

PROJETO DE EXTENSÃO: O AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMADOR DE UM NOVO ESTILO DE VIDA PARA OS COLABORADORES - CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA ONTOPSICOLÓGICA

Graciela Terezinha Schramm¹, Carmen Ivanete D'Agostini Spanhol²

Resumo: Este artigo é fruto das práticas vivenciadas em atividades que fizeram parte do projeto de extensão da disciplina de “Pedagogia Ontopsicológica” ministrada na quinta turma mensal, modelo modular do Bacharelado em Ontopsicologia da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF). Tem-se como objetivo geral apresentar o resultado da experiência vivenciada pela aluna/pesquisadora ao realizar as práticas propostas em conjunto com colaboradores de uma empresa de prestação de serviços. Como objetivos específicos: demonstrar como a metodologia ontopsicológica, sendo multidisciplinar, pode ser aplicada em diferentes contextos educacionais e ambientes da sociedade como uma empresa e mostrar a importância do quanto se faz necessário as empresas atuarem como formadoras de pessoas, a fim de contribuir com a formação pelo trabalho. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica. A abordagem foi qualitativa considerando, portanto, uma dimensão teórica e prática que não é de ordem quantitativa. Para a coleta de dados, foi realizado um projeto de extensão na empresa Sol Serviços (nome fictício). Como resultados do estudo observou-se que as ações propostas possibilitaram a intervenção e revitalização de um espaço antes ocioso na criação de um ambiente de convivência, despertando a novidade no fazer diário das pequenas ações na vida pessoal e profissional.

Palavras-chave: Pedagogia Ontopsicológica; ambiente empresarial; ensino e aprendizagem; processo educativo.

Extension project: the work environment as a former of a new lifestyle for employees - contributions of Ontopsychological Pedagogy

Abstract: This article is the result of the experiences gained during activities that were part of the extension project of the discipline “Ontopsychological Pedagogy” taught in the fifth monthly class of the modular model of the Bachelor's program in Ontopsychology at Antonio Meneghetti Faculdade (AMF). The general objective is to present the outcome of the experiences of the student/researcher when carrying out the proposed practices in collaboration with employees of a service-providing company. The specific objectives are to demonstrate how the multidisciplinary ontopsychological methodology can be applied in different educational contexts and societal environments such as a company, and to highlight the importance of companies acting as developers of individuals to contribute to personal and professional development through work. The methodology used was literature review. The approach was qualitative, comprehending a theoretical and practical dimension in a way which is not quantitative. Data collection was carried out through an extension project at Sol Services company (fictitious name). The study's results showed that the proposed actions facilitated the intervention and revitalization of a previously idle space, creating a social environment and fostering innovation in daily personal and professional actions.

Keywords: Ontopsychological Pedagogy; business environment; teaching and learning; educational process.

Proyecto de extensión: el ambiente laboral como forma de un nuevo estilo de vida para los empleados - aportes de la Pedagogía Ontopsicológica

Resumen: Este artículo es el resultado de prácticas vividas en actividades que formaron parte del proyecto de extensión de la disciplina “Pedagogía Ontopsicológica” impartida en la quinta clase mensual, modelo modular de la Licenciatura en Ontopsicología de la Facultad Antonio Meneghetti (AMF). El objetivo general es presentar los resultados de la experiencia vivida por el estudiante/investigador al realizar las prácticas

¹ MBA em Recursos Humanos (PUCRS) e MBA Identidade Empresarial (AMF). E-mail: gracielaarquivo@gmail.com.

² Doutora em Educação (UDELMAR/Chile). Professora (AMF). E-mail: carmenspanhol@gmail.com.

propostas junto con empleados de una empresa de servicios. Como objetivos específicos: demostrar cómo la metodología ontopsicológica, al ser multidisciplinar, puede aplicarse en diferentes contextos educativos y entornos de la sociedad como es la empresa y mostrar la importancia de lo necesario que es que las empresas actúen como formadoras de personas, para contribuir a la formación a través del trabajo. La metodología utilizada fue la revisión bibliográfica. El enfoque fue cualitativo, considerando por tanto una dimensión teórica y práctica que no es cuantitativa. Para la recolección de datos se realizó un proyecto de ampliación en la empresa Sol Serviços (nombre ficticio). Como resultados del estudio se observó que las acciones propuestas permitieron intervenir y revitalizar un espacio previamente inactivo en la creación de un ambiente de convivencia, despertando novedad en el hacer. Diario de pequeñas acciones en la vida personal y profesional.

Palabras clave: Pedagogía Ontopsicológica; entorno empresarial; enseñanza y aprendizaje; proceso educativo.

1 Introdução

O presente texto em forma de artigo intenciona apresentar inicialmente um breve histórico da pedagogia de forma geral seguido da visão ontopsicológica sobre o tema.

A tarefa prioritária é relatar a aplicação prática do projeto de extensão “o ambiente de trabalho como formador de um novo estilo de vida para os colaboradores” que aconteceu em um ambiente empresarial junto aos seus colaboradores. Também demonstrar a importância da abertura deste novo espaço de formação na empresa, o que possibilitou desenvolver o projeto de extensão e aplicação dos conhecimentos adquiridos durante o bacharelado. Para evidenciar os resultados serão apresentados relatos dos próprios colaboradores, que participaram ativamente das reuniões e encontros realizados. Em conjunto com os participantes e os gestores, os objetivos puderam ser efetivados de forma agradável.

As atividades do projeto ocorreram na empresa Sol Serviços (nome fictício para preservar a identidade da empresa), que se caracteriza pela prestação de serviços de aluguel e manutenção de equipamentos de grande porte.

