



GRUPOS DE ESTUDO *ONLINE* COMO INSTRUMENTO DE *LIFELONG LEARNING* PARA LÍDERES: UMA REFLEXÃO TEÓRICO-PRÁTICA

Patrícia Azevedo Gonçalves
Ângelo Accorsi

Linha temática – Propostas de formação para o desenvolvimento da inteligência humana integral nos ambientes sociais: espaços educativos, de trabalho e sociais. Como formar pessoas para serem a si mesmas em um contexto tecnológico?

Resumo: No presente estudo, propomos uma reflexão teórico-prática sobre a vivência de grupos de estudo online síncronos idealizados pela Accorsi Consultoria Empresarial e Intus Escola de Liderança para líderes de diferentes segmentos e regiões do país. Tal prática teve início no contexto pandêmico de 2020 e segue em realização, objetivando a reunião e o estabelecimento de pontos de contato entre pares, bem como a leitura conjunta, o aprofundamento teórico e a aplicabilidade das obras de Antonio Meneghetti aos desafios pessoais e liderísticos dos participantes. Para ancorar a reflexão acerca da dinâmica de formação contínua enquanto fator de sucesso na trajetória de líderes, estabelecemos diálogo, de modo especial, com duas obras do autor: “A Filosofia Ontopsicológica” (2015) e “Projeto Líder: a inteligência na ótica de Antonio Meneghetti” (2022). Por fim, como resultado, partilhamos nossa síntese quanto aos ganhos percebidos enquanto participantes desta proposta formativa.

Palavras-chave: Liderança; *lifelong learning*; grupo de estudo síncrono *online*.

1. PALAVRAS INICIAIS

O líder nasce líder, mas também torna-se líder
(Meneghetti, 2022, p. 21, grifo nosso).

Na compreensão ontopsicológica, o homem é uma individuação histórica, “com propriedades sinérgicas de matéria e inteligência ôntica” (Meneghetti, 2021, p. 136); é, igualmente, “um problemático aberto cuja solução fica em dependência de um valor a realizar” (Meneghetti, 2015, p. 13). É, portanto, uma realização da natureza e um potencial: ele é, mas precisa também se *construir*, posto não ser possível ausentar-se da dialética entre “a problematicidade do existir e a oportunidade em tornar-se” (Silva, 2023, p. 18).

Um homem líder, cujo chamado ôntico o impele a posições de destaque, se constitui a partir de três características principais, três modos de superioridade: (a) talento natural de fazer e coordenar; (b) conhecimento e práxis sobre atitudes e profissões solicitadas pelo social; (c) realização que se dá via decisões intuitivas (Meneghetti, 2022).

Ao analisar esse tripé, evidencia-se o grau de autorresponsabilidade que um líder precisa ter: há o impulso da natureza que o cria e o tensiona intrinsecamente a ser mais, mas há duplamente a responsabilidade por autoformar-se, tanto para adquirir os conhecimentos necessários ao contexto de seu *business*, quanto para aprofundar o conhecimento de si mesmo, o que o levará a guiar-se acertadamente por uma intuição apurada.

A formação contínua, ainda, é um imperativo: não é somente fundamental ao escopo do negócio, mas é vital à sanidade do líder:

Se um indivíduo nasce líder, mas não é capaz de tornar-se líder, isto é, não sabe adquirir aquela cultura, aquela experiência, não sabe fazer aqueles sacrifícios, não sabe atingir

aquelas técnicas que são próprias dos líderes, termina mais doente, esquizofrênico ou neurótico que os outros (Meneghetti, 2022, p. 21).

Ademais, o homem líder, sob a ótica de Antonio Meneghetti (2022, p. 20), “é um estimulador de inteligência e de dialética”; logo, estar em processo formativo constante é uma decisão a ser tomada: para ser estimulador de outros, deve primeiro desafiar a si mesmo; para qualificar seu projeto e os que nele atuam, deve responsabilizar-se por sua autoformação.

