



ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU MBA BUSINESS
INTUITION & AGRONEGÓCIO

IVETTE TAFFAREL

PROJETO CULTIVAR -
PROGRAMA DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL E PESSOAL DA EQUIPE DE COLABORADORES

RECANTO MAESTRO, RS

2013

Projeto Cultivar - programa de formação para o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe de colaboradores

Ivette Taffarel

RESUMO: O Projeto Cultivar é a criação de um programa de formação da equipe de colaboradores em consonância com a empresa. A direção da empresa constatou a necessidade de criar uma metodologia que venha em concordância ao modo em que a empresa deve atuar no mercado. Este artigo trata da formação do homem através do prazer da atividade laboral com a terra. Demonstra que através do contato com a terra é possível estimular o desenvolvimento do senso de organização e do senso estético, uma vez que a empresa alvo tem como um dos produtos primordiais a composição de flores.

Palavras-chave: Formação de equipe; Terra; Estética.

Cultivate Project - training program for professional and personal development of the employees

ABSTRACT: The Cultivate Project is the creation of a training program for staff employees in accordance with the company. The direction of the company found the need to create a methodology that will in accordance to the way in which the company must act in the market. This article deals with the formation of man through the pleasure of working activity with the earth. Demonstrates that through contact with the earth it is possible to stimulate the development of a sense of organization and aesthetic sense, since the company has targeted as a primary product of the composition of flowers.

Key-words: Team building, Earth and Aesthetics.

1 Introdução

O Projeto Cultivar tem como escopo o desenvolvimento da equipe de colaboradores da empresa-alvo, mais especificamente através do contato com a terra no cultivo de flores ornamentais. Deste modo, elaborar o Projeto Cultivar, que trata do quanto a terra nos forma como pessoa, é uma forma de pedagogia, porque ao trabalhar a terra desenvolve-se o senso da organização para desenvolver o próprio trabalho. A partir deste, estimular a sensibilidade de cada colaborador, e aprender as noções de estética porque quando se planta flores o que se colhe é estética pura, proporção e beleza.

Trata-se de uma pesquisa-ação, uma vez que pode exercer um tipo de reeducação de comportamentos dos participantes. O objetivo da pesquisa é demonstrar que através do contato com a terra é possível nos tornarmos melhores. Amar aquilo que fazemos. E que através das ações acertadas, é possível executar outra ação e assim sucessivamente.

A empresa-alvo tem como base a cultura humanista, transmitir e viver os valores essenciais ao humano. Contudo ao longo da história o humanismo foi definido como um conjunto de ideais e princípios que valorizam as ações humanas e valores morais tais como: respeito, justiça, honra, amor, liberdade, solidariedade, entre outros. Os seres humanos são para os humanistas, os responsáveis pela criação e desenvolvimento de tais valores. Na

empresa alvo os valores humanistas que permeiam sua cultura estão calcados no trabalho, na disponibilidade como uma forma de liberdade para agir e transparência, na autonomia e oportunidade de crescimento profissional e pessoal e na ética humana.

A empresa-alvo coloca o valor do trabalho em primeiro lugar, tomando como base a Regra 540 de São Benedito, *ora et labora*, que se refere a oração e ao trabalho. Para (MENEGHETTI 2010 b, p. 74) "Esta humanidade tem intrínseco o valor da autonomia operativa, isto é, o conceito grego de [arete], a virtude cívica: o [arete] era o elemento base em que devia individualizar-se e exaltar-se o homem, portanto uma virtude do fazer, construir, definir, criar."

2 Fundamentação teórica

Serão abordados aspectos e conceitos de cultura organizacional, quais os principais elementos e como se desenvolve a cultura de uma empresa. Como a empresa nasce sempre do desejo de um fundador que denominaremos de "líder", torna-se necessário entender o processo de liderança, suas prioridades e seus perigos. Os colaboradores são uma parte fundamental do processo de desenvolvimento da empresa e da liderança empresarial, portanto vamos discutir como ocorre a formação de equipes. Como o portfolio de produtos e serviços tem um componente fortemente estético e como o estilo de vida dos colaboradores influenciam no atendimento dos clientes, estes pontos também são explorados. E o prazer da terra.

2.1 Cultura organizacional - identificação com a empresa

Cultura é o conjunto de comportamentos que a organização define como hábito, formado pela liderança de forma tácita, a cultura forma o estilo da organização. (ROBBINS, 2009).

Desta forma a cultura pode influenciar na personalidade da empresa. A cultura é o que a distingue das outras organizações, isto é o modo que ela estabelece seus objetivos, atitudes de atuar, e de agir. A cultura da organização, se forma com o tempo e vai se modificando, ampliando, isto é, é uma construção constante.

Segundo Robbins (2009, p. 226), a cultura organizacional é definida como sendo "um sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização e que a distingue de outra."

2.1.1 Funções da cultura

Robbins (2009) a cultura cumpre diversas funções em uma organização. Apresentadas em quatro pontos: o primeiro ponto cumpre o papel de definidora de fronteiras, quer dizer que cria distinções entre uma organização e outras organizações. O segundo ponto proporciona um senso de identidade aos integrantes. O terceiro ponto facilita o comprometimento com sobrepondo aos interesses individuais. O quarto ponto incentiva a estabilidade do sistema social. A cultura é o que ajuda a manter a organização coesa fornecendo os padrões adequados para fundamentar o que os colaboradores vão fazer ou dizer. Por fim, atua como sinalizador de sentido e mecanismo de controle a fim de orientar e dar forma às atitudes e os comportamentos dos colaboradores. Desta forma esta última função que em particular nos interessa. A cultura é uma das formas que definem as regras do jogo.

Segundo Meneghetti (2010 b, p. 49) “... l’uomo is sé e per sé, per selezionare intelligenza provvidenziale AL momento contemporaneo: gli umanisti creano, formalizzano, identificano e specificano l’uomo per l’uomo. ”Segundo Meneghetti (2010 b, p. 57) “Si esalta costantemente la virtù dell’uomo (âpet’n), la sua capacita di conoscere e saper fare,...” Segundo Meneghetti (2010 b, p. 75) “L’Umanesimo considera ciascun uomo come una creatura unica e straordinaria, pertanto tutti gli uomini, anche si diversi, godono della stessa dignità.”¹

O papel desempenhado pelo líder na busca do sucesso ou da realização de uma organização está documentado ao longo da história. A seguir apresentam-se os conceitos de liderança segundo a metodologia Ontopsicológica, a qual permeia a formação das sócias da empresa alvo.

2.2 Liderança

Segundo Meneghetti (2008, p. 24) “o líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar, que sabe construir a harmonia das relações entre todos, para que exista um nível máximo de produção de valores e de coisas.”

¹ “...o homem em si e por si, para selecionar inteligência providencial ao momento contemporâneo: os humanistas criam, formalizam, identificam e especificam o homem para o homem”. “Se exalta constantemente a virtude do homem (a, a sua capacidade de conhecer e saber fazer...” “O Humanismo considera cada homem como uma criatura única e extraordinária, portanto todos os homens, mesmo se diversos, gozam da mesma dignidade”.

