou diversas categorias presentes nos processos e o conteúdo que aprendem em cada um deles.

O modelo proposto pelas autoras (Figura 1) evidencia que a aprendizagem ocorre em um contexto de trabalho, que pode promover ou dificultar esta aprendizagem e destacaram os aspectos que podem compor este contexto. Neste contexto é que se dará o processo de aprendizagem, que é composto por nove aspectos. Esses processos são realizados para se atingir um ou mais entre quatro objetivos e a partir disso obtêm-se os resultados de autoconhecimento e autodesenvolvimento.

De todo modo, existem diversos facilitadores e obstáculos para que o processo de aprendizagem ocorra e estes pontos foram evidenciados através da pesquisa realizada pelas autoras e destacados no modelo. Este modelo será utilizado como ponto de partida no presente estudo, buscando evidenciar-se os aspectos mais críticos para a aprendizagem individual nas organizações e a interrelação entre eles.



RESPONSABILIDADE E RECIPROCIDADE

Valores Sociais para uma Economia Sustentável

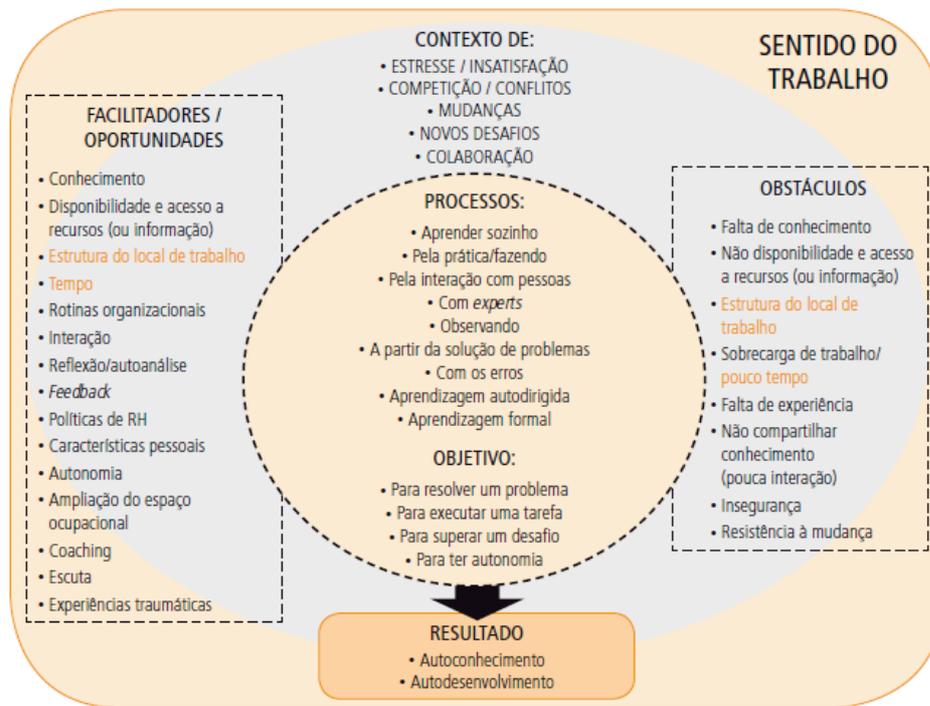


Figura 1 – Macrocategorias e categorias do processo de aprendizagem de profissionais que não exercem função gerencial.

Fonte: Camillis e Antonello, 2010.

4 A Ontopsicologia e sua contribuição para a mentalidade sustentável

A Ontopsicologia é uma ciência que visa autenticar e desenvolver o homem criativo (MENEGHETTI, 2003). Fundada na década de 1970 por Antonio Meneghetti, esta ciência baseia toda a sua metodologia na autenticação do sujeito, ou seja, a partir do momento em que o indivíduo conhece como é feito por natureza, as suas potencialidades, é capaz de ações que contribuam não apenas para o autodesenvolvimento, mas também para o desenvolvimento sadio e sustentável do social a sua volta.