O horizonte do líder é aquele do aperfeiçoamento contínuo orientado ao desenvolvimento da própria competência e competitividade, uma vez que não basta ter qualidade naquilo que se propõe a fazer, é preciso um adequado posicionamento de mercado (Accorsi, 2023, p. 14).

Portanto, diante da dinamicidade dos contextos socioeconômicos, diante da diversidade de atores com os quais é necessário lidar e diante do maior dos desafios – encarar com honestidade a si mesmo e comprometer-se com as mudanças necessárias à própria evolução –, um líder precisa dispor de estratégias e meios que viabilizem seu crescimento e desenvolvimento. Dentre as tantas possibilidades que a contemporaneidade nos coloca e os múltiplos instrumentos erigidos pela ciência ontopsicológica, queremos, nesta investigação, focalizar os grupos de estudo *online* como forma de concretização do *lifelong learning* para líderes.

Assim, instados pela provocação deste Congresso, que nos impulsiona tanto a problematizar os ganhos e desafios da coexistência com a inteligência artificial, quanto a valorizar a “verdadeira tecnologia”, que é a humana, propomos uma reflexão teórico-prática sobre a vivência de grupos de estudo *online* síncronos idealizados pela Accorsi Consultoria Empresarial e Intus Escola de Liderança para líderes de diferentes segmentos e regiões do país. Tal prática teve início no contexto pandêmico de 2020 e segue em realização, objetivando a reunião e o estabelecimento de pontos de contato entre pares, bem como a leitura conjunta, o aprofundamento teórico e a aplicabilidade das obras de Antonio Meneghetti aos desafios pessoais e liderísticos dos participantes.

Lançadas as premissas deste estudo, o presente artigo se propõe a tecer uma reflexão teórica acerca da formação contínua do líder, para, posteriormente, descrever um estudo de caso. Por fim, como resultado, apresentamos nossa síntese quanto aos ganhos percebidos a partir desta proposta formativa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO: O PONTO DE PARTIDA

A grandeza da Ontopsicologia é que dá epistemes extraordinárias. O máximo do conhecimento é poder fornecer o método de como o líder pode aceder a sua intuição individual (Meneghetti, 2022, p. 41-42).

Para ancorar nossa reflexão acerca da dinâmica de formação contínua enquanto fator de sucesso na trajetória de líderes, teremos como fio condutor, de modo particular, duas obras de Antonio Meneghetti: uma de cunho mais teórico, que nos é cara por lançar luz à compreensão do homem como artífice de si mesmo frente ao imperativo existencial e transcendental, “A Filosofia Ontopsicológica” (2015), e outra de caráter mais aplicado e prático, fundamental para o entendimento da liderança conforme proposto pela Ontopsicologia, “Projeto Líder: a inteligência na ótica de Antonio Meneghetti” (2022).

2.1 A RESPONSABILIDADE PELO AUTOFORMAR-SE

Ao escolher desempenhar um papel de liderança, seja em seu empreendimento empresarial, seja como um intraempreendedor, o líder não pode se ausentar do desafio e da responsabilidade de constantemente progredir, tanto a fim de alcançar seu sucesso pessoal, quanto para manter, aprimorar e impulsionar o crescimento dos projetos nos quais se investe. Tal chamado à responsabilidade, contudo, não se trata de uma convocação social, externa; deve advir da consciência que tem de si mesmo e de sua vocação ôntica: “O homem é responsável (*respondeo*) justamente porque pode responder ao metafísico vocacional (*vocare*)” (Meneghetti, 2015, p. 59).

Meneghetti (2015, p. 50) afirma considerar que “a cada homem é dada a possibilidade de conhecer a fundo o próprio ser pessoal em dimensão metafísica”, sendo esse fato o momento mais importante da vida. E essa é uma busca incessante, “um processo de aprendizagem contínuo, radicado na compreensão do próprio potencial e do próprio modo de ser” (Accorsi, 2023, p. 30), numa “responsável revisão de si mesmo” (Accorsi, 2023, p. 148).

