

Empresa viva

Por Katiucia Garcia



PREFÁCIO

Introvisão: quando a saída é para dentro

Vivemos um tempo em que as organizações falam de futuro, inovação e sustentabilidade, mas continuam operando a partir de um olhar antigo sobre o ser humano. Um olhar fragmentado. Um olhar que separa razão e sensibilidade, produtividade e sentido, matéria e espírito. O resultado é visível: ambientes adoecidos, relações empobrecidas, lideranças exauridas e um trabalho que, muitas vezes, já não sustenta a vida — apenas a consome.

Este livro nasce da urgência de romper com essa lógica.

Empresa Viva - Tecendo a Vida nas Organizações não propõe um novo modelo de gestão, nem uma metodologia de alta performance espiritualizada. Ele propõe algo mais radical: uma mudança de consciência. Uma travessia do olhar. Um deslocamento do eixo que sustenta a forma como concebemos o trabalho, as organizações e a nós mesmos.

Este eBook nasce da inspiração do texto Tecendo a Vida nas Organizações, escrito em coautoria no Livro de Psicogenealogia, coordenado por Letícia K. Baccin. A partir dessa obra fundadora, este material se expande, aprofunda e atualiza o diálogo entre consciência, espiritualidade, saúde, organizações e sociedade, trazendo-o para o contexto contemporâneo do trabalho, das corporações e dos desafios civilizatórios atuais.

Não se trata de instrumentalizar a espiritualidade para aumentar resultados, nem de revestir práticas antigas com uma nova linguagem. Trata-se de reconhecer que toda organização é um campo de consciência, e que a forma como esse campo é percebido, nutrido e habitado define não apenas seus resultados econômicos, mas sua capacidade de gerar vida, sentido, saúde e pertencimento.

A premissa é simples e, ao mesmo tempo, profundamente disruptiva:

tudo o que está vivo possui consciência, campo, memória e propósito.

E uma empresa — ainda que juridicamente definida como pessoa abstrata — é, na prática, um organismo vivo, sustentado por pessoas, intenções, histórias, afetos e campos invisíveis que operam silenciosamente sob o visível.

Para acessar essa dimensão, é preciso desenvolver um outro tipo de percepção. É aqui que entra a Introvisão.

Introvisão não é introspecção psicológica, nem exercício de autoconhecimento voltado ao indivíduo isolado. Introvisão é uma tecnologia de consciência. Um movimento de retorno ao centro. Um gesto de recolhimento do olhar que, ao invés de se projetar



apenas para fora — metas, indicadores, resultados —, aprende a perceber o que sustenta a realidade por dentro.

A introvisão nos permite reconhecer que toda organização possui uma alma fundadora, uma intenção original, um campo que a antecede. Quando essa alma é esquecida, a empresa perde vitalidade. Quando é reconhecida, compartilhada e integrada, ela se torna viva, regenerativa e coerente com a Vida que a atravessa.

Nesse contexto, a mediunidade deixa de ser compreendida como fenômeno extraordinário ou atributo de poucos, e passa a ser reconhecida como aquilo que sempre foi: uma capacidade natural de mediação entre dimensões.

Medir, aqui, não é intermediar algo externo, mas permitir que a consciência atravesse a matéria. Toda liderança verdadeira é mediúnica. Toda escuta profunda é mediúnica. Toda decisão tomada a partir de um campo mais amplo — e não apenas do ego, do medo ou da repetição — é um ato de mediação consciente.

Ser mediúnico, neste livro, não significa “ver o invisível” como espetáculo, mas agir a partir dele. É permitir que a inteligência espiritual informe a inteligência estratégica. É compreender que a sensibilidade não é fragilidade, mas uma competência evolutiva. É reconhecer que o trabalho, quando desconectado da consciência, se torna mecânico; e quando religado a ela, se transforma em serviço à Vida.

É nesse ponto que emerge o conceito de Conectando Consciências.