Deste modo, para se ter a sustentabilidade organizacional, ou seja, o desenvolvimento econômico, social, político, territorial, é necessário que as pessoas que atuam na organização tenham uma mentalidade sustentável. Segundo a Ontopsicologia, na base da sustentabilidade está a consciência exata do operador, a mentalidade sustentável. A mentalidade sustentável, segundo Schutel (2010), é a mentalidade interdisciplinar que, ao interagir com o ambiente, seja capaz de proporcionar benefícios e melhorias aos diversos agentes socioambientais segundo os pilares do desenvolvimento sustentável.



Na visão ontopsicológica, para se desenvolver uma mentalidade sustentável, é necessária uma formação do sujeito para que seja capaz de atuar com o critério ontológico, ou seja, o critério que corresponde à realidade das coisas como são e não como o sujeito acha que são. A metodologia ontopsicológica possibilita ao indivíduo colher o real e, deste modo, consentindo a escolha, a decisão em base à lógica da vida e não em base à doxa, à opinião (MENEGETTI, 2003).

A base da formação ontopsicológica é a metanóia, ou seja, a “variação radial do comportamento para identificá-lo à intencionalidade do Em Si ôntico. (...) É a reorganização progressiva de todos os modelos mentais e comportamentais e a sua essência é o desinvestir-se continuamente do passado e o constituir-se sobre a funcionalidade imediata do sujeito aqui e agora” (MENEGETTI, 2008, p. 215). O erro está na consciência da pessoa, que não conhece quem de fato se é, devido aos hábitos e estereótipos adquiridos desde a infância, e age muitas vezes de modo disfuncional para si mesma e, como consequência, também para o meio em que se encontra.

A presente pesquisa foi realizada com o intuito de identificar os aspectos envolvidos na formação da mentalidade sustentável com base na metodologia ontopsicológica através da análise da formação de jovens realizada no Distrito Recanto Maestro.

5 Metodologia da pesquisa

A pesquisa foi realizada com oito jovens entre 20 e 25 anos de duas empresas localizadas no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro. Os jovens têm em comum o processo de formação com base na metodologia ontopsicológica pelo qual passam, com o objetivo de serem as futuras gestoras e líderes das empresas em que atuam.

Esta é uma pesquisa qualitativa interpretativa básica e foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas. As informações obtidas foram analisadas conforme a análise textual interpretativa a partir da síntese das categorias propostas por Flores (1994), na qual o conteúdo dos textos ou falas é relevante e não a frequência dos códigos.



6 O Processo de Aprendizagem e a formação da personalidade

Através da análise do conteúdo das entrevistas evidenciaram-se algumas categorias fundamentais para o processo de aprendizagem dos profissionais com base na formação ontopsicológica, além das relações entre as categorias que permitem a sustentabilidade organizacional (Figura 2) e que são descritas nas próximas seções.

