



Parceria de valor: uma jornada de crescimento mútuo e transformação social

Viviane Thaís de Araújo¹
Luzia A. de C. M. Longo²

*Subtema: O papel do líder na condução da transformação social:
seus deveres de formação e ação.*

Resumo

Este relato de experiência consiste em apresentar a experiência de uma parceria de valor entre duas mulheres, a qual nasceu a partir do reconhecimento do potencial de crescimento de cada uma e da possibilidade de multiplicar esse crescimento, num processo de intercâmbio de valores e de conhecimentos derivados de sua vivência pessoal anterior à parceria. Esta então veio a propiciar um enriquecimento pessoal e profissional, com impactos positivos para ambas, para outras pessoas, para empresas e para a sociedade. A criação e realização conjunta de um curso voltado a profissionais de Recursos Humanos levaram as autoras a compreenderem a importância do estabelecimento de uma relação sadia que reforce a identidade de cada uma e, consequentemente, seja relevante para o alcance do objetivo social. O suporte teórico de base que possibilita refletir sobre a experiência vivenciada tem como referência principal a obra de Antônio Meneghetti. Os resultados do curso mostraram que só se pode ensinar o que se tem em abundância. E que isso gera movimento e função de crescimento para os outros e para si mesmo.

Palavras-chave:

Liderança, Parceria, Em Si ôntico, Identidade, Ambivalência.

1. Introdução

Em cada pessoa existe um potencial de natureza que representa sua essência de vida, denominada Em Si ôntico³. Porém, a concretização desse potencial depende das ações e relações que cada pessoa constrói a cada momento, ao longo da vida.

Nesse contexto, a escolha das relações que reforcem a identidade do indivíduo é fundamental para o sucesso de qualquer parceria, seja em relacionamentos tanto pessoais como profissionais.

Pretende-se com este relato apresentar uma experiência de parceria entre duas profissionais com competências e experiências diferenciadas que, juntas, construíram um projeto bem-sucedido, com impactos no crescimento e expansão da inteligência delas próprias e de outras mulheres.

A decisão de escrever sobre este tema se deu pelo reconhecimento de uma força complementar existente nesta relação, porém suscetível a todas as interferências externas à

¹ Assistente Social (UFSC), pós-graduação em Gestão de Projetos Sociais (Universidade Gama Filho), MBA Empresarial (Sustentare/SC). Cursando MBA Identidade Empresarial – Business Intuition na AMF. Microempresária do ramo de Consultoria em Responsabilidade Social.

² Psicóloga (UEM), MBA Empresarial (Sustentare/SC), especialização em Coordenação de Grupos Operativos (Instituto Pichon-Rivière/SP), Coach de Vida e Carreira. Microempresária no ramo de Consultoria em Responsabilidade Social.

³ MENEGETTI, 2012, p.84.

intencionalidade do Em Si. Tais interferências geram inseguranças, medos e, em muitos momentos, a inação.

Dar-se conta disso não é o suficiente. É preciso, constantemente, retomar o contato com o Em Si e entrar em ação.

Este artigo é, também, o compartilhamento de uma experiência viva em que as autoras relatam toda a dinâmica interna desde a tomada de decisão até o resultado da ação.

2. Desenvolvimento

Estamos juntas há pelo menos 12 anos. Há 12 anos nos conhecemos e iniciamos nossa jornada de parceria e complementariedade. Esta é nossa história, de uma parceira que consideramos de muito valor: para nós como pessoas e profissionais, para as organizações onde atuamos e para a sociedade. A história de uma psicóloga e consultora e de uma assistente social e cliente.

Como coloca Leonardo Boff⁴ “todo ponto de vista é a vista de um ponto”, decidimos relatar nossa história como cada uma a colheu.

“Iniciamos nossa relação em uma oportunidade onde eu tinha a responsabilidade de promover uma transformação no ambiente onde eu estava e ela a de me ajudar com seus conhecimentos técnicos e gerenciais a realizar tal feito.” (assistente social)

“Minha missão, por outro lado, era compreender quais eram os desafios da empresa e como a cliente gostaria de conduzir este processo. Desde o início, percebemos nossas diferenças no modo de colher e agir sobre a realidade posta e descobrimos uma complementariedade de inteligência”. (psicóloga)

O desafio era sempre muito similar: desenhar e implantar projetos de contratação de pessoas com deficiência tendo como motivador inicial e principal o cumprimento de uma legislação, a Lei de Cotas. Porém, desde o momento em que nos conhecemos e iniciamos o trabalho de consultoria e a relação consultora-cliente, começamos a perceber que a nossa motivação pessoal e profissional não se restringia ao cumprimento de uma legislação. Nossa intenção era transformar as organizações e as pessoas para que pudessem, a partir desse desafio, expressar o seu melhor.