Segundo Meneghetti (2008, p. 21),

É fundamental, antes de tudo, a pessoa. O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo, como mão de auxílio pra muitos. Ele é o homem, que por meio do próprio egoísmo, realiza também o interesse público. Um grande líder, quando desenvolve os seus próprios negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso.

A liderança não é somente ganho. Meneghetti (2008), afirma que o homem de negócios ou *businessman* deve estar atento aos muitos perigos conexos com a liderança nos negócios, mas que sem qualquer sombra de dúvida ele é um estimulador de progresso.

Para a formação de lideranças embasadas na cultura da empresa, segundo Marinho e Oliveira (2006), é preciso entender que “O desejo de servir é diferente do dever de servir. Intelectualmente, todo mundo aceita que servir a humanidade é algo nobre e desejável. Mas o ponto não é se a disposição de servir faz parte da agenda do líder, e sim se servir é a primeira e absoluta prioridade de uma atitude interior do líder” (MARINHO E OLIVEIRA, 2006, p.16).

Desenvolver as pessoas é uma das duas prioridades do líder: o desenvolvimento de si mesmo e o desenvolvimento máximo de sua equipe. Cada pessoa possui um valor intrínseco e um potencial enorme a ser desenvolvido, e isto inclui não apenas o aspecto profissional, mas também o aprimoramento de cada um como pessoa. O líder deve estar comprometido com isso, criando um ambiente permanente de expansão e proporcionando oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal por meio da participação de todos em eventos e atividades que desafiem o potencial de cada um.

Observa-se na literatura analisada um consenso que o líder deve desenvolver o potencial do indivíduo para a melhoria do desempenho da empresa.

Segundo Vieira (1994, p. 60), “Uma das necessidades dos seres humanos é a auto-realização: considerada das mais elevadas, pois é o desejo que as pessoas sentem de maximizar seu próprio potencial.”

Como as empresas para crescer e atender bem seus clientes necessitam de colaboradores, a seguir serão apresentados argumentos a favor da formação de equipe.

2.2.1 Formação de equipe

Para poder formar uma equipe, o líder deve ensinar como melhorar as tarefas executadas tanto no individual quanto no coletivo. A formação de equipes significa que

precisa projetar atividades para melhorar os diferentes aspectos do funcionamento dos grupos e equipes de trabalho. A formação de equipes faz-se necessário planejar, ela consiste em um ou mais exercícios ou experiências para alcançar um objetivo em particular. Como é conduzida ou facilitada por um líder, que deve conhecer ou até mesmo se aperfeiçoar na forma específica de formação de equipe.

Segundo Hasselmann,

A liderança de equipes de trabalho a que me refiro não deve ser aquela que exige sempre uma intervenção direta do tipo chefe que pega no pé. A liderança menos direta concentra-se em comunicar uma visão e valores estimulantes, em ouvir os seguidores. O líder deve conhecer bem as pessoas e cuidar delas, orientando-as através do exemplo.

Um dos papéis do líder é a de aceitar e estimular as diferenças, fazendo com que cada um, dê o seu melhor. Estabelecer os papéis para que as pessoas atinjam seus objetivos. Deve ter claro qual é o seu papel, deste modo pode ser respeitado pelos colegas, e assim poder atingir o objetivo comum. Pode ser necessário treinar as pessoas; o líder deve identificar a necessidade de treinamento.

Torna-se necessário, motivar e reconhecer constantemente os talentos, porque com o passar do tempo as pessoas vão ficando desestimuladas, sem motivações. Aprender a lidar com as oposições, pois sempre haverá opiniões, personalidades e estilos diversos. Um dos desafios é saber valorizar a diferença e tornar os conflitos um bom motivo para crescer e superar as contrariedades. As equipes devem ser avaliadas e monitoradas para que os resultados sejam melhores, para que o desempenho seja cada vez melhor.

Segundo Meneghetti (2003 b, p. 138),

O indivíduo deve individualizar e realizar o próprio projeto por meio das contradições. O problema deve ser entendido: é uma chave que conduz uma estrada. Portanto, não é preciso brigar com os próprios problemas, porque dentro de cada problema há um pacote de providência.

O que é e como se desenvolve o estilo de vida em uma organização são os pontos discutidos a seguir.

2.3 Estilo de vida

Para Gil (2001) o tema qualidade de vida, enfatizando, que deve haver qualidade de vida no trabalho para os colaboradores. Para que os colaboradores sejam produtivos, precisam

ser felizes devem sentir que o trabalho que executam é apropriado a suas habilidades e que são tratados como seres humanos. Pelo fato das pessoas passarem parte significativa das suas vidas dedicadas ao trabalho, e que para muitas o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal. Desta forma defende a ideia de que “As empresas hoje são desafiadas a implantar programas de qualidade de vida no trabalho que envolva também as dimensões relacionadas ao estilo gerencial, à liberdade e a autonomia para tomada de decisão e o oferecimento de tarefas significativas.” (GIL, 2001, p.46).

O trabalho não deve ser entendido e vivido como um fardo, mas, sim, como uma grande oportunidade de crescimento, de momento produtivo e desenvolvimento do potencial do indivíduo. O objetivo do lazer, tido como tempo livre, será destinado ao desenvolvimento físico e intelectual do homem.

Conforme Meneghetti (2008, p. 101) que dentre os valores do líder está O Prazer, e, é apresentado como um modo que revigora a alma e o corpo, “Ele pode entrar em uma circularidade de si mesmo e desfrutar de todos os prazeres dos quais é capaz: da contemplação ao narcisismo, da arte do bom gosto em cada aspecto da sua vida privada..., dos *hobbies* prediletos às relações mais queridas com pessoas escolhidas e formadas com o tempo.”

Para Meneghetti (2003 c, p. 181), como é compreendido estilo de vida “é o modo de dar forma ao meu potencial, a economia estética no uso de mim.”

Nossa sociedade atualmente preconiza um estilo de vida onde se deve ter tempo para trabalhar, se dedicar a família e amigos, praticar esportes e ter um *hobby*. A seguir apresenta-se como utilizar um *hobby* para que o prazer estético seja evidenciado e ao mesmo tempo trabalhado valores da cultura e mudança de comportamento por parte das equipes na organização.

2.3.1 Hobby

Hobby é entendido como algo interessante que se goste muito de fazer nas horas vagas e para passar o tempo. Um modo inteligente de aplicar o tempo livre.

Segundo, Tompkins e Bird (1986, p. 11), “a verdadeira matriz da vida humana é o relvado de que se veste a Mãe Terra. Sem plantas verdes não poderíamos respirar nem comer.”

Levando em consideração que todo trabalho, tem a sua rotina e se torna estressante, caso você saiba cultivar e tornar o dia a dia leve e prazeroso, tornar o trabalho alegre, conseguirá produzir mais. Acreditamos que o contato com a terra e a relação feita com a

natureza, através do cultivo das flores, em contato com o ar, o solo e a ajuda da luz solar, este conjunto de elementos fundamentais à vida humana, tornará a vida simples e feliz. É um sair totalmente dos afazeres diários, as relações sociais e entrar em plenitude com a natureza. É um ganho na existência, e aprender a entrar no trabalho com maior intensidade, mais harmonia. Através do plantio das flores aprendemos o valor do planejamento, da preparação, do cuidado e do sustento.