As organizações são campos relacionais. Nada nelas acontece de forma isolada. Pensamentos, emoções, crenças e intenções circulam, se amplificam e se cristalizam em cultura, clima, processos e resultados. Conectar consciências não é harmonizar discursos, mas alinhar campos. Não é impor valores, mas despertar pertencimento. Não é treinar comportamentos, mas elevar o nível de presença coletiva.

Quando consciências se conectam, a empresa deixa de ser um espaço de mera sobrevivência econômica e passa a ser um território de sentido, aprendizagem e regeneração. Um lugar onde trabalhar não significa se fragmentar, mas se integrar. Onde produzir não exige adoecer. Onde prosperar não implica destruir — nem a si, nem ao outro, nem ao planeta.

Este eBook é um convite.

Um convite para abandonar a visão da empresa como máquina e reconhecê-la como organismo. Um convite para compreender que espiritualidade não é um adendo ao trabalho, mas o substrato invisível que o sustenta.

Um convite para líderes, gestores, empreendedores e colaboradores que já presentem que algo precisa mudar — não apenas nos modelos, mas na consciência que os cria.

Aqui, não falamos de espiritualidade institucional, moral ou religiosa. Falamos de uma espiritualidade encarnada, aplicada, sistêmica. Uma espiritualidade que se manifesta na forma como se decide, se lidera, se comunica, se cuida e se constrói o futuro.

Porque, no fim, a pergunta não é se as empresas podem ser espirituais.

A pergunta é: quanto tempo ainda conseguiremos sustentar organizações que não reconhecem a Vida que as habita?

A empresa viva não é um ideal distante.

Ela é uma lembrança.

E este livro é um chamado para recordá-la.



CAPÍTULO I

Empreendedorismo espiritual: ativando o código divino da Vida nas corporações

“Você está trabalhando em algo que possa mudar o mundo?”

A provocação lançada por Peter H. Diamandis e Steven Kotler não é retórica. Ela toca um ponto sensível da experiência contemporânea do trabalho: a dissociação entre fazer e servir, entre produzir e gerar Vida. A maioria das pessoas responde “não” não por falta de capacidade, mas porque foi treinada a atuar dentro de estruturas que perderam o contato com o sentido profundo da existência.

Este capítulo nasce da compreensão de que empreender é um ato espiritual, ainda que nem sempre consciente. Toda criação humana — uma empresa, uma organização, uma corporação — nasce de uma intenção. E toda intenção carrega um campo, uma energia, uma consciência. Quando essa consciência é esquecida, o empreendimento adoece. Quando é reconhecida, integrada e vivificada, ele se torna um organismo capaz de gerar Vida em abundância.

Bert Hellinger sintetiza essa verdade ao afirmar que nos sentimos verdadeiramente

bem-sucedidos quando aquilo que empreendemos serve à Vida. Não se trata de uma oposição entre lucro e propósito, mas de uma hierarquia ontológica: o lucro saudável é consequência de um organismo vivo, não seu motor exclusivo.

A empresa como organismo vivo

Partimos, portanto, de uma premissa fundamental: tudo o que vive possui alma. O corpo sem alma é matéria inerte; a organização sem alma torna-se máquina. Uma empresa não é apenas um conjunto de processos, cargos e indicadores. Ela é um organismo sistêmico, sustentado por pessoas, valores, histórias, afetos e campos invisíveis que operam continuamente.

Arie de Geus afirma que, se imaginarmos a organização como um ser vivo, ela se tornará um ser vivo. Essa afirmação não é metafórica no sentido poético apenas; ela é profundamente prática. A forma como percebemos uma organização determina como ela se estrutura, se relaciona, adoece ou se regenera. Quando concebida como máquina, ela exige controle, manutenção externa e substituição de peças. Quando reconhecida como organismo, ela desenvolve capacidade de autocura, adaptação e evolução.

Essa mudança de olhar inaugura o que chamamos de empreendedorismo espiritual: uma forma de empreender que reconhece a Vida como princípio organizador e a consciência como alicerce das estruturas humanas.