Tem-se como objetivo geral apresentar o resultado da experiência vivenciada pela aluna/pesquisadora ao realizar as práticas propostas em conjunto com colaboradores da

empresa Sol Serviços. Como objetivos específicos: demonstrar como a metodologia ontopsicológica, sendo multidisciplinar, pode ser aplicada em diferentes contextos educacionais e ambientes da sociedade, como uma empresa, e mostrar a importância do quanto se faz necessário as empresas atuarem como formadoras de pessoas, a fim de contribuir com a formação pelo trabalho.

A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica. A abordagem foi qualitativa, considerando, portanto, uma dimensão teórica e prática que não é de ordem quantitativa. Para a coleta de dados, foi realizado um projeto de extensão na empresa Sol Serviços.

Sabe-se que grande parte de nossas vidas passamos no lugar onde trabalhamos. Logo, criar condições humanizadas que proporcionem bem-estar, ativem a criatividade, a vontade, a expansão do nosso corpo e espírito são necessárias para o crescimento e realização do ser pessoa. Assim se justifica o presente trabalho que teve o escopo de ter realizado uma construção conjunta com os colaboradores e a pretensão de que possam ter sido tocados e despertados para uma novidade de vida e, por expansão, àqueles das suas relações e ainda ampliado todo o ambiente de trabalho.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Considerações introdutórias sobre a Pedagogia

Muito se fala sobre a pedagogia, com base em uma infinidade de teorias. A questão é: O que é de verdade a pedagogia? O que é fazer pedagogia? Quem faz pedagogia? E para quem faz? Houve um tempo em que educar tinha o escopo de formar o homem como um todo, como um vencedor capaz de saber e construir a si mesmo e, nesta autoconstrução, exercer a civilidade. Em algum momento, este modelo de pedagogia começou a se deteriorar levando a uma dispersão e superficialidade, incapacitando seu poder de ação funcional e como consequência o ato de criar.

Partindo “da educação na civilização Grega com a Paideia, a escola de Pitágoras, até a formação em Roma, a função da pedagogia era a de lapidar o homem civil. O escopo era formar o cidadão capaz de construir, com avanço, o próprio ambiente em que vivia” (ABO, 2015, p. 11).

A pedagogia ou educação, no decorrer da história, quase sempre foi elaborada e aplicada por pessoas ligadas a escolas e instituições de ensino.

Nos séculos XVIII e XIX, a pedagogia era associada à filosofia positivista, idealista ou ainda espiritualista. Apresentava-se mais como “um ideal, mantendo-se afastada da realidade e das necessidades práticas” (Cambi, 1999, p. 22).

Conforme relata Cambi (1999), após a Segunda Guerra Mundial:

a pedagogia perdia a sua exclusiva conotação filosófica e revelava-se constituída pelo encontro de diversas ciências e, portanto, como um saber interdisciplinar que entrelaçam a sua história com a de outros saberes, sobretudo as diversas ciências humanas (Cambi, 1999, p. 23).

Na pedagogia contemporânea e brasileira temos um expoente, Paulo Freire, patrono da educação brasileira, considerado a nível mundial por sua proposta de um novo formato na relação entre professor, estudante e sociedade. Seu método, porém, gerou muitas controvérsias, foi alvo de amor e ódio, lido e citado por milhares de pessoas a nível mundial. Falava que: “É preciso, sobretudo, o formando, desde o princípio mesmo de sua experiência formadora, assumindo-se como sujeito também da produção do saber” (Freire, 2008, p. 22).

Assim, a pedagogia como tantas outras ciências, vem de um processo não linear percorrendo caminhos difíceis, controversos, com avanços e retrocessos. Todavia, de tempos em tempos surge um grande expoente capaz de fazer novidade, produzindo um avanço imensurável no mundo científico.

2.2 A Pedagogia na visão da Ontopsicologia

Antonio Meneghetti, com o desenvolvimento da Ontopsicologia, traz um novo olhar que produz também uma revolução, entre outras disciplinas, na Pedagogia. A formação do homem segue novos rumos. Se antes a educação restringia-se a escolas e instituições de ensino, hoje abre-se este espaço dentro das empresas possibilitando a formação do próprio grupo de colaboradores. A Ontopsicologia, uma ciência interdisciplinar, propõe ao líder o papel de formador de pessoas, fomentando a práxis em tempo real.

Pode-se dizer que a pedagogia se dá pela ação, pelo fazer, enquanto leva o homem à autoconstrução, agente do seu espaço. Somente falar, criticar ou discutir teorizações

deste ou daquele, sem a ação, não é pedagógico, se cai no vazio. A concepção da Pedagogia Ontopsicológica é a seguinte: “o escopo prático é educar o sujeito a fazer e a saber si mesmo: fazer uma pedagogia de si mesmo, como pessoa líder no mundo, educar um Eu lógico-histórico com capacidades e condutas vencedoras” (Meneghetti, 2019, p. 14).

As discussões e conceitos sobre pedagogia e educação parecem se resumir na educação infantil, porém pela precariedade de conhecimentos com que hoje os adultos se encontram, seja por informações distorcidas recebidas desde a infância, seja pela não responsabilização sobre si mesmo, foram necessárias outras formas de fazer pedagogia, fora das salas de aula.

A Ontopsicologia trouxe ao mundo científico três grandes descobertas e dentre elas o critério base da natureza, o Em Si ôntico, que contribuiu sobremaneira para o avanço de todas as disciplinas e de forma extraordinária na Pedagogia. Porque “uma vez individuado o Em Si ôntico, se conseguirmos fazer uma pedagogia que consinta o desenvolvimento do projeto de natureza, temos como resultado o indivíduo, antes de tudo, sadio e, depois, em condições de realizar a própria existência em modo criativo” (Meneghetti, 2001, p. 209).