Este tema é sempre muito delicado e toca as pessoas de diferentes formas: da piedade à negligência, da curiosidade à rejeição, do preconceito à discriminação, da obrigação à causa. Além disso, envolve pessoas com diferentes papéis e funções sociais — profissionais de RH, lideranças, colegas de trabalho, representantes governamentais e de direito da sociedade civil — além das próprias pessoas com deficiência e seus familiares. Trata-se de um tema que, quando é introduzido na empresa, traz à tona um paradigma da padronização de tudo (incluindo as pessoas), materializada em processos, ambientes físicos e relações de trabalho excludentes para qualquer pessoa que não atenda ao padrão. Ademais, a empresa se baseia numa visão conservadora sobre as pessoas com deficiência, agindo de forma assistencialista.

Portanto, sempre trabalhamos o tema sob a perspectiva da gestão da diversidade humana e da responsabilidade dos indivíduos, levando para as empresas uma abordagem mais

⁴ BOFF, 2000

ampla e humanista. Com esta base, nosso foco sempre foi ajudar as empresas na criação de uma cultura em que cada pessoa – com ou sem deficiência – pudesse ser vista e valorizada a partir do que ela é e do seu verdadeiro potencial.

Para nós, esse entendimento sempre foi muito simples. Segundo Meneghetti⁵ “todo homem, como pessoa, é único e irrepetível”. Assim, como podemos padronizar pessoas? E qual a vantagem de fazer isso, já que a riqueza da vida é toda a sua diversidade?

O Humanismo considera cada homem como uma criatura única e extraordinária, portanto todos os homens, mesmo se diversos, gozam da mesma dignidade. (...) Nada do que é humano é estranho à minha humanidade. A aceitação das diversidades é estímulo, portanto o Humanismo quer e ama as diferenças de culturas, línguas, pessoas.

Durante a maior parte desses anos, seguimos nossa jornada encontrando-nos e reencontrando-nos em diferentes empresas, mas continuando a compartilhar ideias, projetos, métodos, ferramentas, questionamentos, medos, frustrações, conquistas e vitórias. O mais incrível foi que passamos a compartilhar o mesmo sonho: o de desejar que as pessoas conseguissem ver valor genuíno neste desafio, com todo o potencial de transformação para todos os envolvidos. E, principalmente, de desejar que assumissem com responsabilidade o papel de agentes dessa transformação, buscando seu desenvolvimento, acessando sua força e conduzindo o trabalho com propósito, de modo os resultados sejam consequência natural de tudo isso. “*O futuro existe conforme você o constrói hoje. É matemática consequencial: estamos em nossas mãos*”.⁶

Nossa parceria se fortaleceu à medida que reforçamos nossa identidade. Cada vez mais, temos clareza das nossas especificidades. Uma com uma competência mais analítica em profundidade, capacidade de leituras de cenário assertivas e proposição de soluções inteligentes e coerentes com a realidade das empresas e a outra com uma lógica realizadora e competências para mobilizar, convencer, gerir e conduzir as transformações potenciais.

No final de 2014, iniciamos uma nova jornada, a de empreender. Não como sócias da mesma empresa, mas sócias em valores e sonhos e, consequentemente, em diversos projetos. Dessa forma, temos a tranquilidade de atuar, individualmente, em projetos que não são comuns.

Nossas empresas atuam na mesma área de negócio, porém com um portfólio que se assemelha e se diferencia ao mesmo tempo. Assim, mantemos nossa identidade pessoal e a complementaridade de conhecimento e vivência profissional, bem como a convergência quanto aos valores humanistas.

A nova trajetória seguiu em frente...

Demos sequência à nossa parceria no desenvolvimento dos projetos das empresas, porém passamos a dar-nos conta de uma dinâmica de dependência e de delegação de responsabilidade dos clientes a nós, que se repetia em quase todos os trabalhos.

⁵ MENEGETTI, 2011, p.12.