Entretanto, sabemos que essa individuação constante é um desafio enfrentado por todos, pois a força do social e a estabilidade das relações afetivas, por vezes, constroem nosso agir e decidir à repetição e ao erro: “Todo social em torno de nós nos determina, com frequência contra nós, educando-nos fora de nós. Decorre disso uma massificação de indivíduos cuja originalidade criativa fica determinada pela exigência estabilizada” (Meneghetti, 2015, p. 59).

Diante de tal realidade, cabe a cada um de nós buscar os meios de conhecimento de nossos limitadores, de consciência da nossa intuição e de sensibilização para nossa criatividade, bem como assumir uma postura constante de *learner*, pois sem autoconhecimento dificilmente um líder avança ou chega ao exaurimento de seu próprio potencial (Accorsi, 2024).

“O líder sabe dar muitas coisas aos outros, mas tem o problema de como nutrir e qualificar a si mesmo” (Meneghetti, 2022, p. 49). É preciso, ainda, ter critérios para verificar o próprio processo de crescimento (Accorsi, 2023), e a capacidade de estabelecê-los a partir de nossa vocação ôntica só se consolida e aperfeiçoa mediante novos desafios, sejam práticos, sejam intelectuais. Neste fazer investimento de identidade e de crescimento, o líder vai galgando sua realização, além de alcançar a reversibilidade entre a lógica do *business* e a consciência do Eu (Meneghetti, 2022).

2.2 O AMPLIAR HORIZONTES E O REFINAR INTUITIVO

Uma das grandes singularidades da proposta ontopsicológica é o tratamento científico da intuição. “Posição de ótima funcionalidade por parte do Em Si ôntico em relação a um projeto ou evento” (Meneghetti, 2021, p. 152), a intuição é uma arma poderosa ao fazer liderístico, pois coloca o líder em contato um saber íntimo das ações e relações, o faz colher informações precisas e lhe dá solução ótima para o espaço-tempo em que se encontra – *intus leggere actionem*.

Por isso, o líder deve buscar uma “constante recolocação ao ponto da própria intuição operativa” (Meneghetti, 2022, p. 78), pois “A intuição faz parte da alma do líder, porém, é preciso saber distingui-la da obsessão, da convicção e do complexo. Para fazer isso, ocorre saber usar a Ontopsicologia” (Meneghetti, 2022, p. 41, grifo nosso). Destacamos o verbo “usar”, pois propor um grupo de estudo em Ontopsicologia não se trata de uma dinâmica cuja culminância é a apreensão de uma teoria como um fim em si mesma, mas sim um compromisso com a própria evolução e com o refinamento da intuição enquanto instrumento utilitarista que a própria vida dá ao líder, a qual, contudo, ele deve saber colher – “um conhecimento só é verdadeiramente válido se é práxis existencial” (Accorsi, 2023, p. 187).

Ao utilizá-la, um líder se conecta ao *continuum* da vida, estando apto a direcionar recursos e energia ao que é essencial ao seu *business*, às exigências de determinada situação. As decisões passam a ser tomadas com maior acurácia, pois têm por critério seu Em Si ôntico: “O líder, como o cérebro no nosso organismo, deve ter o conhecimento rápido, imediato, portanto, a possibilidade de intervenção como inteligência no momento da situação em curso” (Meneghetti, 2022, p. 74).

2.3 REESTRUTURAÇÃO E METANOIA EMPRESARIAL

Como fim último de um grupo de estudo para líderes, tem-se a *metanoia* empresarial, pela qual o líder conserva “exata, ativa e vencedora a sua *forma mentis* de intuição” (Meneghetti, 2022, p. 74). Pela “ação de gestão da própria empresarialidade” (Meneghetti, 2022, p. 65), ele deve continuamente *afiar o machado*, colocar-se em situações de aprendizado, adaptação e mudança, a fim de não estagnar.