Quando a pedagogia é aplicada em crianças, existe ainda uma flexibilidade, uma abertura, uma curiosidade à novidade. Já com adultos, que vêm um tanto desviados da sua identidade, do seu Eu verdadeiro, é um grande desafio provocar este despertar, no entanto, a possibilidade existe para todos que têm a coragem de olhar dentro de si e descobrir quem é de verdade, estar aberto a novos

interesses e prosseguir, não parar apesar das dificuldades.

Segundo Meneghetti, “é necessário atualizar constantemente a si mesmo, porque mudamos sempre, não somos nunca os mesmos. As situações nos mudam continuamente e ter uma constante referência é uma coisa que se constrói a cada dia” (Meneghetti, 2017, p. 13). Então, quando se tem um critério capaz de identificar o projeto único presente em cada individuação abrem-se possibilidades antes nunca imaginadas ou talvez que tenham sido perdidas no decorrer da história.

Esta nova forma de fazer pedagogia envolve, além da criança, o adulto que também necessita ser formado a um novo estilo de vida, uma nova forma de ver a si mesmo e de saber como fazer para ser função social. Afinal, se a criança é o futuro, o adulto é o presente.

A Pedagogia Ontopsicológica, através da aplicação de sua teoria, propõe que cada individuação identifique seu projeto de natureza, e a partir dele passe a se construir como pessoa em todos os campos de atuação da sua vida, o que permitirá funcionalidade no seu existir aqui. “A Ontopsicologia privilegia a psicologia da autorrealização entendida como responsabilização, formalizando a capacidade do Eu em coincidência com a intencionalidade do Em Si ôntico” (Meneghetti, 2019, p. 14).

É preciso ter claro que é uma tarefa que exige tantas ab-reações e sacrifícios, em especial para o adulto, que já tem mais densidade de informações, distorções e tantos categóricos. “O hábito que um sujeito carrega dentro de si desde a infância o faz escravo por toda vida, e o ataca nos momentos de melhor oportunidade” (Meneghetti, 2008, p. 215).

Para praticar a pedagogia “é necessário trabalhar, aprender, compreender, mudar e não se termina nunca” (Meneghetti, 2017, p. 61). Se a pessoa entende e age de acordo com a própria natureza, mesmo sabendo que foi construída de outra forma pode decidir recriar-se, fazer por si uma autoconstrução com novidade e assim reencontrar seu caminho, ser função para o social e para tantos outros.

A Ciência Ontopsicológica, a partir de um determinado momento, começou a trabalhar o líder porque este, se sabe realizar seus negócios, dá trabalho a tantos, é um homem que faz e pode assim usar suas capacidades para criar um espírito de engajamento e desenvolvimento civil. “O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo, como mão de auxílio para muitos” (Meneghetti, 2008, p. 21).

Neste contexto, os empresários começaram a ser formadores de pessoas dentro de suas empresas. Uma formação capaz de resgatar o verdadeiro de cada individuação, mostrar a sua grandeza e a responsabilidade de seus atos e escolhas diante da vida. “O homem é grande somente se lhe é consentido ser fenomenologia do espírito, ou seja, epifania do ato que o envera como eterno no seu Em Si apriórico” (Meneghetti, 2019, p. 19).

2.3 A empresa como espaço de formação humana

A empresa é uma extensão do líder, uma continuidade de si mesmo. E cada ação empreendida dentro deste espaço, é extensiva aos colaboradores e tem reflexo direto sobre o líder. Este com seu estilo de vida age sua dinâmica nas pessoas e no ambiente.

A essência ou motivo do líder é a capacidade de mediar funcionalidade ao grupo ou ao contexto, significa proteger e defender por inteiro a identidade de existência e o valor do grupo e, sobretudo, garantir o crescimento qualitativo e extensivo da ação do corpo social (Meneghetti, 2008, p. 94).

A saúde do negócio, a sua e dos colaboradores é um círculo dinâmico que se retroalimenta. É um vivo, uma ordem que deve ser cuidada, mantida e que pode ser lesada a qualquer momento, basta uma escolha do líder fora da ética da vida.

O verdadeiro empresário líder sabe que é um escolhido pela vida, e deve se tornar mais e fazer mais. Sabe que seus colaboradores são também filhos da vida, e ajudá-los a se tornarem pessoas melhores e autônomas é um dos seus propósitos.

Por sua vez, os colaboradores entendem que cada mudança implementada no seu espaço e o conhecimento que é compartilhado são para seu crescimento como pessoa, e mesmo aqueles que ainda não entendem, ao usufruir das benesses acabam sentindo no seu íntimo as mudanças que gradativamente vão acontecendo. “A unidade de ação, o Em Si do homem, o aspecto ôntico da criatura humana, é um potencial de adaptação ao infinito” (Meneghetti, 2019, p. 165).

Alguns relatos daqueles que já tiveram a experiência em outras empresas, sabem que o que acontece hoje no local onde está sendo desenvolvido o projeto de extensão é único e que são, ainda, poucos aqueles empresários que adotam ações que transcendem o cotidiano habitual e repetitivo. “A ideia, o projeto, no início, é virtualidade, uma possibilidade que, uma vez realizada por homens superiores, pode realizar também uma sociedade superior” (Meneghetti, 2008, p. 50).

Sobretudo se quem lidera compreendeu e aprendeu tantas coisas, mudou seu estilo de vida, o outro certamente observa seu modo pois este “já emana ao outro uma mensagem de valor, de consideração, de importância, e o outro, mesmo se é ignorante, compreende” (Meneghetti, 2017, p. 72).