A ruptura cartesiana e a heresia da separatividade

A humanidade, no entanto, afastou-se dessa percepção ao longo de sua história. A partir da consolidação do paradigma cartesiano, o ser humano passou a ser compreendido como uma “coisa que pensa”, separado do corpo, da natureza e do Espírito. Essa ruptura produziu um efeito silencioso e cumulativo: o isolamento existencial, o adoecimento progressivo e a construção de uma sociedade competitiva, fundada na crença da separatividade.

Fritjof Capra demonstra que, durante séculos, ciência e espiritualidade caminharam juntas como forças estruturantes da civilização. Filosofia, arte, religião e ciência eram expressões complementares do conhecimento humano. A ruptura ocorre quando a realidade passa a ser compreendida exclusivamente a partir da quantificação, da mensuração e da fragmentação.

A metáfora da máquina torna-se dominante. O mundo deixa de ser visto como organismo vivo e passa a ser tratado como um conjunto de peças manipuláveis. O mesmo ocorre com o ser humano — e, por extensão, com as organizações.

Nesse modelo, a empresa que não funciona precisa de “conserto”. Suas falhas são tratadas como defeitos técnicos, não como sinais de desequilíbrio sistêmico. A mudança só pode vir de fora, imposta por especialistas ou gestores. O resultado é previsível: estruturas rígidas, ambientes desumanizados e pessoas tratadas como engrenagens.

Peter Senge observa que a metáfora da máquina moldou profundamente o caráter das empresas modernas. Embora tenha gerado ganhos de eficiência, produziu também um efeito colateral grave: as pessoas não gostam de ser tratadas como peças substituíveis. Onde a Vida não é reconhecida, surge a resistência, a apatia e o esvaziamento de sentido.

Do determinismo ao campo vivo

Avanços científicos contemporâneos, entretanto, começam a revelar os limites dessa visão. Estudos demonstram que atitudes, emoções e ambientes influenciam a expressão genética. A biologia deixa de ser destino fixo e passa a responder ao contexto. Essa compreensão estende-se naturalmente às corporações: uma empresa é um campo vivo, sensível às intenções, relações e valores que a atravessam.

Rupert Sheldrake contribui com essa ampliação ao propor a teoria dos campos morfogenéticos, segundo a qual sistemas vivos são organizados por campos de informação que orientam forma, comportamento e evolução. Uma corporação consciente, sob essa ótica, não é apenas um CNPJ, mas um campo em ação, um corpo coletivo que aprende, memoriza e responde ao ambiente.

O empreendedorismo espiritual emerge, então, como uma prática de ativação desse campo. Ele reconhece que:

- ambientes podem atuar como catalisadores de transformação;
- o crescimento ocorre por meio do movimento e da circulação;
- a informação tem poder criador;
- a cooperação é princípio biológico e organizacional;
- a prática do “dar e dar” ativa potenciais latentes — individuais e coletivos.

Um chamado à profundidade

A pergunta lançada por Amit Goswami ecoa como um divisor de águas: estamos interessados no que é profundo em nós ou preferimos continuar ociosos? Essa questão atravessa indivíduos e organizações. Empresas ociosas podem crescer financeiramente, mas carecem de enraizamento. Empresas vivas, ao contrário, sustentam-se a partir de dentro.

Empreender com visão espiritual não significa adotar discursos elevados ou práticas simbólicas desconectadas da realidade. Significa reposicionar a consciência no centro do fazer. Significa reconhecer que toda organização é expressão de um estado de consciência — e que transformar estruturas exige, antes, transformar o olhar que as sustenta.

Este capítulo inaugura essa travessia. Ele não oferece respostas prontas, mas estabelece o terreno conceitual sobre o qual todo o livro se desenvolve: a empresa como organismo vivo, a consciência como fundamento e o empreendedorismo como serviço à Vida.

O ponto de mutação começa aqui.



CAPÍTULO II

O Observador é o Observado: consciência, origem e a alma das organizações

“Se existe uma divisão entre o observador e o observado, essa divisão é a origem de todo o conflito humano.”