Conforme O’Neal (1999, p.10) “A jardinagem nos ajuda a manter nossa mente longe de nossas preocupações crescentes e perto de uma preocupação real com o crescimento. Tenha algo de bom crescendo.”

Segundo Meneghetti (2012, p. 213),

Prazer é a situação a pleno regime por intrínseca gratificação. Quando a ação global se abre, cessa a tensão e permanece intacta. Ponto de equilíbrio entre todos os contrapostos ou coincidência dos contrapostos. Harmonia com ressonância viscerotônica.

2.4 Estética

O grande objetivo da jardinagem é a beleza do jardim. Entramos na dimensão da estética. A compreensão da Estética remonta à antiguidade clássica, mais especificamente as obras de Platão, como Fedro, que destaca a preocupação com o espaço que a beleza ocupa entre as coisas do mundo. No período clássico, a arte na Grécia no século V a.C. tinha como seu ideal a busca da perfeição estética, da pureza das formas e dos ideais de beleza.

Segundo Meneghetti (2003 b, p. 21) “O Ser, no seu estado primário, é ato estético. Com certeza, o Ser como primeiro adjetivo, mais que simples, que uno, que bom, é estético.”

Conforme Tompkins e Bird (1986, p. 10) “nada existe no mundo de mais belo que a flor, nem mais essencial que uma planta. A verdadeira matriz da vida humana é a vegetação que cobre a terra.”

Segundo Proença (2009, p. 31) “O artista grego, porém, já acreditava que a escultura não deveria apenas se assemelhar a seu modelo: ela teria de ser também objeto belo em si mesmo”.

Para decorar um ambiente exige inspiração, criatividade, estudo, técnica e percepção de estética. Estética (do grego *aisthesis* = percepção pelos sentidos, intuição, sensação): é a teoria da sensação e da intuição, ou teoria geral da sensibilidade.

Para compreender profundamente a estética Meneghetti (2003 b) define a estética como algo que é inerente ao ser humano, não se pode ser feliz sem estética, e que na arte a estética é basilar, porque o objetivo da arte é transmitir a intencionalidade estética. “A arte é uma dimensão infinita de formais líricos e de visão intelectual. O objeto da arte é a estética: a forma de tudo que é o mundo da vida; o sujeito, o mediador, o instrumento é o homem, como artista e fruidor.” (MENEGETTI, 2003 b, p. 15)

Este mesmo autor fala de modo profícuo referente a importância da estética em nossas vidas.

O mundo da vida é um básico de emoções, de cores, de luzes, de lutas, de sombras, de tempo, de espaço, de intencionalidade, mas também de posse interior. Isso ocorre quando o indivíduo colhe a forma perfeita do objeto, ou melhor, a forma mentis do objeto ou mundo da vida. Colher a arte significa ser participante daquela intencionalidade estética, que a criação em ato sempre especifica. Por intencionalidade estética entende-se aquilo que era a vontade da vida ao fazer a beleza do mundo, qual era o projeto, qual era o escopo da realização das infinitas coisas que vemos do mundo da vida. O nosso corpo, a nossa alma, a nossa psique, são feitos de ordem e beleza, têm um equilíbrio, uma proporção, uma relação que faz prazer. (MENEGETTI, 2003 b, p.15).

Para este autor, não é preciso chegar ao homem filosoficamente essencial, mas a um conceito de “homem” no qual todos possam concordar. Retornando os valores do humanismo, reativa-se também, o conceito da estética, o conceito do belo, porque o ser humano, a partir do momento em que é um projeto de sanidade da natureza, é determinado ao belo, mas qual belo? Eis que a esse ponto se anima, insere-se novamente todo o jogo do Em Si ôntico. (Em Si ôntico é o projeto original, o projeto base essencial do humano.) (MENEGETTI, 2003 b).

A estética permeia todo o trabalho e os valores fundamentais da cultura da empresa e a forma de trabalhar este valor foi buscar no elemento que produz o belo por si, a terra, a forma de desenvolver o projeto cultivar. Tal elemento é apresentado no próximo tópico.

2.5 A terra

A terra é o meio para chegar ao fim, que é a realização de cada um. É exatamente nestas pequenas ações que nós nos tornamos, a cada pequena ação bem realizada se torna crédito. A natureza, a terra nos fornece tudo. É uma estrada que é possível fazer. Devemos aprender a ouvir a natureza e fazer a terra produzir. Porque a cadeia alimentar inicia pela produção da terra.

Entender a terra como uma jóia. Entender que a natureza faz seu curso naturalmente, o micro sistema trabalha para você. A terra nos reporta para as nossas raízes. A terra é um

espaço fascinante, que habita muitos seres vivos. A terra é um ser vivo, porque produz vidas em abundância.

Atualmente se fala em movimento *slow food*, que tem por princípio básico o direito ao prazer da alimentação, utilizando produtos artesanais e a utilização da palavra ecogastronomia, que é a união da ética e do prazer.

Com isto, entendemos a necessidade de retornar para a agricultura e produzir com a consciência que a terra é um elemento vivo, tem vitalidade. Que devemos preservar as características intrínsecas no solo. Existe desde 1942, fundada por Randolph Steiner a agricultura Bio dinâmica, muito difundida na Europa. É o uso do solo com plantio totalmente orgânico, sem produtos químicos.

2.5.1 O prazer da terra

Meneghetti (2011) nos traz a relação do ser humano com a terra, com profundo conhecimento no assunto. Através dos textos demonstra toda a cultura e a vivência que ele possui. Os trechos escolhidos da obra do autor Meneghetti (2011) que dão base ao projeto cultivar. Que na qualidade de seres humanos, somos terrestres, que nós vivemos no sentido deste grande coração que é a terra, que nós habitamos constantemente a sua placenta, entendida em todos os aspectos químico-biológicos, porém não pertencendo definitivamente a esta. Que possuímos os mesmos componentes químicos deste planeta.

Em concordância com o autor Meneghetti (2011) o homem nasce, cresce, se desenvolve, e, é nutrido pelo cordão da gestão materna deste planeta chamado terra. E até o nosso rosto e os nossos olhos adquirem o colorido da reação química dos fótons da atmosfera. Também as nossas formalizações, as fantasias, a consciência vibram de “húmus” terrestre. Que nós nos definimos humanos enquanto derivamos do húmus e do sangue orvalhado deste imenso ventre que pode ser chamada de “mãe terra” e que ela é mais que nossa mãe, é a estação vital para todos os seres vivos.

Para Meneghetti (2011) o nosso Em Si ôntico, que é a energia básica desta vida, é encarnado, exposto como fenomenologia em ato de húmus terrestre (Em Si ôntico em constante H). Que para sermos sadios, devemos encontrar o tipo de mediação mais cômputo, com o fim de dar maior veracidade à nossa tipicidade individual, para além das diversas ideologias, das várias correntes filosóficas, das fantasias e das situações de alienígenas que ocupam o nosso planeta.