3 O projeto de extensão: vivência prática com os colaboradores da empresa Sol Serviços

A aplicação das práticas realizadas na empresa Sol Serviços, foram desenvolvidas através do projeto de extensão intitulado: “o ambiente de trabalho como formador de um novo estilo de vida para os colaboradores” da disciplina de Pedagogia Ontopsicológica, no último módulo do curso de Bacharelado em Ontopsicologia na Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

Num primeiro momento foram realizadas duas reuniões com o gestor da empresa para alinhamento dos objetivos do projeto, estabelecimento do horário, da duração dos encontros, reconhecimento dos espaços físicos e da escolha do local para as atividades.

Concluiu-se que era necessário um lugar particular, estético e humanizado que gerasse um bem-estar com expansão do corpo e do espírito, condições tão necessárias para o crescimento e realização do ser pessoa. Pessoa é “unidade de ação com capacidade de refletir-se una, seja em modo integral que em qualquer parte” (Meneghetti, 2011, p. 215).

Sobre os colaboradores, identificou-se que havia uma diversidade de atividades: de gerente a estagiários, *office boy* etc., e também diferenças em relação às idades que variavam

entre 18 a 50 anos com a prevalência de homens.

Assim justificou-se a realização do projeto de extensão: uma construção conjunta com os colaboradores e empresário com a pretensão de que pudessem ser tocados e despertados para uma novidade de vida e, por expansão, àqueles das suas relações e ainda ao ambiente de trabalho como um todo.

3.1 Objetivos do projeto aplicado

O projeto teve como objetivo geral: possibilitar um ambiente de trabalho como formador de uma novidade no estilo de vida dos colaboradores. E como objetivos específicos: Construir junto com os colaboradores um espaço de lazer, formação e bem-estar; Despertar a importância de conhecer o corpo como instrumento de escuta, através de exercícios, relaxamento, respiração e outros; Trazer a criatividade através de jogos, poesias, comidas, plantas, pintura etc.; Introduzir, através de uma abordagem pedagógica, ações práticas com o tema inicial: estilo de vida; Formação à responsabilidade pessoal por escolhas e resultados; Capacitar a autonomia: pessoas como operadores capazes de resolver as dificuldades do cotidiano; Possibilitar um bom relacionamento entre os colaboradores.

3.2 O Desenvolvimento do projeto

3.2.1 Caracterização do local

A empresa em que o projeto de extensão foi desenvolvido tem como função a prestação de serviços de aluguel e manutenção de equipamentos comerciais de grande porte.

Uma característica do ambiente é que possui apenas iluminação artificial, sem qualquer entrada de luz natural. Muitos equipamentos avariados e descartados lotavam o local. Meneghetti apontou sobre isto: “os objetos deixados em desordem têm o máximo protagonismo, são os primeiros que nos vêm ao encontro” (Meneghetti, 1999, p. 223).

Durante a conversa realizada no primeiro encontro, em que foi apresentado o projeto a todos, um colaborador ressaltou: “o espaço será um diferencial com algumas alternativas para o pessoal relaxar da correria do dia. Mesmo a maioria das vezes não tendo muito tempo útil para isso” (*sic*). Como se refere Meneghetti, “é preciso conseguir parar um momento dentro de si mesmo, e encontrar alguma coisa para restabelecer o contato com o próprio Em Si ôntico” (Meneghetti, 2017, p. 108).

Entre o homem e as coisas existe uma circularidade, pois enquanto a pessoa constrói um lugar este lugar também constrói o sujeito. Nesta situação era necessário encontrar um espaço, em que pudesse ter uma ordem estética para desenvolver o projeto.

Assim, em meio a tudo isto, na parte dos fundos foi encontrado um local externo coberto por um telhado escuro que também não permitia a entrada de luz natural e lotado de entulhos. Porém, apesar das condições, viu-se ali a possibilidade daquele lugar poder ser limpo e cultivado para se tornar um belo espaço de respiro e convivência para os colaboradores. E assim, com a concordância de todos, foi definido o espaço a ser transformado com auxílio de cada um e participação do gestor.

E neste ponto foi sentido que ali o trabalho se iniciava, porque: “de fato,

aprendendo a tirar as coisas supérfluas, aprende-se também a extirpar certas atitudes mentais, certas remoções ou situações não-egóicas, quânticos particulares que se desenvolveram com um certo tipo de nodosidade perigosa, que distorce o exercício prático do próprio Eu” (Meneghetti, 1999, p. 257).

3.2.2 A proposta

A proposta de modificações no ambiente de trabalho e criação de um lugar especial de convívio para os colaboradores foi o primeiro ponto a ser contemplado, visto que a ordem do lugar permite a estética como ética. A “atitude estética o exercício do ato continuado que especifica e realiza em modo sempre mais funcional a presença do Eu no poder do ser. Portanto, é a atitude da unidade de ação” (Meneghetti, 2020, p. 258).

Dadas as condições do ambiente atual pouco favorável, foi proposto ao gestor juntamente com os colaboradores a revitalização imediata do espaço, até então, usado como local de descarte de entulhos. Aceita a proposta tiveram início as ações de interferência bem como as práticas educativas.

3.2.3 As ações realizadas

A partir do projeto de extensão: “o ambiente de trabalho como formador de um novo estilo de vida para os colaboradores”, colocado em prática na empresa Sol Serviços, aconteceram duas reuniões de planejamento com o gestor e cinco encontros presenciais com os colaboradores.

No primeiro encontro, o propósito inicial foi de, junto com os colaboradores, tornar o

local de trabalho mais humanizado numa ação conjunta e concomitantemente fazer novidade de ação onde cada um dos participantes, incluindo o educador, pudesse se desenvolver como pessoa nesta existência. “Portanto, no âmbito do nosso trabalho e das relações quotidianas, sempre devemos procurar melhorar a nós mesmos e as coisas que temos, porque, enquanto as melhoramos, elas geram um horizonte superior” (Meneghetti, 1999, p. 242).