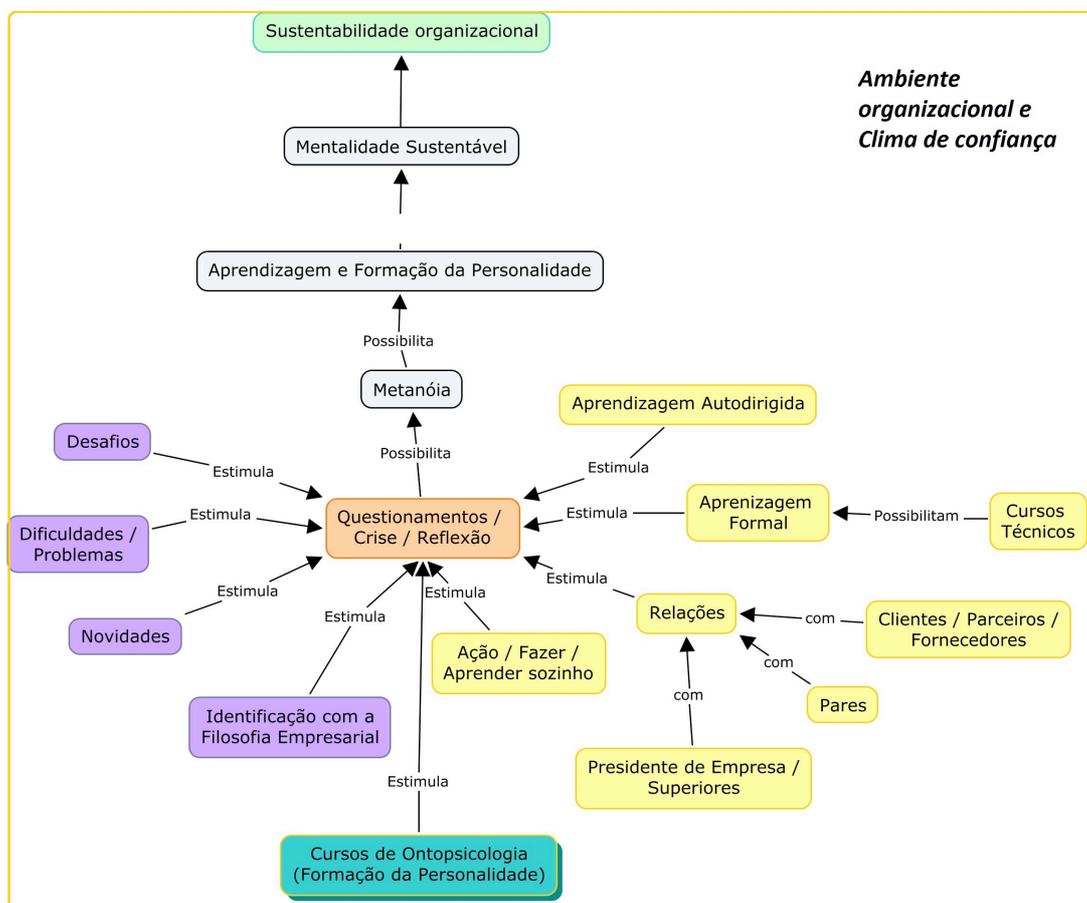


Figura 2 – Relação entre o processo de aprendizagem e a sustentabilidade organizacional com base na metodologia ontopsicológica

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados na pesquisa de campo.

Uma das categorias fundamentais no processo de aprendizagem ressaltada por todos foi a aprendizagem autodirigida, o que significa que a motivação para aprender, para buscar novos conhecimentos, modos de fazer as atividades, resolver os problemas é principalmente interna, é a vontade interior do profissional de querer aprender e ser mais, de não se contentar



RESPONSABILIDADE E RECIPROCIDADE

Valores Sociais para uma Economia Sustentável

com a sua situação atual que o move. Ou seja, como apontado por Marsick e Watkins (2001), o controle da aprendizagem encontra-se nas mãos de quem aprende.

...conseguir transformar este local em um centro internacional de arte e cultura humanista reconhecido pela ONU em vinte anos, (...) não é feito sem o esforço de muita gente, sem o dinheiro de muitas pessoas que investem na própria formação e investem também enquanto pessoas que abraçam a ideia (...) e as escolhas têm um preço, um preço que não é tão caro economicamente, mas é mais caro existencialmente, decisões que tu faz na tua vida, pra conseguir chegar onde tu queres (E1).

O fato de buscar novas aprendizagens mesmo sem ser requerido pela empresa e de o fazer não com objetivo financeiro, mas sim de crescimento pessoal e profissional, mesmo fora do horário de trabalho, de gostar do que está fazendo, de ver um sentido maior nas próprias ações diárias, evidenciam, como apontado por Camillis e Antonello (2010) a *aprendizagem autodirigida* e não simplesmente o *aprender sozinho*.

Contudo, o aprender sozinho foi outra categoria identificada no processo de aprendizagem dos profissionais, sendo principalmente evidenciado quando surgiram novas oportunidades de atuação nas empresas e os profissionais assumiram novos cargos que não existiam anteriormente ou foram colocados para realizar atividades que ninguém havia executado. Nesses casos, a aprendizagem se dava principalmente por tentativa e erro quando não era possível buscar especialistas externos à empresa que pudessem ajudar.

Apesar deste tipo de aprendizagem ser mais lenta e dificultosa para os profissionais, todos relataram a sua importância para o próprio crescimento e amadurecimento, afirmando que este processo é necessário para que a pessoa se apodere da própria atividade, valorize o que está aprendendo, o que está conquistando, ajudando inclusive na conscientização do quanto se aprendeu e de que se é capaz de fazer tantas coisas que nem mesmo imaginava, descobrindo assim, as próprias potencialidades.