⁶ MENEGETTI, 2013, p. 108

Despendíamos tempo na elaboração de propostas e projetos que não geravam valor e resultados. Observamos que tal dinâmica bloqueava o potencial de transformação existente em cada empresa e em cada profissional que nos contratava.

Compreendendo que as mudanças somente acontecem através de pessoas realizadas que assumem verdadeiramente sua liderança, começamos a pensar em uma forma de atuação que pudesse fortalecer os profissionais responsáveis pelos projetos de gestão da diversidade e inclusão dentro das empresas. “Quem realiza bem a si mesmo realiza também bem a própria empresa, o próprio trabalho, o próprio ganho.”⁷

Observando a realidade dos profissionais responsáveis por conduzir o tema dentro das empresas, verificamos que estes, na maioria das vezes, não têm a mínima ideia do que precisam fazer. Muitos não escolheram trabalhar com o tema (ou não têm consciência de que escolheram), não têm conhecimento técnico, não recebem um desafio claro, não dispõem de recursos e muito menos de apoio estratégico e gerencial para realizar este trabalho. Consequentemente, os resultados não aparecem e as empresas não avançam rumo à conformidade legal.

A partir da análise desse contexto, concluímos que havia uma grande necessidade de preparação técnica e comportamental desses profissionais. Porém, o mercado estava bastante retraído para a contratação de consultorias neste tema, frente a outras prioridades.

Usamos a criatividade e decidimos inovar

Sempre acreditamos que tínhamos todas as condições para ajudar esses profissionais com o nosso conhecimento técnico, gerencial e tácito. Cada uma de nós, de maneira diferente, havia tido a oportunidade de estudar e colocar em prática conhecimentos, técnicas, métodos e ferramentas, e havia contribuído para a construção de *cases* de sucesso de grandes empresas no tema.

Mas, como poderíamos fazer isso sem estarmos dentro das empresas?

Usamos nossa criatividade. Segundo Meneghetti⁸, a criatividade significa “construir uma solução positiva não prevista pelas premissas vistas segundo a lógica corrente” ou “descobrir ilações progressivas de um possível desconhecido”.

Tivemos a ideia de criar um curso aberto para empresas e voltado, especialmente, para os profissionais responsáveis por conduzir os projetos internos de inclusão. Denominamos “Curso Prático de Inclusão de Pessoas com Deficiência”.

Mas, logo de início, surgiu um questionamento: “será que não vamos matar nosso negócio, já que desta forma, vamos disponibilizar todo o nosso conhecimento, nossas técnicas e ferramentas”?

Por outro lado, sabíamos que, com a melhor qualificação do nosso cliente, receberíamos demandas mais estratégicas e com capacidade de gerar maior impacto. E foi o que aconteceu. Contaremos mais adiante!

⁷ Idem, 2013, p. 391

⁸ MENEGETTI, 2012 p.68

Na arte de viver, para centrar o sentido da vida, é determinante *saber dar para ser*. (...) Um grande, quando tem algo a dar, deve fazê-lo. É como um mecanismo que produz uma exuberância de energia: deve dar, porque a extraposição é necessária para equilibrar a potência emitente e consentir uma circularidade de ação.⁹

Em seguida, criamos todo o conteúdo programático, selecionamos os parceiros e o método de trabalho. O intuito era qualificar as pessoas para ajudarem suas empresas na criação e implantação de um projeto coerente com sua realidade e, indiretamente, estimular O potencial de ação e crescimento de cada pessoa. O curso foi formatado para atender empresas que estão iniciando seus projetos e aquelas que já têm vivência no assunto. Por se tratar de um curso prático, ao seu final o participante teria seu projeto desenhado ou revisado.

Formatamos o curso com uma carga horária de vinte e seis horas, sendo vinte e quatro horas divididas em quatro módulos e ministradas em sala de aula, e duas horas oferecidas no formato de mentoria¹⁰ dentro das empresas e após o término das aulas. Com isso, os profissionais teriam a oportunidade de conhecer os conteúdos, desenhar seu projeto, aprender com as experiências de outras empresas e, ao final, sanar dúvidas específicas, adequando o conteúdo ao potencial e à realidade de sua empresa.

No conteúdo, contemplamos temas técnicos, gerenciais e comportamentais, sempre com uma abordagem humanista e construída com base em nossas vivências. Na concepção e elaboração do conteúdo, escolhemos temas que pudessem gerar sentido para as pessoas, que as fizessem se conectar com o assunto e despertar um interesse genuíno de investir sua força e inteligência na liderança do projeto dentro das empresas.