O autor Meneghetti (2011) coloca que existem, três tipos de relação no confronto com terra. A primeira é que ser encontrada em certo gênero de ecologistas, que vivem um sentido um sentimento de culpa bastante superficial: indicam, mas não dão a verdadeira vida da terra. Eles a impõem e extrapolam algumas teorias, para depois exercer uma forma de chantagem. Esta relação faz parte do agroturismo e de certo tipo de férias, não usam a terra de modo inteligente, não conseguem fazer uma relação com a terra.

O segundo tipo de relação é o da interação com a terra através do trabalho. Neste segundo aspecto, estão os agricultores, os quais, todavia, são escravos de uma terra que não compreendem, utilizam como modo de sobrevivência, porém, não a entendem.

Já no terceiro aspecto, quando se atingem níveis elevados de consciência, a terra é vista como a depositária de todos os seres humanos. Existem alguns sabores, variações que são as resultantes da interação entre luz e terra. O sol que nós vemos não é o mesmo como é na realidade, mas é o sol em interação. A terra acolhe este conjunto de fótons e pela sua reação química nasce um terceiro efeito que é aquele que nós percebemos. Saber colher e viver esta terra com inteligência.

Neste artigo, utiliza-se como base o terceiro aspecto. Ele vem ao encontro do projeto.

Conforme Meneghetti (2011), somos partes integrantes deste mundo, se faltasse um só destes dois componentes, a terra ou o sol, nós não poderíamos viver. É justamente de tal energia resultante que nós podemos efetuar humanamente a nossa individualidade. E que somente deste modo existimos neste ambiente.

Ainda Meneghetti (2011) é preciso saber trabalhar a terra, saber contatá-la, semear, tocar, porque a terra nos oferece, antes de tudo, a primeira forma de pedagogia, um modo de fazer educação ao homem, pelo fato do homem ser o único vivente inteligente. Se um homem sabe colocar a semente no lugar adequado, plantar uma árvore no momento oportuno, irrigar, capinar, distinguir a erva boa da má trabalhar a terra segundo a projeção da própria especificidade de constante H, este homem absolutiza uma parte do todo á imagem e semelhança da sua função de crescimento.

Significa que gerir de modo prático a própria interioridade através do saber cultivar a terra. Enquanto se dá este contato total e interativo com a terra, tornamo-nos um manipulador inteligente da própria originalidade humana.

Existem diversos modos para fazer esta interação com a terra, um exemplo, é limpando o terreno onde crescem as oliveiras. Por que, aprendendo a tirar as coisas supérfluas, aprende também a estirpar certas atitudes mentais, certas remoções ou situações não egoicas, quânticos particulares que se desenvolveram com certo tipo de nodosidade

perigosa, que distorce o exercício prático do próprio eu. É um limpar-se constantemente. Tudo isto ajuda a retirar os emaranhados complexuais e a fazê-los comparecer na consciência, de tal modo que a grande terra, o húmus psicobiológico da alma seja o ambiente exclusivo da estrutura que garante a máxima função de autorrealização. Agindo no externo faz ressonância no todo.

Segundo Meneghetti (2011),

Além disso, adquire-se maior consciência de si mesmo ao sentir as mãos dentro da terra. Há, em tudo isto, um contato carnal com as coisas que o homem sabe construir. A terra oferece-nos a possibilidade de entrar no interior do próprio corpo e de poder manobrá-lo em graça. A ação eficiente reflete a nós mesmos, dando a máxima vantagem e o máximo crescimento ao próprio Eu. Naturalmente, refiro-me à ação que é função utilitarista, porque em todo empenho, deve haver uma finalidade. Um trabalho é válido na medida em que é serviço à nossa eficiência. É neste caso que o trabalho é executado com imenso amor e participação total, visto que se revela reconstituente de nós mesmos. (MENEGHETTI, 2011).

É através da terra, que é possível a realização psicobiologicamente. É o único modo de ser sadio e autêntico, visto que a terra é o lugar em que acontece a regeneração do homem exato a si mesmo. É o primeiro medicamento, o nascimento mais sadio de qualquer função biológica. Um ser humano que em toda sua vida não tenha tido esta possibilidade não pode dizer-se sadio. Não é necessário fazê-lo com frequência, dentro da disponibilidade possível de cada indivíduo. Estar dentro da objetualidade do fazer terrestre, nos seus múltiplos aspectos, significa saber autenticar a especificidade de ser humano como pessoa. E, enquanto isso acontece, revigora-se toda a própria originalidade.

Não é suficiente somente fazer, é preciso saber fazer.

Para Meneghetti (2011, p. 292) “Com frequência, notei que, nos lugares onde um grupo de homens trabalha bem a terra, desenvolve-se uma atração de vitalidade para muitos animais.”

“Chega-se a um ponto em que o homem conhece a terra como se fosse parte de seu próprio corpo, sabe prevê-la, senti-la, facilitá-la, ajudá-la com o próprio egoísmo. Desse modo, cria-se a sinergia da criação quotidiana.” (MENEGHETTI, 2011, p. 292)

A visão do autor nos mostra que como somos feitos dos mesmos elementos, o trabalhar a terra regenera psicológica e biologicamente os seres. Por meio do trabalhar a terra podemos eliminar comportamentos, pensamentos e atitudes indesejadas, podemos desenvolver novas formas de relação em primeiro lugar conosco mesmos e depois com os outros.

O conhecimento adquirido de Meneghetti serviu de inspiração para que o desenvolvimento da equipe partisse das atividades diretamente relacionadas a terra. O projeto cultivar é descrito a seguir bem como sua aplicação e resultados obtidos.

É uma pedagogia que leva uma maior consciência de si mesmo.

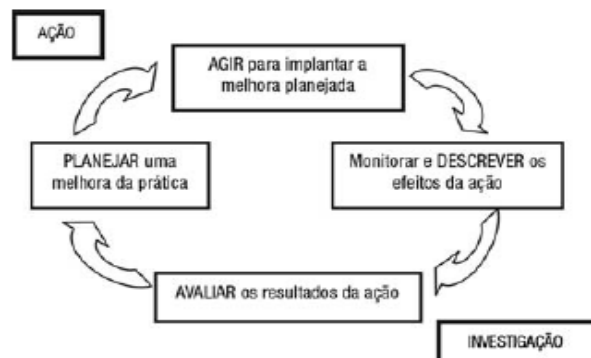
3 Metodologia

O trabalho caracteriza-se como uma pesquisa-ação, uma vez que pode exercer um tipo de reeducação de comportamentos dos participantes. Visando o desenvolvimento do potencial humano em sua profissão, a fim de formar lideranças.

Segundo Tripp (2005, p. 445),

É difícil de definir a pesquisa-ação por duas razões interligadas: primeiro, é um processo tão natural que se apresenta sob muitos aspectos diferentes; e segundo, ela se desenvolve de maneira diferente para diferentes aplicações. (...) É importante que se reconheça a pesquisa-ação como um dos inúmeros tipos de investigação-ação, que é um termo genérico para qualquer processo que siga um ciclo no qual se aprimora a prática pela oscilação sistemática entre agir no campo da prática e investigar a respeito dela. Planeja-se, implementa-se, descreve-se e avalia-se uma mudança para a melhora de sua prática, aprendendo mais, no correr do processo, tanto a respeito da prática quanto da própria investigação.