Além disso, o fazer sozinho torna o profissional mais responsável tanto pelo próprio crescimento, não esperando sempre a diretiva externa, quanto pelas suas decisões e ações, o que o faz amadurecer profissionalmente, pois realizando sozinho não há como o mérito ou o erro ser dado a outro. Quando o objetivo é formar uma mentalidade sustentável e não apenas um profissional, a responsabilização é fator *sine qua non*, já que o indivíduo não deve realizar



algo apenas porque o mandaram fazer, mas pelo fato de ver sentido no que faz, sabe que é importante e quer fazê-lo.

Outro aspecto identificado no aprender sozinho, descobrindo o próprio modo de fazer algo diz respeito à criatividade, à inovação nos processos, pois se o outro sempre diz como fazer, ou se tem manual para tudo, limita-se a criatividade do profissional, o surgimento de novos procedimentos mais eficazes e principalmente o crescimento da pessoa. Quando o profissional tem que descobrir como se faz algo, pensa, reflete, tenta, descobre e se apossa do conhecimento, diferente de fazer algo apenas porque alguém disse ser assim que se faz. Certamente este tipo de formação além de ser mais demorada, deve ser acompanhada por um superior para que erros graves não afetem a empresa, mas é uma formação mais integral, não se forma apenas o profissional, mas o ser humano e líder empresarial.

A outra categoria que apareceu como pilar de sustentação para a aprendizagem e crescimento dos entrevistados foi das relações interpessoais. Através das relações com outras pessoas ganha-se tempo, pois elas ajudam a estabelecer ordem de prioridade, a perceber que algumas coisas não valem a pena fazer e outras sim, a enxergar coisas que não se tinha percebido, dando ideias novas, ensinam algo que já dominam e dão dicas, incentivam a fazer algo que se tinha dúvida ou achava que não era importante.

Eu acho que dependendo da ação que estamos fazendo, existem pessoas mais indicadas dentro daquele setor, dentro daquela atividade, mas eu vejo ao mesmo tempo que todas as pessoas são importantes (...). As pessoas que têm grande resultado, que brilham dentro daquilo que fazem, com certeza sempre deve-se aprender com elas, pois são modelos. Não que deva ser feito igual, mas elas despertam na gente algo de bom e de melhor que a gente tem. (...) Eu sempre me coloco em uma postura de aprender com as outras pessoas, com quem já vivenciei, quem já fez mais e pessoas que são nossos pares, que são nossos colegas, porque às vezes também nos dão um toque, nos dão uma dica, nos fazem ver outras coisas que a gente não está vendo, talvez por estar muito envolvido, por estar muito dentro daquilo ali (E5).

Outro aspecto, é que eles ajudam os profissionais a se conscientizarem do que fazem bem, dos diferenciais da empresa que muitas vezes por estarem dentro daquela realidade diariamente, não se apercebem de pontos que são diferenciados e que o mercado não possui. Nesses aspectos os fornecedores também são apontados como contribuintes para dizer à empresa aspectos que eles não percebem em nenhuma outra e como sentem prazer em ser



fornecedores daquela empresa, o quanto eles também crescem e se desenvolvem, seja pelo exemplo como pelo grau de exigência e aperfeiçoamento requerido. Alguns entrevistados também relataram que alguns aspectos técnicos do que fazem, produzem, eles aprenderam com os fornecedores, indo até a produção e aprendendo sobre todo o processo, os aspectos importantes, críticos etc.

A outra categoria evidenciada nas entrevistas foi a da aprendizagem formal, sendo que nesta categoria, os cursos mais técnicos foram apontados como importantes no momento em que não se sabe fazer algo, mas já se atua na área, já se vivencia a rotina e as dificuldades do dia a dia, pois neste caso, vai-se direcionado e já sabendo o que precisa aprender.

De outro lado, todos os entrevistados apontaram como fundamental na própria formação, os cursos de formação da personalidade que participam e são realizados no próprio distrito pelas empresas em que trabalham. Esses cursos são pagos pelos próprios profissionais, com incentivo para os profissionais das empresas e os mesmos participam, pois evidenciam a contribuição para a própria formação como pessoa.