A esse ponto, do crescimento da pessoa, também é possível resgatar a civilidade, o relacionar-se com o outro, com o grupo, com a empresa e sociedade.

A empresa possuía um local na parte externa onde até então era depósito de entulhos, sujo e feio. “Feio, o que provoca rejeição e apresenta contradição em si mesmo”

(Meneghetti, 2001, p. 120). Porém, ao ver este local maltratado foi sentida a possibilidade de que poderia vir a ser função para o homem, podia tornar-se belo e corresponder ao seu Em Si ôntico. E o melhor: tinha tudo por fazer.

Pequenas ações decididas em conjunto com os colaboradores foram tomando vulto e transformando o ambiente e as pessoas. Pode-se visualizar na imagem 1 como o ambiente de convivência dos colaboradores está em processo de modificação. Quando se constrói um ambiente, este ambiente também vai construindo a pessoa. Porque “enquanto ajudas as coisas, as coisas ajudam a ti, enquanto fazes as coisas, as coisas fazem a ti; é uma relação metabólica em que o sujeito realiza as coisas e estas a pessoa” (Meneghetti, 1999, p. 243).



Imagem 1: Ambiente em processo de modificação, foto de antes e depois - espaço de convivência dos colaboradores.
Fonte: Registro feito pelas autoras (2023).

As primeiras intervenções feitas no ambiente foram: a) retirada dos entulhos; b) limpeza e lavagem total. A retirada dos entulhos já proporcionou um novo respiro e com a limpeza e lavagem começou a surgir um novo espaço. Segundo Meneghetti “não basta

mudar a si mesmo (metanoia), mas é necessário de alguma maneira facilitar qual é o ambiente, qual é o ecossistema melhor para a própria unidade de ação Em Si ôntico” (Meneghetti, 2017, p. 138).

A seguir, observou-se a necessidade da entrada do sol, já que as salas de trabalho não possuem janelas nem aberturas para entrada de claridade natural. O telhado velho e escuro foi trocado por telhas transparentes e madeira nova, deixando assim o sol e a claridade natural entrar livremente. Afinal, o ambiente comunica bem ou mal, é palavra que age no indivíduo que ali convive “porque o nosso organismo vê e toca sempre” (Meneghetti, 2017, p. 141).

Durante as ações de reestruturação, os encontros foram realizados em outro espaço da empresa. Após alguns encontros foi apresentada a ideia de continuidade do projeto e pode-se sentir o quanto estavam abertos e receptivos ao novo, à oportunidade de reverem o próprio estilo de vida, afinal, já tinham toda uma rotina instalada fora e dentro da empresa.

A prática com as pessoas teve início sempre respeitando o que foi acordado na apresentação do projeto como base e com variações de atividades, sempre buscando novidades a cada encontro. Lembrando que “é preciso começar pelas pequenas coisas, pelo horizonte em que existimos. Não se pode pretender compreender, logo as estrelas” (Meneghetti, 1999, p. 242).

No início de cada encontro aconteceram práticas de exercícios corporais, que podem ser visualizadas na imagem 2, a fim de ativar o corpo e liberar a mente de pensamentos, obsessões, julgamentos e rigidezes. “Com a ab-reação do mecanismo cerebral ou de outros parasitas da mente, o homem pode confirmar-se palavra exata do que é. Ato e reflexão revelam-se como jogo do único Em Si” (Meneghetti, 2003, p. 18).

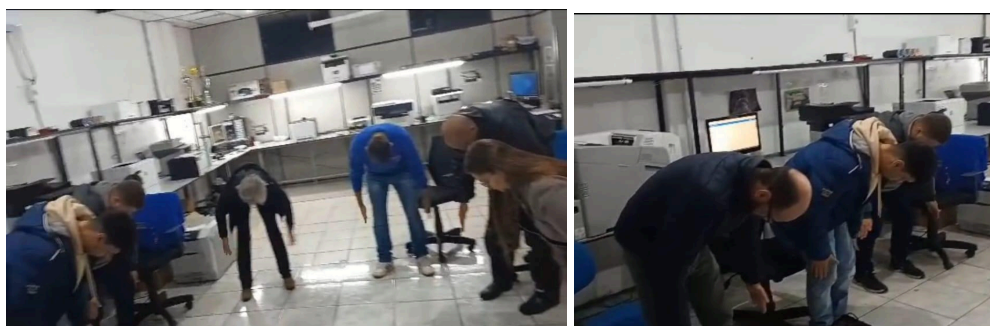


Imagem 2: Momento de realização de exercícios no início dos encontros.
Fonte: Registro feito pelas autoras (2023).

Ensinou-se também respiração visceral e o uso do diafragma que foi uma novidade para o grupo, ninguém tinha conhecimento. Os benefícios foram sentidos desde a primeira vez, de acordo com os relatos logo após a prática. Exemplo: “Uma expansão com melhora da respiração e relaxamento” (*sic*). Foi explicado que é uma técnica que pode ser utilizada a qualquer momento como em situações de ansiedade, estresse, nervosismo etc., é como se o corpo e a mente entrassem

em uma ordem formando uma unidade de ação.

Conhecer o corpo é um processo de autoconhecimento, “o Eu nasce do processo de conscientização do próprio corpo” (Meneghetti, 2019, p. 248). Neste momento foi perceptível o quanto mente e corpo estão separados e a necessidade desta união para funcionalidade do indivíduo e encontro da própria identidade.