“Qualquer empresa, para se manter, deve estar aberta à *reestruturação*: é constante a necessidade de reestruturar continuamente, não basta fazê-la em momentos, ou a cada ano” (Meneghetti, 2022, p. 73, grifo do autor). Logo, para propor esta tônica de movimento e evolução, também o líder deve estar nessa dinâmica, numa dialética entre o profundo conhecimento do seu core e o aperfeiçoamento por meio do contato inspiracional com outros empresários, cujas trajetória e experiência poderão ser metabolizadas pelo líder no refinamento do seu próprio projeto.

Acima de tudo, um líder deve saber fazer o uso inteligente dos recursos de seu tempo para seu êxito e realização. Deve, igualmente, ser um sagaz leitor de seu contexto de atuação, sempre prescrevendo seu *business* a fim de oferecer um serviço/uma atividade ponta: “Ou seja, o sujeito sabe servir melhor que os outros? A sua *performance* é a melhor entre seus pares?” (Meneghetti, 2022, p. 70).

O *lifelong learning* para o líder se justifica, por fim, pela “necessidade de contatos pessoais com outros líderes como ele, que mantêm tudo em código *naturalístico*” (Meneghetti, 2022, p. 77). Para estar em *feeling* com o sucesso, deve-se vivenciar contextos em que outros já alcançaram aquilo que se almeja, extraindo-se todo o aprendizado possível em uma síntese criativa direcionada à própria ação *ecceica*.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS: O PERCURSO

Atuado o percurso metanoico (...),
age-se a paz da ordem e a alegria da glória vital
(Meneghetti, 2015, p. 54).

Na obra “Projeto Líder”, Antonio Meneghetti (2022, p. 83, grifo nosso) aponta que um líder:

Vigia e analisa constantemente a convergência de tecnologias: onde há uma tecnologia que converge um eficiente produto, logo a examina e a coloca na bagagem de contínua reestruturação da sua empresa.

Como anteriormente mencionado, a partir da iniciativa liderística da Accorsi Consultoria Empresarial, diante do contexto pandêmico inicial, no qual, como sociedade, nos encontrávamos em isolamento, estabeleceu-se a proposta de um grupo de estudos online síncrono, a fim de que mantivéssemos contato com a teoria ontopsicológica e com assuntos atinentes ao universo da liderança e estabelecêssemos um espaço de sanidade diante de cenário tão desafiador.

Do sucesso dos primeiros encontros realizados em 2020, decorreram outros grupos de estudo, de caráter semestral ou anual, a depender da extensão e complexidade do livro em análise. Até o presente momento, foram realizados seis grupos de estudo, conforme sistematizado na linha do tempo abaixo, nos quais foram abordadas as seguintes obras de Antonio Meneghetti:

Figura 1 – Linha do Tempo: Obras Estudadas

GRUPOS DE ESTUDO

Uma breve história de um design peculiar



Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

Agendados de modo quinzenal, com duração de 1h a 2h, os encontros online caracterizam-se pela leitura coletiva e discussão da obra selecionada, a partir de um cronograma pré-estabelecido. Nestes encontros destinados a líderes, o mediador guia a leitura e a discussão de textos da obra de Meneghetti, elaborando perguntas, tecendo explicações e indicando intertextos que promovem o aprofundamento e a aplicabilidade dos temas propostos. Os participantes são, igualmente, instados a realizar a leitura de trechos, a partilhar suas dificuldades de compreensão e percepções de leitura e a sanar suas dúvidas. Por fim, como encerramento dos percursos formativos, realizam-se residences ou seminários presenciais.