O residence faz refletir, faz questionar, se auto questionar, questionar como eu estou fazendo, como eu estou me construindo. Eu estou sendo de fato uma operadora coerente e estou fazendo ter ganhos para mim mesma, pro meu projeto de vida, ou eu estou fazendo coisas que não são coerentes? Onde eu estou fazendo coisas que eu tenho que mudar, de que maneira etc. Ver, entender e fazer diferente. (...) Não é o fato de se comparar com os outros, mas de me comparar comigo mesma e em relação ao meu potencial (E3).

Esse tipo de formação me permitiu descobrir aspectos individuais, no sentido de que eu comecei a questionar porquê eu fazia aquelas coisas, daquele modo. E se eu fizesse de um modo diferente, o que ia dar como resultado? E é aí que está o desenvolvimento individual da personalidade, porque eu ia vendo que eu tinha pontos força que eu menosprezava, que inclusive achava que eram justamente meus pontos negativos. (...) Não adianta eu ter o mundo inteiro se eu não tenho a mim mesma, então a primeira coisa, a mais importante sou eu. Se eu não estou bem, não adianta nada, as coisas também não vão andar na empresa (E1).

7 Formação da mentalidade sustentável

O aprender fazendo, ou seja, a ação apareceu nas entrevistas como basilar no desenvolvimento dos profissionais, sendo o passo fundamental na aprendizagem de como se faz algo, do que de fato se gosta de fazer, de descobrir os pontos fortes e o que precisa



desenvolver. Não se descobre quem se é e do que se gosta realmente pensando sobre isso, mas no fazer, conforme vai realizando novas ações e observando o que faz bem, o que dá prazer, “a pedagogia também é feita da história, dos momentos históricos que a gente vive, das situações e das pessoas com quem convivemos, como ressalta o entrevistado 4.

Todos os elementos que envolvem o processo de aprendizagem determinam questionamentos sobre o que se está realizando, causam crises internas e reflexões, que são a base para que a metanoia ocorra, como apontado por Meneghetti (2008). Para que a metanoia ocorra, é primeiro necessários que a pessoa se questione sobre o seu modo de ser e agir e que não esteja realizada com os resultados, perceba a necessidade de modificar alguns hábitos, comportamentos e modos de pensar.

Os principais motivadores para que os questionamentos, as crises e as reflexões aconteçam foram os desafios, os problemas a serem resolvidos, as dificuldades, esses pontos corroboram as pesquisas realizadas por Marsick e Watkins (2001), mas também a identificação com a filosofia da empresa, do local e as novidades.

Enquanto eu fazia, eu via se construindo em mim o sentido daquilo: ah, então isso é por causa disso, é dessa forma, sempre me apropriando de um mundo totalmente novo. Então foi uma experiência, foi um desafio, não foi fácil. Teve crises, não foi um período fácil, foi uma transição, mas eu comecei a ver um mundo novo também, ter novas possibilidades de atuação e coisas que a gente tem que ir atrás, pois a empresa está sempre em ação e ela põe as pessoas sempre em ação pra coisas novas, pra edificar e pra buscar conhecer e desenvolver habilidades novas (E2).

Conforme o profissional realiza as atividades, ele também reflete sobre o que está fazendo, quais as conseqüências daquilo, se gosta ou não, o que poderia fazer melhor e diferente, mas também reflete sobre a si mesmo, o quanto está crescendo, onde deseja chegar, que escolhas e sacrifícios deve fazer para alcançar seus objetivos etc., e isso tudo é o que promove a metanoia e posterior aprendizagem (MENEGHETTI, 2003). Os entrevistados evidenciaram que esta reflexão ocorre a todo momento, pois as empresas em que trabalham e o local onde estão inseridos, os instigam constantemente a refletir sobre si mesmos e suas ações, seja através dos cursos que realizam, os residence, como nas relações com superiores, o presidente e seus pares. E essa reflexividade, como apontam Gherardi e Nicolini (2001), é exatamente o elo entre o ‘conhecendo uma prática’ e o ‘conhecendo na prática’.