Abaixo se apresenta o diagrama com a representação das quatro fases do ciclo básico da investigação-ação.



Fonte: Tripp (2005)

3.1 Caracterização da empresa / motivação

O projeto foi desenvolvido na empresa alvo, constituída há 17 anos, especializada em Cenografia, Ambientação e Composição de Flores para Eventos Corporativos, Científicos e Sociais. O produto da empresa tem como escopo tornar os ambientes mais estéticos e mais

humanos. Quando o cliente solicita o trabalho, evidencia a necessidade de dar mais vida ao ambiente. A empresa fica localizada em Santo Amaro da Imperatriz, na Grande Florianópolis - SC, com uma área de terra de 33.000m² (3,3 hectares de terra), em um vale, com água natural corrente, ambiente e clima propício para o cultivo das flores.

O que motivou a criação do projeto cultivar foi a necessidade de desenvolver a equipe estimulando o seu senso estético, se tornarem mais pró-ativos, mais organizados, com o intuito de elevar o produto da empresa. E que ocorressem mudanças de comportamentos por parte da equipe.

A empresa precisava de um modelo que fizesse parte da sua identidade, e o contato com a terra faz parte da identidade da empresa alvo.

Fotos da sede da empresa e da equipe de colaboradores





3.2 Primeira Fase: planejamento da metodologia do Projeto Cultivar

O projeto nasceu para atender a necessidade de formar pessoas que se envolvam de forma integral naquilo que fazem. Buscou-se que em cada ação, os participantes tenham contato com a terra para não fazer o trabalho de modo automático, superficial. A terra é o meio para o fim específico: estimular a formação do humanismo no humano.

A terra fornece o ciclo completo: planejar, preparar, plantar, cuidar, regar, retirar as ervas más para que as boas se desenvolvam melhor, e colher estética, beleza. O ser é estético. A flor é pura estética. Ninguém quer o feio, mas sim o belo, através da estética da flor. Quando se entende a estética cria-se a necessidade de tê-la presente em tudo.

O indivíduo busca através do trabalho a realização do seu potencial. Ensinar a técnica de como compor um arranjo, fazer um arranjo é relativamente fácil. São regras a serem seguidas. Porém busca-se mais que isto, que o indivíduo se envolva inteiro naquilo que está fazendo, com técnica, buscando a estética e a funcionalidade para depois fazer arte.

Produzir arte a partir das flores não é tarefa fácil, pela beleza que elas intrinsecamente possuem. Torna-se necessário respeitar as linhas, as formas, as cores, dar a proporção, a harmonia. Valorizar a individualidade de cada flor, para que o arranjo se torne arte. Não basta reunir um maço de flores, é lindo sem dúvida, porque a flor é bela. Mas fazer arte com a flor, este é o desafio. Que as flores dançam, conversem entre si, existe um movimento, exalem o perfume, durando mais, trazendo mais beleza, e simplicidade.

A terra nos oferece a oportunidade, para que se possa compreender o ser humano. O conhecimento da ciência ontopsicológica forneceu a base para a criação do presente projeto. Em particular a leitura do capítulo “O prazer da terra” transcrito em parte no item anterior, que nos mostra que o indivíduo é focalizado por inteiro, na busca do Eu original.

O projeto nasce de forma intuitiva a partir da proposta de trabalhar a natureza. A formalização ocorre ao longo do processo da pesquisa-ação. O principal objetivo é o de estimular o desenvolvimento das pessoas com o intuito de elevar o produto da empresa. Durante o processo evidenciou-se a necessidade de aguçar o senso estético, isto é, de que modo desenvolver a estética e a sensibilidade nos colaboradores. Neste sentido o escopo principal é o de desenvolvimento da criatividade estimulando novos modos de fazer o produto da empresa, evitando assim a mera cópia de modelos propostos.

Projeto Cultivar foi desenvolvido em três etapas, realizado em encontros com intervalo de aproximadamente um mês entre cada um. No primeiro encontro o foco principal foi o contato com o elemento terra, no segundo encontro além do contato direto com a terra os participantes foram convidados a produzir um arranjo floral e no final responder a um questionário com quatro perguntas. No terceiro encontro foram repassados elementos teóricos, coleta de materiais para a composição de um arranjo, montagem do arranjo individual sob orientação técnica e ao final responder ao questionário com quatro perguntas, objetivando-se colher a percepção de cada um na elaboração das tarefas, no sentido de colher a percepção dos valores chave da empresa e o entendimento sobre o produto base da empresa.

Este projeto foi aplicado junto aos cinco colaboradores da área de produção. As demais áreas da empresa participarão dos eventos de treinamento em período posterior.

O grupo que participou dos encontros faz parte da equipe da produção, a função dos cinco colaboradores: um motorista, um marceneiro, uma cozinheira, uma coordenadora administrativa da produção e uma assistente geral da produção. A escolaridade dos participantes, somente um tem o ensino médio completo e o restante do grupo não possuem ensino médio; a faixa etária é bastante variada o mais jovem com 18 anos e o mais idoso 57 anos.

3.3 Segunda Fase: aplicação / intervenções

No primeiro encontro com duração de três horas a proposta central foi trabalhar a terra. Porque este elemento da natureza tem a capacidade de liberar instintos, conhecimentos, emoções que até mesmo o indivíduo desconhecia em si.

Portanto a atividade laboral com a terra pode ser orientada para diversos objetivos. É uma atividade preparatória e de sensibilização da equipe para os próximos encontros. Esta etapa é fundamental pelo contato com um elemento do qual o “homem” também é feito “húmus”.

A proposta foi fazer plantio de flores sem utilização de pesticidas e fertilizantes artificiais; cada colaborador deveria escolher seu canteiro; o colaborador deveria preparar o solo; foram repassadas noções básicas de preparação do solo, (reconhecer o tipo de solo, equilíbrio do solo...) elementos para que se tenha um equilíbrio do solo e se evite o desenvolvimento de pragas, e melhorar a oferta de nutrientes das plantas; foram oferecidas e apresentadas as ferramentas básicas necessárias ao cultivo da terra, oferecendo instruções elementares para a utilização das mesmas, mostrando-se o que faz, como se faz, para que se faz; foram repassadas as técnicas de como capinar a terra, para retirar as ervas daninhas, revolver, afogar a terra; então os canteiros foram preparados culminado com a escolha das espécies a serem plantadas.

Durante este encontro ocorreu um fato que demonstra e evidencia a afirmação feita. E torna-se necessário esclarecer que dois dos participantes eram mãe e filha, e um destes colaboradores se dá conta e verbaliza que durante a infância sua mãe não permitia que se “sujasse”, brincando na terra, impulsionando-a se lavar. Este comportamento pode ter influenciado um estado de retraimento, timidez e baixa confiança em si mesmo. Ao mesmo tempo a mãe ao vê-la tão prazerosamente trabalhando a terra também se dá conta e verbaliza que ao ter evitado na infância uma liberdade de atividade mais próxima da terra pode ter provocado na filha um comportamento introvertido e de autoestima baixa, reconhecendo como um erro na sua educação.