— J. Krishnamurti

Este capítulo aprofunda um princípio fundamental para a compreensão da empresa viva: não existe separação real entre quem observa e aquilo que é observado. Essa afirmação, simples em aparência, carrega uma potência transformadora capaz de redefinir a forma como concebemos o indivíduo, a organização e o próprio mundo do trabalho.

Quando acreditamos que o observador está separado do observado, instauramos o conflito. Quando reconhecemos a unidade, inauguramos a responsabilidade consciente. No campo organizacional, essa compreensão dissolve uma das ilusões mais persistentes da modernidade: a ideia de que a empresa é algo externo ao indivíduo, um ente neutro, desvinculado da consciência de quem a cria, conduz e sustenta.

A falácia da separatividade

Não existe o “eu” separado do “outro”. Não existe o indivíduo separado da empresa. Não existe a organização como entidade independente da consciência que a atravessa. Todos são Um.

A empresa não é um objeto inerte sobre o qual se atua; ela é uma extensão viva do campo de consciência de seus idealizadores, gestores e colaboradores. A personalidade jurídica nasce quando uma ideia é manifestada na fisicalidade. O idealizador torna-se, assim, o instrumento de manifestação daquela persona organizacional. A vitalidade dessa persona depende diretamente da intenção original que a gerou — intenção que

representa sua Alma, sua origem consciente.

Quando essa origem é esquecida, a organização perde coerência interna. Quando é lembrada, revisitada e compartilhada, o Ser da corporação permanece ativo, pulsante e alinhado à Vida.

Revisitar a origem: o centro vivo da corporação

Compreender uma corporação consciente exige revisitar sua origem. Toda empresa nasce de um impulso criador, de um passado simbólico, de algo maior que antecede sua forma jurídica. Esse Algo Maior — seja chamado de propósito, intenção, vocação ou alma — é o que sustenta sua manifestação, sua evolução e seu sucesso.

Revisitar a origem não é um exercício nostálgico, mas um ato de reconexão ontológica. É retornar ao Self da organização, ao seu centro vivo. É compartilhar essa alma com todos os envolvidos no presente, convidando-os a integrar-se a ela.

Assim como a biologia é colaborativa, também o é a empresa viva. A corporação consciente funciona em rede viva, sustentada por reconhecimento, pertencimento e colaboração. Onde há integração, há vitalidade. Onde há fragmentação, há adoecimento.

A empresa como persona viva

Arie de Geus aprofunda essa compreensão ao afirmar que, se a empresa é um ser vivo, ela possui uma persona — um caráter próprio, uma identidade singular que não se confunde com a soma de seus membros. A instituição não é criação exclusiva de seus integrantes atuais; ela é uma entidade que os precede e os transcende.

Integrar-se a uma organização implica participar de um conjunto de valores, visões e crenças que podem não coincidir integralmente com os do indivíduo, mas que não são separados dele. A voz da pessoa e a voz da entidade são distintas, mas interdependentes. Ambas fazem parte de algo maior.

Essa compreensão exige o desenvolvimento de um relacionamento saudável entre a persona organizacional e seu meio ambiente. Não se trata de submissão cega, mas de alinhamento consciente. Não se trata de anulação do indivíduo, mas de integração sistêmica.

Consciência, ciência e o colapso da realidade

A ciência contemporânea, em diálogo com a espiritualidade, valida hoje um princípio ancestral: o olhar do observador manifesta a realidade. No campo da física quântica, essa compreensão é conhecida como o colapso da função de onda. No campo da vida cotidiana, ela se traduz em uma pergunta simples e decisiva: como eu vejo a mim mesmo, o mundo e a empresa da qual faço parte?

A resposta a essa pergunta define o campo no qual a organização opera.

O mecanicismo fragmentou o mundo em partes, instaurando a crença de que, para funcionar, é preciso dividir. Surgiu a síndrome do especialista, na qual cada parte perde a percepção do Todo. A separatividade torna-se dogma. O Self é esquecido. A Alma é silenciada.