Tudo pronto, seria o momento de lançar o curso. Certo?

Errado. Desenhamos a ideia geral do curso em setembro de 2015. E ali paramos.

Cada uma retomou a rotina de prospecção de clientes, elaboração de propostas e alguns outros projetos individuais ou em parceria. Sempre lembrávamos do curso (“temos de colocar o projeto na rua”). Pensávamos, verbalizávamos, mas não agíamos. O tempo foi passando e chegamos em 2016.

Iniciamos o ano retomando a ideia do curso, mas ainda sem ação.

Se o indivíduo permanece na indecisão, a situação o devora e ele se torna espaço de decisões de outrem.

‘Em tal sentido, cada vez que o sujeito põe uma ação, varia e imposta o próprio universo. (...) Por isso, a vida do ser humano à luz do eterno é de uma responsabilidade infinita’.¹¹

O homem resulta grande especialmente pelas suas realizações, isto é, por aquilo que faz, não por aquilo que pensa. Ele cria continuamente novas realidades (também a si mesmo), portanto é um ‘segundo criador’.¹²

⁹ MENEGHETTI, 2013 p. 126-127

¹⁰ Mentoria: termo utilizado no mundo empresarial para designar um processo em que um profissional com mais experiência – o mentor – em determinado tema, coloca-se à disposição de profissionais mais inexperientes. Segundo o Dicionário Michaelis, mentor é o “indivíduo reverenciado como sábio conselheiro e orientador de alguém”.

¹¹ MENEGHETTI 2007b, p.230 apud MENEGHETTI, 2013, p. 396

¹² Idem, 2014, p. 59

Até que tivemos a oportunidade de refletir sobre a “ambivalência feminina”, em um grupo de estudos de Ontopsicologia do qual participamos, em que discutíamos sobre o livro “Feminilidade como Sexo, Poder e Graça” de Antonio Meneghetti. Na mesma semana, recebemos um vídeo¹³ com uma palestra de uma gestora de empresas, no qual ela relatava sua história de inseguranças e reforçava a importância de que as mulheres sejam “mais corajosas e menos perfeitas”. Voltando ao curso, percebemos o quanto estávamos divididas na decisão de agir. Segundo Meneghetti (2013, p. 35):

“Toda mulher – ainda que não compreenda, ainda que não saiba a fundo – percebe constantemente em si mesma uma divisão. (...) Nenhuma mulher quer ir ao fundo de si mesma, porque no fundo de si mesma tem medo.”

Decidimos, finalmente, lançar o curso. O primeiro passo, porém, ainda mostrou nossa insegurança e o não reconhecimento da nossa força. Procuramos algumas instituições renomadas, a fim de buscarmos uma chancela para este projeto. Em uma dessas visitas, ouvimos a pergunta decisiva: “por que vocês precisam de uma instituição para realizar este curso”?

O silêncio se instalou. Nós sabíamos a resposta. Será que estávamos com medo? De quê?

Exatamente. De que teríamos medo? Caso não houvesse interessados, não tivéssemos inscritos, poderíamos, simplesmente, cancelar o curso.

O silêncio foi embora e começamos a trabalhar. Buscamos um local diferenciado e acolhedor para a realização do curso, sempre considerando o orçamento disponível. Criamos o plano de comunicação, cuidando para que tudo estivesse em sintonia. Usamos de nossa criatividade o tempo todo e contamos muito com o apoio de diversos colaboradores.

“O líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que exista o máximo de produção específica ou resultado integral”.¹⁴

Em poucos dias, já tínhamos tudo pronto para o lançamento. Tivemos pouco mais de um mês para as divulgações e inscrições. Inscreveram-se onze profissionais do sexo feminino, de sete grandes empresas catarinenses. Isso já sinalizava um potencial de sucesso para o curso, ao mesmo tempo em que nos desafiava a usar mais nossa inteligência com vistas à concretização deste projeto.

Inscrições realizadas, iniciamos o curso

No primeiro módulo, já percebemos que o que criamos era muito diferente do que as pessoas estavam esperando. Estava além das expectativas. Isso porque, em geral, os cursos relacionados a esse tema são bastante centrados nas questões sociais e organizacionais, mas quase nunca trabalham o indivíduo como protagonista de sua história e responsável pelo sucesso ou o insucesso de seus projetos.