O processo de reflexão também provoca muitas crises nos profissionais, muitos questionamentos, pois são provocados a não serem passivos, a construírem-se e também a contribuírem de modo mais efetivo para a construção de uma sociedade mais humana e sustentável, que é justamente a proposta do distrito Recanto Maestro. Contudo, os profissionais valorizam esses momentos e relatam que as crises são uma grande alavancagem para o crescimento constante, caso contrário, as pessoas tendem a achar que tudo já está bom e se acomodam.

A crise, segundo a entrevistada 2, “é um movimento para a construção de si mesmo, e o difícil faz parte, o difícil tem que ter, porque se está tudo bem, eu também percebia algumas vezes onde eu meio que me estabilizava naquilo ali, então o difícil, a crise, são um incentivo, são uma mola propulsora também pra fazer mais, tem que resolver”.

E a vivência dessas crises, a reflexão contínua sobre as ações próprias e dos outros, sobre si mesmo e a razão, o sentido do que é feito ajudam na construção, na formação da personalidade dos profissionais, formando-os não apenas para o trabalho, mas para a vida, em sentido integral. E este processo é o que permite formar a mentalidade sustentável que, como evidenciado por Meneghetti (2003) e Schutel (2010), é o fundamento para que a sustentabilidade organizacional aconteça efetivamente. A sustentabilidade organizacional não foi pesquisada diretamente na presente pesquisa, pois partiu-se do pressuposto da sua existência devido do reconhecimento recebido pela ONU.

Então a formação que eu digo que é integral, é integral por tudo isso, és, tu com a natureza, tu enquanto indivíduo, és tu depois como contribuição social, tu como percepção artística e estética, és tu com capacidade de profissionalismo, não é que eu possa dizer que é uma formação só de liderança, é uma formação de liderança justamente porque estão envolvidos todos esses aspectos. É um conjunto de coisas que compõem a nossa formação, que nos constroem, só que é difícil de dizer porque são anos, e é só depois de anos que tu vês o resultado desse percurso de formação, de outro modo tu achas que é automático. Enfim, a gente tem que passar por algumas coisas da vida pra relativizar (E4).

Se esta mentalidade sustentável não for formada nas pessoas, as ações de sustentabilidade continuarão a serem feitas apenas com um sentido político-econômico, sem o retorno real das ações para os próprios seres humanos. É necessário formar organizações, sociedades que contribuam para a formação integral dos indivíduos, pois deste modo, o que realizarem será mantido, será sustentado pelas e para as gerações futuras.



Referências

- ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. A Encruzilhada da Aprendizagem Organizacional: uma Visão Multiparadigmática. **RAC**, v. 14, n. 2, art. 7, p. 310-332, Mar./Abr. 2010.
- CAMILLIS, P. K.; ANTONELLO, C. S. Um Estudo Acerca dos Processos de Aprendizagem de Trabalhadores que não Exercem Função Gerencial. In: Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD, XXXIII, **Anais...** São Paulo/SP, 2009.
- DEMAJOROVIC, J. **Sociedade de risco e responsabilidade socioambiental**: perspectivas para a educação corporativa. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.
- DIAS, R. **Gestão Ambiental**: Responsabilidade social e Sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.
- EASTERBY-SMITH, M. Disciplines of organizational learning: Contributions and Critiques. **Human Relations**, v. 50, n. 9, p. 1085-1113, sep. 1997.
- FLORES, J. G. Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa. Barcelona: PPU; 1994.
- GHERARDI, S.; NICOLINI, D. The Sociological Foundations of Organizational Learning. In: DIERKES, M. et al. (Org.) **Handbook of Organizational Learning and Knowledge**. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- MARSICK, V. J., WATKINS, K. E. Informal and Incidental Learning. **New Directions for Adult and Continuing Education**, v.89, p.25-34, 2001.
- MENEGHETTI, A. **Genoma ôntico**. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2003.
- MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder**. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.
- SACHS, I. **Desenvolvimento incluyente, sustentável e sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.
- SCHUTEL, S. **Ontopsicologia e Formação de pessoas na gestão sustentável do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro/RS**. Dissertação de mestrado em Administração de Empresas. Universidade Federal de Santa Maria, 2010.
- VIEIRA, P. F. Ecodesenvolvimento: do conceito à ação: de Estocolmo a Johannesburgo. In: SACHS, I. **Rumo à Ecossocioeconomia**: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.