O pensamento sistêmico surge como antídoto a essa fragmentação. Ele não nega

as partes, mas as reinsere no Todo. Ele não se fixa em eventos isolados, mas reconhece padrões de mudança. Ele não trata pessoas como reativas e impotentes, mas como participantes ativas na criação da realidade.

Peter Senge denomina o pensamento sistêmico como a quinta disciplina justamente por ser a base conceitual que sustenta todas as demais. Sem ele, não há organização que aprende, apenas estruturas que reagem.

Instalar um novo olhar

Quando optamos por instalar um novo olhar, passamos a manifestar realidades que estavam disponíveis apenas em latência. Essas realidades aguardavam “olhos de ver” para serem vivificadas. Esse olhar não se limita ao indivíduo; ele se estende à coletividade, à pessoa física e à pessoa jurídica — ambas detentoras de alma e consciência de Ser.

Para que essa parceria seja eficaz, é imprescindível a integração. A comunhão das almas em uma só intenção. A empresa move-se no mundo conforme é percebida por aqueles que a mantêm em funcionamento. A saúde e o sucesso de uma organização estão diretamente conectados ao nível de consciência de seus colaboradores.

Uma corporação consciente exige que todos se sintam parte de um mesmo organismo. Não há empresa viva sem integração. Não há vitalidade sem pertencimento.

A escada da vida e a unidade do Todo

William Stern descreve a vida como uma escada hierárquica na qual cada nível contém e é contido por outros: indivíduo, família, tribo, nação, divindade. Hoje, poderíamos estender essa escada para incluir células, moléculas, átomos e campos sutis. Somos unitas multiplex: uno quando vistos de fora, múltiplos quando observados por dentro.

O mesmo ocorre com as empresas. Elas contêm múltiplas personae — gestores, colaboradores, acionistas, tecnologias, ativos — e prosperam quando essas partes estão orientadas à superação e à realização do potencial do todo. Assim como no corpo humano, onde células cooperam para manter a vida, também na organização a colaboração sustenta a vitalidade.

Quanto maior a conexão, maior a prosperidade.

Consciência como fundamento organizacional

A retomada dessa perspectiva não é apenas conceitual; ela é reparadora. Ao reconhecer a empresa como ser integral, desencadeia-se um processo de ressonância positiva no inconsciente coletivo. Um novo nível de consciência passa a operar no meio corporativo.

É imperioso reconhecer que toda empresa é feita de seres humanos. E quanto maior o nível de consciência do gestor, maior o potencial de contágio positivo para todo o corpo organizacional. O gestor não é apenas administrador de processos; ele é guardião do olhar que sustenta a realidade da empresa.

Este capítulo consolida um princípio inegociável da empresa viva:

não existe organização saudável sem consciência integrada.

O observador é o observado.

E transformar a empresa é, antes de tudo, transformar o olhar que a cria.



CAPÍTULO III

A próxima evolução da consciência humana: Consciência Transcendental e a empresa como promotora de saúde

A consciência humana não é um recurso fixo, nem uma instalação permanente. A antropologia cultural demonstra que ela se desenvolveu gradualmente ao longo de milênios. O corpo humano, em termos biológicos, sofreu poucas alterações significativas em dezenas de milhares de anos; o que mudou — e muda — é a forma como percebemos a nós mesmos, o mundo e o lugar que ocupamos nele. A questão decisiva, portanto, não é se a consciência evolui, mas qual será o seu próximo salto.

Ervin Laszlo propõe que essa mudança tem implicações mais do que teóricas: pode definir a sobrevivência da espécie. Não se trata de um otimismo ingênuo, tampouco de um discurso místico apartado da realidade. Trata-se de uma constatação: a crise contemporânea é, antes de tudo, uma crise de consciência. E crises de consciência não se resolvem apenas com tecnologia, governança e eficiência — resolvem-se com transformação interior, amadurecimento coletivo e reintegração com a Vida.