Um exato desenvolvimento desse processo de identificação o leva facilmente à maturidade psicológica e moral, enquanto implica progressivamente a morte das iniciais identificações de valores concretizados em determinados modelos, para elevar-se à identificação de formas mais elevadas de modelos de ser (Meneghetti, 2019, p. 156).

Foi explicado de forma simples a importância da região viscerotônica, que hoje já é considerada o primeiro cérebro, pois possui maior número de neurônios que o outro, o que faz com que tenha uma inteligência superior com possibilidade de dar informações precisas sobre si mesmo e sobre o outro. E sobretudo, porque esta região é livre da interferência do monitor de deflexão.

A inteligência do corpo pode ser usada como revelador de si mesmo e do outro. Isto acontece ao usar-se como um todo, organicamente. Pierre Weil e Roland Tompakow já falavam que “a vida é um fluxo constante de energia e a linguagem do corpo é a linguagem da vida” (Weil, 1991, p. 93).

Após as práticas de exercícios corporais, era realizado algum jogo. Também havia um momento de fala em que os colaboradores expressavam as suas expectativas, seus sentimentos, suas percepções e agregava-se uma parte teórica que abordasse assuntos que podiam ser compreensíveis por todos, e contribuir com a sua formação pessoal e social.

No intuito de manter uma conexão com o estudo era dado um texto, um vídeo, *podcast*, ou outros como tema de casa para que no próximo encontro trouxessem o que entenderam, o que tocou, resumindo em uma frase ou uma palavra para discussão em grupo. Nos encontros as dúvidas eram esclarecidas e definidos os assuntos a serem abordados nos próximos encontros.

Fez-se um estudo junto com os colaboradores para apresentarem propostas de melhorias dos espaços na empresa e as suas expectativas em relação ao projeto. A partir destas indicações, se organizou o que seria feito de imediato e a longo prazo. Citamos algumas: biblioteca, vasos de plantas nos ambientes, um quadro para frases motivadoras de livre escolha, cadeiras, uma fonte, plantio de árvores frutíferas, café da manhã em datas especiais entre outras.

O café da manhã em datas especiais já está acontecendo: o primeiro ocorreu no mês de junho para festejar São João, este por iniciativa do gestor, já o segundo, no mês de agosto, foi proposto pelos colaboradores em homenagem ao dia dos pais.

A distribuição das tarefas para as mudanças no ambiente e para realização das atividades foi realizada de acordo com as habilidades e vontades, facilitando assim desenvolver e incentivar cada um individualmente.

Demandas e ações concretizadas durante a realização do projeto de extensão:

a) Biblioteca com livros e revistas para leitura no local e empréstimo, pode-se visualizar na imagem 3. Esta tarefa foi cumprida na íntegra. Em pouco tempo, foi montada uma biblioteca com mais de 50 livros em uma prateleira existente na empresa. Foram feitos por iniciativa dos próprios colaboradores cartazes e relação para retirada/empréstimo dos livros. Pois sugeriram que pudessem levar para leitura em casa e familiares também usufruírem.



Imagem 3: Biblioteca em construção.
Fonte: Registro feito pelas autoras (2023).

- b) Foram colocadas algumas plantas em vasos no espaço de convívio. Também, foi planejado o plantio de árvores frutíferas no espaço.
- c) O projeto também contemplou a colocação de quadros com imagens que possam provocar

um novo olhar à novidade e criatividade como os do movimento artístico OntoArte. Já foram adquiridos dois quadros que aguardam o término da nova pintura do local, que podem ser visualizados na imagem 4, a seguir.



Imagem 4: Quadros com imagens de pinturas de OntoArte.
Fonte: Registro feito pelas autoras (2023).

Em um dos encontros, logo após os exercícios corporais, foi solicitado que escrevessem o que entendiam por estilo. Até o momento o assunto não havia sido tocado para evitar interferências e para ter ideia de como pensavam sobre o tema. As respostas foram compiladas, por terem significados em comum. Seguem as descrições das respostas, seguidas por (*sic*).

Algumas respostas dos participantes foram as seguintes: “único, personalizado, fora

dos padrões” (*sic*). “Liberdade” (*sic*). “Forma da pessoa viver, forma comportamental da pessoa” (*sic*). “Viver bem” (*sic*). “Estilo é uma forma de mostrar quem você é” (*sic*). “Estilo de vida é o ser na sua essência” (*sic*). “Autêntico, identidade. Modo único de se fazer as coisas” (*sic*).

Para dar sequência ao assunto, foi apresentado um vídeo da Glória Kalil, sobre Estilo e Identidade, para discussão do tema no encontro subsequente. Algumas passagens que

ela aborda no vídeo de forma simples e completa são: estilo é a representação de todas as nossas escolhas e que se reflete no nosso modo de viver; estilo é uma coisa que se consegue elaborar se conhecendo bem, sabendo o que se quer da vida, onde quer chegar; na medida que vai elaborando isso as nossas escolhas vão melhorando e nos tornamos pessoas melhores.

Em outra oportunidade foi solicitado que assistissem em casa o vídeo da Nova Acrópole “Conselhos Filosóficos para Estar de Bem com a Vida”. Este aborda o tema de forma mais ampla, abrangendo conceitos filosóficos. Foi solicitado para o próximo encontro que trouxessem o que mais tocou, o que entenderam, acharam importante e dúvidas para discussão no grupo. Alguns tópicos apresentados no vídeo: Ter um propósito, uma direção; Espírito de missão; Cultivar a disciplina; Estar presente; Banir pensamentos que não crescem, Combater a inércia e a preguiça; Boa música e leitura; Manter o corpo e ambiente organizado e limpo; Lembrar de quem se é; Exercitar-se ao ar livre; Fechar as contas com o passado etc.