A seguir, apresentamos uma síntese metodológica dos aspectos expostos:

- **Realização:** Accorsi Consultoria e Intus Escola de Liderança.
- **Motivação inicial:** Contexto pandêmico/isolamento social (2020).
- **Objetivos:** Autoconhecimento, sanidade, prosperidade e metanoia empresarial.
- **Grupos de estudo online síncronos:** Agendados de modo quinzenal, com duração de 1h30 a 2h, os encontros *online* caracterizam-se pela leitura coletiva e discussão da obra selecionada, a partir de um cronograma pré-estabelecido.
- **Recursos:** Zoom/Google Meet.
- **Execução:** De um semestre a um ano, a depender da extensão e complexidade da obra selecionada.
- **Participantes:** Empresários, empreendedores, líderes de diferentes regiões do país e das mais variadas áreas de atuação (Tecnologia, Educação, Consultoria, Indústria, Varejo etc.).
- **Pré-requisitos:** Não há exigência de formação acadêmica ou aplicada prévia. *Common ground* = realização de entrevistas de autenticação/contato inicial com o método ontopsicológico.
- **Dinâmica dos encontros/contrato pedagógico:** Diagnóstico inicial; leitura guiada por um mediador; discussão; aulas expositivas; seminários; exercícios aplicados.
- **Encerramento:** *Residences* ou seminários presenciais.

A definição das obras em grande parte dos semestres se deu pela escolha do mediador, a fim de que fossem focalizados aspectos importantes ao desenvolvimento liderístico dos empresários em processo de autenticação. Destacamos, contudo, o grupo destinado ao estudo da obra “Femi-

nilidade como sexo, poder e graça”, realizado ao longo do ano de 2022: este livro foi sugerido por uma das participantes dos grupos (a primeira autora deste artigo) e teve a particularidade de ter como componentes apenas mulheres empresárias/empreendedoras.

4. RESULTADOS E SÍNTESE: A CULMINÂNCIA

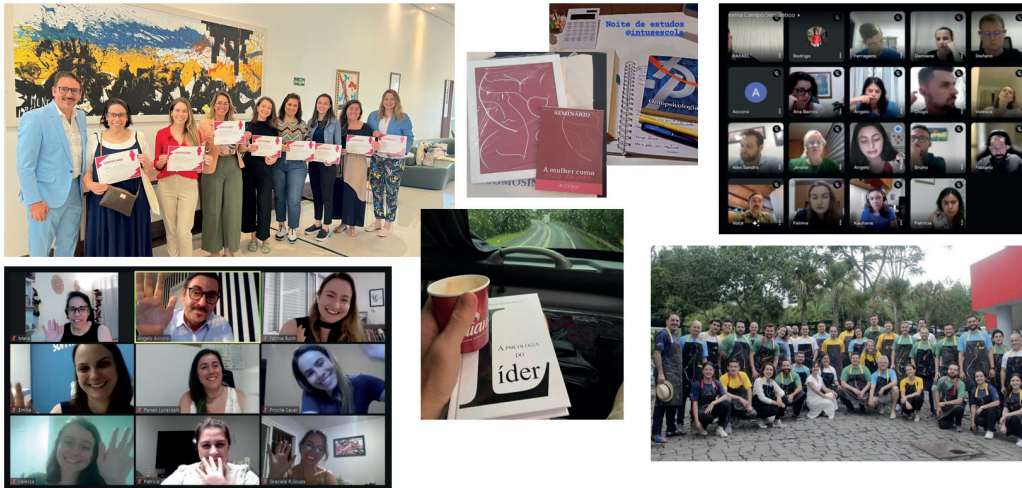
O homem deve autocriar-se por meio de responsabilidades
(Meneghetti, 2015, p. 54).

A partir da organização (segundo autor) e da participação (primeira autora), dos grupos de estudos que têm em seus objetivos a missão de promover o contato inicial e posterior aprofundamento das obras de Antonio Meneghetti, destaca-se a promoção de uma rotina de leitura e estudo de textos basilares à ciência ontopsicológica, numa dinâmica de autonomia e responsabilidade que leva à aplicação/vivência do que esta ciência elucida e propõe. Assim, diante da oportunidade que este Congresso possibilita de construirmos artigos e reflexões empíricas, concluímos este manuscrito apresentando os ganhos percebidos enquanto participantes desta proposta formativa:

- **Autoconhecimento para realização:** A Ontopsicologia compreende o líder em sua totalidade humana e como pedra angular de seu negócio. Logo, todas as reflexões propostas sempre levam a uma compreensão total do líder em sua sanidade e sucesso;
- **Evolução por meio do estudo:** Ao nos colocar o desafio intelectual e prático contínuo para além do que propõe o dia a dia de nosso business, a participação dos grupos de estudo nos coloca em postura de aprendizes diante daquilo que ainda precisamos compreender;
- **Reforço da própria liderança:** Ao sermos instados enquanto líderes a estar diante de outros, revemos com maior clareza nosso escopo, nossas limitações e nosso potencial;
- **Economia de tempo:** Avança-se mais rápido ao se aprender com quem já faz, já venceu;
- **Autocrítica e metanoia:** Por meio da discussão de situações práticas, desafios e exemplos, é possível a aferição de nossa eficiência perante a *performance* de nossos pares, as necessidades do mercado e as oportunidades do contexto sócio-histórico em que nos encontramos;
- **Refinamento intuitivo:** Através do conhecimento das descobertas da Ontopsicologia: o Em Si ôntico, o Monitor de Deflexão e o Campo Semântico, conseguimos categorizar adequadamente situações e emoções, bem como reagir e prever acontecimentos buscando uma resposta ótima a eles;
- **Reestruturação e metanoia empresarial:** Uma vez que o objetivo ponta dos grupos de estudo aqui focalizados é o fazer liderístico, cada encontro nos leva a um momento de profunda análise de nossas práticas e de tomada de decisões.

Accorsi (2023, p. 187), ao concluir sua obra sobre as habilidades necessárias ao líder de sucesso, afirma que “Cada descoberta diminui o limiar da ignorância do homem acerca daquilo que ele já é”. Logo, optar tanto pela organização quanto pela participação em um grupo de estudos é ampliar horizontes, colocar-se em marcha, tomar para si a responsabilidade pela construção de sua estrada e pela chegada aos lugares que se intenta.

Figura 2 – Registros dos encontros formativos *online*, rotina de estudos dos participantes remotos e atividades finais (seminários e *residences*)



Fonte: Dados da pesquisa (2020-2024).

Em um mundo cada vez mais fragmentado, no qual o real da vida é confundido com realidades várias, em que multiversos e avatares substituem a experiência, é fundamental ao líder experiências – mesmo que mediadas pelo digital – concretas, empíricas, reais, nas quais ele coloca a “mão na massa”: lê, sublinha, rabisca, (não) entende, questiona...; olha nos olhos, ouve a voz de alguém que também está neste caminho; sente, via intuição, via campo semântico; e, acima de tudo, age, para tornar-se mais, para engrandecer seu projeto...

Fica-nos, portanto, o desafio de nos apropriarmos de modo inteligente das novas tecnologias a fim de produzir (auto)evolução e sanidade, nesta jornada de autoconhecimento e ação que é a existência de cada um. E fica-nos também a provocação de Antonio Meneghetti (2015, p. 47) de respondermos, de modo responsável, ao poder que nos é intrínseco:

Vai e torna-te o que és!

REFERÊNCIAS

ACCORSI, Ângelo. Episódio 37: Mantenha o seu ponto e todo resto está com você. In: **Spotify: Intuscast**, 2024. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/6rx3edunCXrapPMriuq-9jh?si=kZ2QMOVKRIGAUxkjuCLrOw>. Acesso em: 3 ago. 2024.

ACCORSI, Ângelo. **Self skills: a chave para a liderança**. São Paulo: Literare Books Internacional, 2023.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, Antonio. **Filosofia ontopsiológica**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto líder: a inteligência empresarial na ótica de Antonio Meneghetti**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2022.

SILVA, Bruno Fleck da. **Em Si ôntico: individuação e pessoa na Ontopsicologia**. Basiliade: Revista de Filosofia, Curitiba, v. 5, n. 9, p. 9-22, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://fasbam.edu.br/pesquisa/periodicos/index.php/basiliade/article/view/446/225>. Acesso em: 3 ago. 2024.