(Caso este encontro seja realizado em um local que não seja de propriedade da empresa, cujo espaço seja locado, a preparação do “canteiro” pode ser feita em vaso para que cada colaborador possa levar para casa ao final do encontro com o compromisso de cuidar do desenvolvimento da planta até o momento da colheita.)

Nessa etapa sem que se perceba ou se proponha formalmente são trabalhadas técnicas de planejamento e de gestão. A tomada de decisão do que plantar exige que se pense antes da escolha, sendo esta uma das características do planejamento. Escolher as ferramentas adequadas ao terreno, ao tipo de cultura também se entende como fases do planejamento.

Ao saberem desta experiência os filhos dos colaboradores também se interessaram pela atividade e demonstram interesse por participar deste tipo de atividade.

No segundo encontro, que ocorreu após um mês, os colaboradores foram convidados para um encontro em que o principal objetivo seria desenvolver um arranjo floral. Cada um deveria colher os elementos que usaria, escolhendo a base apropriada ao seu projeto. A orientação dada pela facilitadora que deveriam compor seu arranjo sem a técnica floral. Foi desenvolvido cada arranjo sem preocupação com a técnica, com escolha livre.

No início da atividade, os participantes expressaram preocupação, nervosismo. Como a atividade foi anunciada no dia anterior, alguns trouxeram flores de casa. Dois colaboradores estimulados pela atividade fizeram dois arranjos cada, ao invés de um como o solicitado.

O terceiro encontro foi dividido em três etapas: Primeiro, estudo sobre conceitos de estética, relação com a terra, cultura e autoconstrução; Segundo, Colher matérias e composição dos arranjos de flores; Terceiro, Aplicação do questionário;

Desta forma este encontro foi considerado um dia intenso. No primeiro momento o tempo estava nublado, boa oportunidade para estudo, em que se ficam mais introspectivos. Foi repassado com a equipe pontos referente à estética, o contato com a terra, o modelo de cultura da empresa, como se forma uma cultura e que se deve estar constantemente em construção. Tais noções foram repassadas de forma simples e profunda, assim como a necessidade da formação da equipe, com o uso da metodologia proposta.

No segundo momento era estimular o contato direto com a natureza, foi sugerido, andarem descalços, em abertura ao ambiente, foram colhidos os elementos para produzir os arranjos. Tudo era novidade, todos ficaram felizes, ofegantes, suados, alegres, e em expectativa para desenvolver os arranjos.

Por esta pesquisa ter se realizado em uma época invernal, na natureza tem precárias ofertas de flores, mesmo assim foram colhidas bromélias, folhas e cascas de palmeiras, sementes, troncos de árvores, cipós, galhos e vários elementos que a natureza nos oferece e nos disponibiliza nesta estação. Colhidos os elementos, foi dada a direção para cada um selecionar os elementos colhidos. Cada um escolheu uma base para desenvolver o arranjo dentro da técnica.

Antes da construção do arranjo foram repassadas técnicas florais.

A elaboração dos arranjos foi acompanhada pessoalmente pela facilitadora, dando noções técnicas de elaboração dos arranjos, a retirada de elementos que “poluem” visualmente o trabalho. Foi visível a dificuldade, a atividade levou mais de 1 hora só para a elaboração do arranjo. A tendência era colocarem “tudo” que haviam colhido.

Após esta jornada, foi aplicado um questionário para ser respondido individualmente.

Arranjos produzidos



Formação equipe empresa-alvo



3.4 Terceira Fase: observação

Ao final do primeiro encontro as reações dos colaboradores foram colhidas como percepção, e leitura da linguagem não verbal pela facilitadora. Ao retornarem à empresa estavam com uma aparência de mais “vivos”, despertados dentro, com uma nova forma de relacionamento entre eles, com maior respeito, todos se sentindo indivíduos (expressavam atitudes protagonistas). O trabalho realizado instigou a vontade e a curiosidade pela continuidade.

No segundo encontro os valores importantes para a empresa foram reforçados. O espírito de equipe foi desenvolvido. Os indivíduos passaram a ter um comportamento mais confiante, demonstrando maior dedicação ao desenvolvimento dos produtos da empresa.

No terceiro encontro, a percepção sobre o resultado foi de que ocorreu um grande crescimento, todos evoluíram ao longo dos três encontros. As atividades aliadas à parte teórica foram uma provocação para que trabalhasse a criatividade, enfrentando sozinhas as

composições das flores. Elaboraram arte viva com a natureza, sem ficar presos nas flores e arranjos tradicionais, convencionais.

O desenvolvimento da criatividade individual, da capacidade de fazer, de “empreender” aliado a técnica. Foram repassadas noções da técnica de arranjo. Como tecnicamente se consegue fazer e que o arranjo fique bonito. Como juntar os elementos de forma estética usando as técnicas de arranjos florais.

No treinamento houve uma evolução, conseguiram passar no arranjo a beleza dos elementos e uma composição harmoniosa e exuberante. Houve um crescimento, entende-se que conseguiram deixar transparecer a força e a beleza de cada um.

3.5 Quarta Fase: análise das respostas dos questionários

Ao final do segundo encontro foi solicitado que cada colaborador respondesse a quatro questões relacionadas com sua percepção da experiência, qual o entendimento sobre o que a empresa vende, qual a importância da estética de maneira geral, e qual a importância do contato com a terra, elemento já trabalhado na vivência do primeiro encontro.

Dos relatos extrai-se que a experiência de fazer um arranjo foi muito prazerosa, abrindo uma sensação de liberdade, de transformação do ambiente em um lugar “agradável e belo”, “(...) foi maravilhoso com muita vontade de fazer cada vez mais”.

Na visão da maioria dos colaboradores a empresa vende estética, fazendo o belo, e é harmonioso, elegante, vende-se beleza. As atividades propostas serviram de provocação da criatividade, assim como para superar medos, mesmo sem o conhecimento técnico específico. Um dos objetivos é estimular autonomia, provocar a atitude pró ativa e empreendedora. Demonstra-se que se existe a capacidade de realização, os colaboradores não devem ficar esperando o modelo pronto.

Nas respostas ficou explícito que é capaz de realizar sem reproduzir o modelo pronto.

A maioria das vezes a equipe da produção, reproduz um modelo já proposto pela designer floral.

Por meio das respostas tem-se a evidência que o principal produto da empresa é arte, estética, qualidade em forma de decoração. Mesmo não tendo sido trabalhado teoricamente o que é a estética nem verbalizando que a empresa vende “estética”, as respostas sobre qual a importância da estética foram expressados: equilíbrio, proporção, “é agradável aos olhos de quem vê”.

Em um dos relatos sobre o qual a importância da terra um colaborador se expressou assim: “A importância de mexer com a terra é fundamental para nosso dia a dia, onde podemos sentir uma energia positiva”. A maioria dos relatos expressa a importância da terra para o cultivo, crescimento e colheita das plantas, “A terra é importante para plantar os alimentos, flores, árvores e é o contato a saber o quanto ela faz bem a nós”.