As respostas escritas sempre eram levadas para análise e colocadas observações pertinentes para que no encontro subsequente fossem discutidas uma a uma.

Salienta-se que após a abertura e empenho dos colaboradores para o novo ambiente no espaço de trabalho veio a possibilidade de continuidade do desenvolvimento da proposta por tempo indeterminado, com a concordância do gestor. Como tarefas ainda a serem realizadas após a reestruturação total do espaço, ficaram: a construção de uma fonte, um jardim com árvores frutíferas, a aquisição de um rádio para ouvir música, a pintura de

um quadro negro na parede para aulas e também para frases motivadoras.

Outras fotos do acervo não foram colocadas para manter o sigilo das pessoas e da empresa.

Com base nos resultados positivos, tanto para os colaboradores quanto para o ministrante, foi decidido, em comum acordo, pela continuidade do projeto por tempo indeterminado, porém neste estudo se apresentaram as etapas realizadas dentro do tempo previsto para execução do projeto na disciplina de Pedagogia Ontopsicológica.

Importante salientar que durante a realização do projeto encontraram-se diferentes desafios pessoais. Um dos questionamentos que surgiu foi: como trabalhar com a diversidade? Seja de cultura, de função, de status social, de nível escolar, de idade, entre outros.

A resposta foi encontrada na Ciência Ontopsicológica, pois esta ciência tem a técnica que pode ser aplicada em áreas e pessoas distintas, isso facilitou de forma extraordinária o manejo com a diversificação encontrada, e as ações dirigidas ao desenvolvimento humano e social da equipe.

4 Resultados e discussão: análise das ações realizadas a partir dos depoimentos dos colaboradores

Quando a pessoa começa a entender quem é, descobre outras possibilidades de escolhas, até então não previstas. Isso acontece se tem a consciência de que é importante mudar seu estilo de vida, abrir mão de tantas escolhas inadequadas ao seu projeto de natureza.

Entende-se que foi construído de uma forma que não condiz com a sua identidade.

Sacrifícios? Sim, alguns. Recompensas? Sim, muitas. Para chegar a ser o que se é, ter a realização e desfrutar desta existência é preciso auto construir-se.

Cuidar, vigiar as próprias ações, sobretudo os pensamentos porque, como apresenta Meneghetti,

o pior inimigo somos nós mesmos, com as nossas preguiças, os nossos estereótipos, as nossas díades que nós amamos. Nós os amamos, os defendemos. E isso continuamente. Até quando? Até que você queira crescer no seu prazer, na sua satisfação. Não há limite. Quanto você quer ser? Então, tanto trabalhe (Meneghetti, 2017, p. 73).

Destaca-se na sequência os principais aspectos abordados pelos colaboradores. As respostas foram compiladas por terem o mesmo significado, sendo apresentadas por (*sic*): em que diz respeito ao aprendizado, os participantes consideraram as atividades como “uma experiência muito valiosa, de muito aprendizado. Em síntese, são momentos disruptivos” (*sic*). Deste modo, consideram a “ideia em geral e o intuito desses encontros muito bons” (*sic*).

Existe um momento em que as pessoas se dão conta das coisas e começam a ter autonomia, iniciam uma caminhada de buscas por conta própria, um caminho de novas escolhas, cada um ao seu tempo. Aquela música, aquele amigo, aquela comida, aquele amor, aquele filme, aquele livro etc. “Tudo isso não é uma missão: é uma realização. Não é uma necessidade: é uma escolha” (Meneghetti, 2017, p. 176).

Outro aspecto que foi possível colher dos participantes diz respeito ao “amadurecimento, conhecimento, satisfação” (*sic*), dessa maneira “a cada dia em que nos elevamos acima da média, caracteriza-se também a possibilidade

do operador que faz o caminho para outros, porque é um mediador do ser” (Meneghetti, 1999, p. 23).

Os participantes destacaram como um ponto de valor o aspecto do “aproximar” (*sic*) como ponto de evolução que diferencia a convivência entre eles e referem como “ter um local que posso chamar de lar, como lazer ou um lugar que transmita paz” (*sic*). E também consideraram “interessante, pois assim conseguimos ter uma troca melhor com os colegas e as coisas se tornam muito mais leves e prazerosas no dia a dia e em nossas tarefas diárias” (*sic*).

Participar do projeto gerou “prazer e satisfação por participar das atividades e projetos da empresa” (*sic*), pois percebem “como ter o objetivo de nos integrarmos, algo está sendo construído para nós, por nós mesmos, estou gostando” (*sic*).

As atividades também provocaram uma aproximação salutar entre eles, “o contato é sempre uma experiência criativa em potencial: deveria resultar na expansão da consciência, no enriquecimento do ser” (*sic*). “No contato genuíno ambas as pessoas sofrem uma mudança, mesmo que pequena” (May, 1988, p. 24).

É possível a evidência do critério de natureza, quando o Em Si de cada um se presencia através da ação, das escolhas, do quanto se faz por si mesmo e o quanto expande para o todo. “Procure a si mesmo, faça exato a si mesmo, faça coincidente a si mesmo e a verdade está ali. Está tudo junto” (Meneghetti, 2015, p. 66).

Um aspecto fundamental para os colaboradores foi a motivação. Nas declarações dos colaboradores apareceu: “estar participando traz confiança, bem-estar e

motivação” (*sic*). Referem também sentir que: “estou amando, criando memórias” (*sic*), “está sendo muito interessante, pois são experiências novas” (*sic*), “todos encontros de assuntos novos” (*sic*), e “de modo geral está sendo muito bom e curioso os encontros” (*sic*).