Rapidamente, conseguimos construir o vínculo com o grupo e despertar o interesse real pelo curso e pelo tema e suscitar o senso de responsabilidade de cada participante em relação

¹³ Palestra “Ensine coragem às meninas, não a perfeição” ministrada por Reshma Saujani. Disponível em: https://www.ted.com/talks/reshma_saujani_teach_girls_bravery_not_perfection?language=pt-br.

¹⁴ Idem, 2013, p. 24

à empresa, a si própria e a outras pessoas. Para nossa surpresa, na metade do primeiro módulo, recebemos o *feedback* de que este era um dos melhores cursos de que haviam participado na vida. Ficamos desconcertadas, sem saber direito como reagir a tantos elogios, pois ainda havia muito por fazer. De novo, o não reconhecimento da nossa força e o medo de não atender às expectativas ao longo do curso...

Ao final de cada módulo, desafiávamos as participantes com tarefas que as levavam a desenhar ou revisar seus projetos e, naturalmente, a movimentar suas empresas para o tema. Consequentemente, as participantes passaram a ser reconhecidas como referência direta sobre o tema. Com isso, começamos a ser acionadas entre os módulos para ajudar na realização das tarefas. Além de sanar dúvidas técnicas, sabíamos que nosso papel deveria ser muito mais amplo. Logo de início, percebemos que as dificuldades relatadas se relacionavam à dificuldade de reconhecer seu potencial e a força que tinham. Portanto, nossa função estava bem clara: provocar a inteligência e estimular a autonomia de cada pessoa.

3. Resultados

A cada encontro e período entre os encontros, nós percebíamos a importância da decisão que tomamos em criar o curso, do quanto as empresas (pessoas) anseiam não apenas por conhecimento, mas pelo valor embutido naquilo que são destinadas ou que se propõem a fazer. Percebemos que, à medida que atuávamos com base em nossa inteligência e em nossa complementaridade, isso servia de fonte de inspiração e orientação para as alunas.

O líder é um ativador de valores. Valor, o que significa? Aquilo que faz mais. Em que sentido? Aquilo que faz mais ser, ou qualquer fenomenologia que, definitivamente, produz passagens de maior investimento ôntico: faz ser mais. (...) O líder, para ser ativador de valores, deve passar, constantemente, pelo tu. Torno-me, na medida em que sei mediar o tu. O tu é o outro, é o parceiro, a empresa, a sociedade, a natureza, isto é, o outro que não sou eu. Invento, crio a mim mesmo por meio de uma interação, ou seja, sou eu na medida em que exercito a função social¹⁵.

Temos a certeza de que tudo isso não teria acontecido se não nos tivéssemos conscientizado da ambivalência da situação que vivemos logo no início do curso e se não tivéssemos entrado em ação. Entendemos a necessidade de que, antes de mais nada, sejamos honestas e coerentes com nosso projeto de natureza.

“E hoje eu dizia, quem procura a verdade já é falso. Já é falso porque significa que está procurando fora, mentiroso consigo mesmo. Está evitando si mesmo. Procure a si mesmo, faça exato a si mesmo, faça consciente a si mesmo, e a verdade está ali. Está tudo junto”.¹⁶

O que observamos nas participantes ao longo do curso nos enche de alegria. Não tínhamos ideia do impacto que a abordagem do curso causaria para cada uma das participantes e para o projeto de sua empresa.

As evidências nos mostraram que estávamos no caminho certo. O curso havia contribuído com a ampliação da consciência das participantes em relação a vários aspectos profissionais, extrapolando o objetivo da elaboração do projeto. Algumas falas ilustram esta questão:

¹⁵ MENEGHETTI, 2013, p. 106

¹⁶ ABO, 2015, p.66

“Quando vocês perguntaram no primeiro módulo se eu escolhi trabalhar com esse tema ou se eu fui escolhida, minha primeira resposta foi ‘fui escolhida’. Durante todo esse processo entre os módulos, com tanto trabalho, muitas vezes me questionei: ‘por que eu, por que me deram mais este projeto?’. Mas, com as provocações que vocês fizeram durante o curso, eu me dei conta de que eu escolhi, pois sempre encaminhava matérias sobre o tema para minha líder, sempre mencionava o assunto nas reuniões e questionava sobre o porquê de não termos este projeto na empresa.”