Após este processo, foi feita a análise técnica das composições florais, dentro dos princípios, seguindo três critérios básicos: a cor (harmonia de similitude ou harmonia de contrastes); a proporção que se estabelece na trilogia altura, largura e profundidade; e nas simetrias.

Foi realizada análise técnica dos arranjos feitos pelos colaboradores. Os arranjos de modo geral eram de tamanhos pequenos, e poucos expressivos. No critério cor, em um faltou à combinação destes elementos. Na escolha das flores e cores e houve muita mistura. Em relação à proporção altura, largura e profundidade estavam de acordos; no critério simetria todos estavam simétricos.

Tecnicamente estavam bem elaborados, ficaram funcionais e estéticos. Através da composição das flores se consegue transmitir aspectos da personalidade de quem elabora, o modo como se é ou como se está e como é possível evoluir. Pode-se colher através do arranjo a beleza de cada ser humano.

A análise da mensagem visual tem, portanto o objetivo fazer-nos penetrar na lógica da comunicação visual e assim interpretá-la corretamente.

Segundo a observação houve um resultado muito positivo. Conseguiu-se um produto estético e colheu-se da equipe que a empresa vende estética e que é o belo. Analisando os arranjos dentro das técnicas e estéticas, foi possível avaliar a estética segundo a proporção, harmonia, beleza, fazer de um arranjo arte não é fácil. Dar proporção, evidenciar as linhas, as curvas, as formas, os movimentos, as cores naturais da flor, ordenar de forma que o arranjo exale beleza e perfume.

No terceiro encontro foi feita a análise técnica das composições florais, dentro dos princípios, seguindo três critérios básicos: a cor (harmonia de similitude ou harmonia de contrastes); à proporção que se estabelece na trilogia altura, largura e profundidade; e nas simetrias/assimetrias.

No critério cor, os colaboradores procuraram tematizar dentro das estações do ano. Alguns trouxeram o inverno com cores mais sóbrias, galhos secos, poucos verdes. Outros mais primaveris, com mais flores e cores. Conseguiram um resultado bem melhor do que o primeiro encontro. Nas proporções altura, largura e profundidade e também na forma estética,

conseguiram expressar. E desta vez, houve também assimetria nas composições. Foram mais criativos.

Ao final do terceiro encontro os colaboradores expressam seus pontos de vista com relação às mesmas questões já respondidas no encontro anterior. Todos dizem ter sido muito boa a experiência, foi divertida e prazerosa para alguns. A dificuldade foi assim relatada “no começo foi difícil, pois sempre que faço tem um arranjo de modelo, mais foi muito interessante para que possamos colher nossas próprias folhas e flores na mata”.

Fazendo uma análise entre as respostas do segundo encontro, em relação ao terceiro encontro, houve um crescimento por parte de todos os participantes, conseguiram frases mais longas e completas, maior conhecimento dos assuntos, mais segurança no modo de se posicionaram e foi unânime a resposta que a empresa onde trabalham, vende arte, beleza, estética. E que a terra não é vista somente para plantar nossos alimentos, e sim foram muito mais profundos respondendo que a terra é “nossa mãe”, serve de “inspiração e auto-estima”, e para complementar a terra como “desenvolvimento do ser humano”.

Fazendo uma análise da evolução das composições de flores, do segundo encontro para o terceiro encontro, foi muito perceptível o crescimento: conseguiram mais arte, estética, arranjos mais harmoniosos e expressivos e muitos criativos. Conseguiram elaborar arranjos com proporção e ótima combinação das cores, utilizando basicamente elementos colhidos na natureza local, um modo inteligente de transformar elementos simples em beleza. Não é uma tarefa fácil desenvolver algo belo com poucas flores. Outro ponto é que a maioria não utilizou flores, somente outros elementos colhidos na natureza e desenvolveram arte.

4. Resultados práticos

Após a realização dos três encontros a equipe demonstrou mais segurança, mais autonomia, mais orgulho, cuidado com a estética pessoal, se tornaram mais pró-ativos, saíram da passividade, perceberam a importância de estar atentos aos pequenos detalhes, se interessaram mais pela organização, pela manutenção da ordem das coisas, chegando à empresa mais empostados e interessados.

Como exemplo pode-se citar as seguintes observações: a cozinheira elabora uma alimentação com novidade, com uma mesa bem posta; o marceneiro ficou mais atento aos detalhes de acabamento final; todos ficaram mais solícitos e disponíveis. É através das ações que se desenvolve o potencial de cada indivíduo, no fazer bem feito as pequenas coisas. Dar o

melhor de si em tudo o que se faz. Na presente proposta a terra é uma passagem, é uma oportunidade de aplicação do aprendizado de cada um.

Podemos relacionar as novas atitudes da equipe, com a cultura humanista da empresa alvo que é permeada de rituais, o desejar um “Bom dia!” com ênfase demonstra um real desejar bom dia, não é somente um cumprimento. O lema da empresa repassado a todos, e em todas as ocasiões traduz a busca da estética no ambiente de trabalho. Um trabalho só está finalizado quando o ambiente está organizado, isto é cada coisa no seu devido lugar.

O uso da linguagem escrita e visual auxilia no repasse dos valores da empresa. Por meio do uso do mural, frases sobre beleza e estética, frases positivas estimulam a busca do melhor de cada um, primeiro para si e como resultado para a empresa.

É também constantemente estimulado que o modo de vestir seja impecável, unhas e cabelos sempre bem cortados. Por ter colaboradores vindos do meio rural, esta prática faz com que se sintam mais valorizados e que os hábitos indesejados sejam abandonados. A estética pessoal em conjunto com a estética do ambiente é reforçada coma a busca da limpeza dos carros que, apesar de trafegarem por ruas não pavimentadas, estão sempre limpos. O modo e a ordem vêm em primeiro lugar com disciplina para o alcance dos resultados.

A logomarca desperta curiosidade junto aos colaboradores quando estes entram para a equipe da empresa-alvo; eles brincam com as sócias em função do nome, mas quando ouvem a história e os desenhos da logo ficam encantados. O respeito pelo espaço e a paixão pelo projeto são marcas da abertura da sociedade e da permanência dos colaboradores.

Um dia após ter realizado o terceiro treinamento, a facilitadora (empresária) chegou à empresa um pouco mais tarde que o habitual; a equipe já havia tomado algumas decisões, estavam já executando tarefas, o que anteriormente nunca havia acontecido, estavam focados no trabalho. Era uma nova empresa; sentia-se a presença de todos, vestiam-se de modo elegante que fazia estética. Neste momento, a facilitadora-empresária se sente, pela primeira vez, uma líder, sentiu que havia realizado uma ação bem sucedida.

Ficou evidente que o treinamento que ela havia aplicado deu retorno positivo, porque nas pequenas ações estava demonstrada sua eficiência. Porém não podia parar, seguiu sua jornada, e deram continuidade às suas responsabilidades. Realizou algumas visitas técnicas que estavam agendadas para o dia, não recebeu telefonemas da equipe da produção, para resolver problemas corriqueiros, como ocorria sempre. A equipe trabalhou com autonomia. Ocorreu somente um telefonema, a pessoa responsável pela logística da produção comunicando a sua decisão sobre um determinado trabalho (e era uma decisão acertada!) para antecipar a tarefa para o evento do dia seguinte.