Sabe-se que “quando a informação é positiva para o nosso critério existencial, há recepção, há uma forma de alargamento, de tranquilidade, maciez, às vezes de leve calor, uma doce ou alguma coisa que faz sentir leve, que aumenta dentro de modo benéfico, saudável, bom” (Meneghetti, 2017, p. 163).

Outros relatos foram feitos concomitantes com a aplicação prática, por exemplo, dos exercícios corporais. Os efeitos sentidos foram relatados como: “sensação muito boa” (*sic*), “parece que acordei” (*sic*), “animado” (*sic*), “energizado” (*sic*), “inteiro” (*sic*), entre outros. Assim, “a vida é um fluxo constante de energia e a linguagem do corpo é a linguagem da vida; logo temos que conhecer a energia em nós” (Weil, 1991, p. 93).

5 Considerações Finais

Com os resultados alcançados, reforçados pelos depoimentos apresentados, acredita-se que os objetivos do projeto de extensão desenvolvido e aplicado na empresa Sol Serviços foram cumpridos. A participação de todos juntamente com o gestor foi fundamental para o sucesso. Verificou-se que é possível a mudança no estilo de vida dos adultos, e sobretudo a formação com abordagem pedagógica dentro do ambiente empresarial.

O espaço de trabalho, ou qualquer outro que seja, exerce sua força sobre quem ali está, assim o homem pode interferir e transformá-lo

de modo positivo para torná-lo melhor e mais próximo de si. Uma vez que o gestor/líder, sobretudo aquele que tem o conhecimento da Ciência Ontopsicológica, vê a possibilidade de abrir este espaço de formação em sua empresa, muda muitas coisas, pessoas e a si mesmo. Joga junto com o ser onde novos horizontes se abrem.

A qualquer tempo existe sempre uma possibilidade aberta para o ser humano. Muitas vezes este está tão cerceado por hábitos que o embotam, que o dividem e não o deixam perceber a vida que escorre, que chama por ele. A simples introdução de uma novidade pode tocá-lo de modo profundo e acordá-lo. Não sente mais estranheza e assim pode escolher se vem, se entra na corrente da vida. Sempre que algo novo entra na vida das pessoas, rompe padrões anteriores, trazendo mudanças em todo o indivíduo.

Rollo May aponta que toda vez que se mudam as funções cotidianas, as tarefas, aqueles costumes, padrões anteriores se modificam, como resultado se obtém uma nova função.

Existe um ponto fundamental que interessa: a verdadeira pedagogia, a Pedagogia Ontopsicológica é ação, acontece na prática, ensina a relativizar tudo e possibilita uma mudança na pessoa e em todos os setores em que opera. Certamente é um chamado para algo que já existe dentro de cada individuação, a vontade de saber quem se é, de retomar sua identidade, seu ponto de força.

O homem é provocado a uma curiosidade sobre si mesmo e ao perceber seu valor, quer ser e fazer o seu melhor para si e para o outro, para a empresa e por fim, para a sociedade. A realização é possível se a pessoa se submete com humildade ao que a vida lhe pede.

Cabe a cada um viver e construir sua história nesta existência, com seu próprio tempo e particularidades, obedecendo com humildade aquele mestre que fez morada no interior de cada humano, o Em Si ôntico.

Este trabalho possibilitou o entendimento e aprendizado de que tudo o que foi aplicado, combinado e feito ao longo dos encontros e fora destes (como estudo dos temas, obras, busca de livros, organização de recursos etc.), foi a soma de uma união de pessoas com o mesmo propósito.

Foi possível constatar que já havia uma vontade, uma demanda, uma sede de novidade que veio ao encontro do projeto. O espírito almeja, anseia querer fazer a diferença, mesmo que seja tão pequena, no outro e na vida.

Neste momento, acredita-se que entra em ação o Em Si ôntico e o campo semântico, ou seja, a comunicação do mundo da vida, parte inconsciente e parte consciente. É uma circularidade entre o fazer, a matéria e o espírito. Existe dificuldade de traduzir em palavras, mas foi possível perceber o sentimento geral de positividade, de querer interagir, de colaboração do grupo.

Do quanto foi dito conclui-se que a experiência positiva e as lições aprendidas valeram por uma vida, deram a possibilidade de ser mediação, mesmo que por um momento, de uma mudança, de realização, de fazer um bem para o outro, gerando um prazer solitário, de alma, um tanto egoísta até. Um acontecimento tão pequeno, mas tão verdadeiro e real que gerou um sentido imenso de dignidade, valor, de ser quem se É.

Referências

- ABO. Associação Brasileira de Ontopsicologia. **Cultura & Educação**: uma nova pedagogia para a sociedade. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.
- CAMBI, F. **História da Pedagogia**. São Paulo, SP: Fundação Editora da UNESP, 1999.
- FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: Saberes necessários à prática educativa. São Paulo, SP: Editora Paz e Terra, 1996.
- MAY, R. **A Descoberta do Ser**. Rio de Janeiro: Editora Rocco Ltda, 1988.
- MENEGHETTI, A. **O Projeto Homem**. Porto Alegre: Psicológica Editrice do Brasil, 1999.
- MENEGHETTI, A. **Imagem e Inconsciente**. Florianópolis: Ontopsicológica Editrice, 2001.
- MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2008.
- MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2008.
- MENEGHETTI, A. **Cozinha Viva**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.
- MENEGHETTI, A. **Jovens e Realidade Cotidiana**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2017.
- MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2019.
- MENEGHETTI, A. **OntoArte**: o Em Si da arte. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2020.
- WEIL, P. **O Corpo Fala**: A linguagem silenciosa da comunicação não verbal. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 1991.

ABO. Associação Brasileira de Ontopsicologia. **Cultura & Educação**: uma