“Saio deste curso com o sentimento de que sou capaz de fazer a mudança. Basta ter coragem. Eu entendi que eu tenho uma grande oportunidade nas mãos, inclusive de carreira.”

“Este curso fez muito para mim, pois eu tenho como missão de vida fazer coisas para melhorar a humanidade.”

“Eu entendi que o caminho nunca é linear.”

“Eu saio deste curso empoderada.”

São relatos sobre avanços e desafios superados, compartilhamentos de pequenas e grandes conquistas. Há uma séria tomada de consciência sobre a responsabilidade individual e um senso de propriedade que têm levado as participantes a trabalharem para tornar ambiente o melhor possível.

Toda a construção do curso, as dificuldades, os medos que tivemos e a superação desses medos nos tornaram aptas não só para ministrar o curso tecnicamente, mas para educar para o desenvolvimento e empoderamento, contribuindo para formar pessoas protagonistas, líderes de si mesmas e habilitadas para a sua função social.

“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”.¹⁷

4. Considerações finais

Este artigo é o relato de uma experiência que representa uma parceria de valor. Uma parceria construída pela relação de respeito e celebração de diferenças, reforço de identidade e com escopo de crescimento mútuo.

O critério de verdade nas relações é o princípio de identidade de natureza e o critério do utilitarismo funcional. Quando entramos em contato com o filho, com o empregador, com o colaborador, é imediatamente o quântico: “Você fez uma relação que reforça a sua identidade?”¹⁸

Consideramos este projeto mais um fruto dessa parceria de valor e, talvez, o mais importante na nossa jornada. Pela primeira vez, como empreendedoras, temos maior autonomia para escolher atuar em projetos em que acreditamos e ajudar a promover o potencial de transformação existente, através do empoderamento das pessoas que estão à frente de projetos dentro das organizações.

Não é somente a sensação do dever cumprido. É a sensação de fazer o que é de verdade, o que é nosso, dos nossos valores, da nossa natureza. De acordo com o livro “Cultura e Educação: uma nova pedagogia para a sociedade futura”:

¹⁷ MENEGHETTI, 2014, p. 14

¹⁸ Idem, 2014, p. 169

em cada ser humano há uma informação-base que é um critério para cada individuação. Esse critério de natureza, quando seguido em sua originalidade, possibilita ao homem a evolução histórica do seu próprio potencial. Meneghetti isolou e o nomeou de Em Si ôntico.¹⁹

Essa experiência está sendo uma oportunidade para ampliarmos nossa capacidade de desenvolvimento e de vivermos de forma autêntica, na medida em que nos desafia, tirando-nos da nossa zona de conforto e exigindo de cada uma de nós escolhas justas. Portanto, impulsiona nosso processo de autenticação.

Autenticação significa: rever a exatidão do instrumento mental. O homem normal, no âmbito da psicologia, já é um ponto de chegada. Mas, o escopo do processo de autenticação em psicoterapia ontopsicológica é a criatividade: fazer o gênio a partir do potencial de natureza.²⁰

Reconhecemos essa oportunidade como fruto de uma intuição organizada por meio de uma interação funcional de dois “Em Si ônticos”, em correspondência ao seu Eu lógico-histórico, colocados a serviço do valor “sociedade”. Isso resulta na nossa autorrealização.

5. Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ONTOPSICOLOGIA. *Cultura e educação: uma nova pedagogia para a sociedade futura*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.

BOFF, L. *A águia e a galinha*. São Paulo: Vozes, 2000.

MENEGHETTI, A. *A Paidéia ôntica*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

_____. *Arte sonho e sociedade*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2015.

_____. *Dicionário de Ontopsicologia*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2012.

_____. *Feminilidade como Sexo, Poder e Graça*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2013.

_____. *Pedagogia Ontopsicológica*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2014.

_____. *Projeto Homem*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2011.

_____. *Psicologia do Líder*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2013.

_____. *Psicologia Empresarial*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2013.

_____. *Do humanismo histórico ao humanismo perene*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2014.

TED. *Ensine coragem às meninas, não a perfeição* (vídeo disponível em: https://www.ted.com/talks/reshma_saujani_teach_girls_bravery_not_perfection?language=pt-br).

¹⁹ ABO, 2015, p.17

²⁰ MENEGHETTI, 2011, p.28-29.