No caminho, a sócia que estava acompanhando-a nas visitas formalizava o modo que deveria ser utilizado para delegar as tarefas para a equipe, finalmente conseguiu visualizar como se deve delegar, dar maior responsabilidade, comandar, arte difícil de ser aplicada aos colaboradores. Teve-se a evidência que, finalmente, podiam e estavam prontos e preparados para assumir maiores responsabilidades. Retornou à empresa somente no final do dia e todos estavam alegres, como se o dia apenas havia começado; a empresa estava viva, a equipe havia tomado decisões próprias, autônomas, todos produzindo em alta performance, serenos, sérios, porém leves. Isso foi percebido nos pequenos detalhes como: o motorista fazia-se de assistente do marceneiro e já havia preparado a carga para o dia seguinte; a coordenadora administrativa da produção havia trazido ótimos resultados referente ao quanto solicitado; a pessoa responsável pelas refeições e limpeza estava preparando com muita atenção nos pequenos detalhes o ambiente para receber um profissional que chegava de São Paulo para trabalhar, de forma harmoniosa, ordenada e limpa, e já havia providenciado o cardápio para o dia seguinte; a pessoa responsável pela preparação dos materiais para os eventos estava empenhada realizando tarefas extras e colocava de modo coeso tudo o que havia produzido no dia; ela e mais uma auxiliar conseguiriam realizar o trabalho do dia seguinte, atingindo a estética e a meta estipulada. Eles haviam entendido e estavam aplicando a vivência do dia anterior.

A facilitadora (empresária) estava vivenciando um resultado que dava respostas ao questionamento de como fazer para mudar as atitudes dos colaboradores.

5 Considerações finais

Considerando que o objetivo da pesquisa está voltado para a formação de equipe de colaboradores no seu desenvolvimento profissional e pessoal, através do prazer da atividade laboral com a terra, estimulando mudanças nos comportamentos, hábitos e atitudes, era necessário um modelo que estivesse de acordo com a identidade da empresa-alvo, criando e aplicando um método não somente por meio de discursos, reuniões, mas sim através de ações concretas, de práticas vividas. Fazendo, o resultado se torna mais efetivo. A ação é mais eficaz que o discurso para induzir modificações de certos comportamentos humanos. A mudança é mais efetiva quando os sujeitos estão fortemente implicados no processo e quando a sua participação é mais ativa.

Para que a equipe se tornasse pró-ativa, mais autônoma, obtendo técnicas de organização, foi incentivado o amor pelo trabalho, desenvolvendo aptidões e obtendo noções

de empreendedorismo e formas de se relacionar com os colegas, além da melhor compreensão do produto da empresa-alvo.

Houve uma evolução, conforme relatado acima. O programa despertou a atitude à estética, extensivo a sua vida pessoal e inclusive em suas residências.

Desta forma, concluiu-se que o resultado final de uma empresa depende exclusivamente da atitude do líder.

Para complementar, a terra nos dá muito retorno, é um exemplo de que se colocarmos as mãos, nos dedicarmos, com técnica, com atitude, o resultado é certo. Tudo é medido pelos resultados, significa que o sujeito fez bem a sua tarefa. E pode mais. A terra nos ensina que devemos trabalhar. A terra nos dá a oportunidade de sermos ação pura, e que os frutos nascem de uma ação realizada. Uma ação contínua, coesa. Deste modo os resultados acontecem naturalmente. A terra é isto: se cultivarmos, cuidarmos, fizermos, limpamos, regarmos, o resultado acontece. Porque o trabalho pode, sim, ser um prazer, uma alegria, porque estamos produzindo, e nos tornando mais. É também através do prazer da atividade laboral com a terra que o indivíduo se torna e pode ser mais.

Da terra nós colhemos todos os alimentos. Conhecemos a estética, a contemplação. Enquanto trabalha a terra tem a evidência do que vai colher. A terra tem a sabedoria, generosidade. A terra nos dá o retorno, nos presenteando com seus movimentos, a beleza do colorido de suas flores, os saborosos frutos. As plantas mergulham profundamente na terra suas raízes e se nutrem, respiram. E o homem pode aproveitar e usar a terra como meio para seu aprimoramento.

Referências

ARAÚJO, Roberto. **Manual natureza de jardinagem**. São Paulo: Editora Europa, 2008.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomas de Aquino. **Gestão de competências e gestão de desempenho**. Tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? RAE – Revista de Administração de Empresas. Jan./mar; 2001. São Paulo, v. 41 n.1 p. 8-15.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HASSELMANN, José Ângelo Lopes. **Formar equipes de alta performance: o desafio dos dias atuais**. Disponível em: https://www.universeg.com.br/universeg/pdfs/Artigo_5.pdf. Acesso em: 10/06/2013.

MARINHO, Robson M.; OLIVEIRA, Jary Figueiredo de.; SUGO, Alberto; et al. **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MATHEUS. **A cultura humanista do renascimento**. Acesso em 04/07/2013. <http://matheusolavormedieval.blogspot.com.br/2012/04/cultura-humanista-do-renascimento.html>

MENEGHETTI, Antonio. **A Feminilidade como Sexo, Poder, Graça**; Ontopsicologica Editora Universitária. 5. ed. Recanto Maestro, RS, 2013.

_____. **Dicionário de ontopsicologia** – 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

_____. **O projeto homem** – 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

_____. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2010 a .

MENEGHETTI, Antonio. **DALL’UMANESIMO STORICO ALL’UMANESIMO PERENNE**, Psicologica Editrice, 2010 b.

_____. **A psicologia do líder**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologia Edítrice, 2008.

_____. **Ontoarte o em si da arte**. Florianópolis: Ontopsicologia Edítrice, 2003. a

_____. **Genoma ôntico**; 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologia Edítrice, 2003. b

_____. **Filosofia Ontopsicologica**. 5. ed. Florianópolis: Ontopsicologia Edítrice, 2003. c

_____. **Lições de Leningrado: uma introdução à Ontopsicologia**. Porto Alegre: ABO, 1993.

O`NEAL, Ted. **A terapia da jardinagem**. São Paulo: Ed. Paulus, 1999.

PROENÇA, Graça. **História da arte**. Ed. Ática, 2009. 448p.

Psicologia Managerial / [Organizado pela FOIL]. São Paulo: FOIL, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Tradução técnica de: Reynaldo Marcondes.

RUSSEL, Bertrand. **Elogio do lazer**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

TOMPKINS, Peter; BIRD, Christopher. **A vida secreta das plantas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1986. Tradução de: Leonardo Fróes.

TRIPP, David. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005. **Pesquisa-ação: uma introdução metodológica**. Universidade de Murdoch, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n3/a09v31n3.pdf>. Acesso em 04/07/2013.

VIEIRA, Élio. **Recursos humanos**: uma abordagem interativa. São Paulo: Cedas, 1994.

Anexos

Questionário Aplicado

1. Descrever a experiência.
2. O que a empresa alvo vende?
3. Qual a importância da estética?
4. Qual a importância do contato com a terra?