Segundo tradições nativas, estaríamos sob a regência de um “Sexto Sol”: um ciclo de transição no qual emergiria uma nova consciência, capaz de reposicionar a civiliza-

ção sobre pilares mais sutis e profundos — empatia, confiança, solidariedade. Uma civilização Holos: uma cultura onde o Todo volta a ser reconhecido como fundamento. A pergunta, porém, permanece: essa consciência chegará a tempo? E a resposta não está nos sistemas abstratos, mas na decisão íntima de cada pessoa que lê estas linhas e se permite atravessar por elas.

Há uma chave simples e antiga que sinaliza essa transmutação:

“Se teus olhos forem bons, todo o teu corpo terá luz.”

O que se afirma aqui é brutalmente prático: o olhar determina o corpo. A percepção determina a realidade. A consciência determina a experiência. E aquilo que chamamos de “mundo” é, muitas vezes, apenas o reflexo do modo como fomos treinados a vê-lo.

Albert Einstein toca o mesmo ponto ao afirmar que o ser humano é parte de um todo chamado universo, mas experimenta pensamentos e sentimentos como se fossem separados do restante — uma ilusão de ótica da consciência. Essa ilusão sustenta a separatividade: entre indivíduo e natureza, entre empresa e pessoa, entre trabalho e sentido, entre sucesso e Vida. Quando ela se desfaz, algo essencial se reorganiza: a realidade deixa de ser um conjunto de objetos isolados e volta a ser uma teia viva de interconexões.

É nesse terreno que a empresa viva deixa de ser apenas uma metáfora inspiradora e passa a ser compreendida como necessidade evolutiva.

3.1 A empresa viva é promotora de saúde

“Todas as coisas são conectadas como o sangue que une uma família... O homem não teceu a teia da vida; ele é dela apenas um fio. O que ele fizer para a teia estará fazendo a si mesmo.” — Ted Perry

Se tudo está conectado, não existe empresa “neutra”. A organização influencia e é influenciada. Ela afeta a saúde de quem a habita e, simultaneamente, é afetada pelo nível de consciência de seus membros. Por isso, uma empresa viva não é apenas mais humana: ela se torna um território de promoção de saúde, um organismo capaz de gerar coerência e vitalidade — ou, quando desconectada, de produzir adoecimento, fragmentação e exaustão.

Para compreender essa dimensão, é central introduzir o conceito de salutogênese.

Salutogênese (salus = saúde; gênese = origem) é um termo cunhado por Aaron Antonovsky para designar a investigação das razões que levam alguém a estar saudável. O valor dessa abordagem é paradigmático: durante décadas, as ciências da saúde concentraram-se majoritariamente na patogênese — a origem da doença. Antonovsky desloca o olhar: não pergunta apenas “por que adoecemos?”, mas “o que sustenta a saúde?”

Esse deslocamento é profundamente coerente com o propósito deste livro: se uma organização é um ser integral, então seu desafio não é apenas evitar “doenças corporativas” (conflitos, queda de performance), mas cultivar as condições internas que sustentam saúde, sentido e coerência.

Antonovsky compreende o ser humano em um estado de desequilíbrio dinâmico: a vida é, por natureza, desafiadora e instável. O ponto não é eliminar a instabilidade, mas

desenvolver recursos internos e coletivos para atravessá-la com integridade. Assim, ele introduz um núcleo essencial: o Sense of Coherence — o sentido de coerência.

O sentido de coerência é uma orientação global: um sentimento persistente de confiança de que a vida é compreensível, manejável e significativa. Em outras palavras, saúde não é apenas ausência de doença; é a capacidade de permanecer inteiro diante da complexidade.

Antonovsky descreve esse núcleo em três componentes:

1) Compreensão (Comprehensibility)

É a capacidade de perceber os estímulos internos e externos como informação ordenada, consistente e inteligível. Quando a pessoa compreende o que vive, ela reduz o caos mental. Quando uma equipe compreende o que acontece — e por que acontece — ela reduz ansiedade coletiva e aumenta maturidade sistêmica.

2) Gestão (Manageability)

É a percepção de que existem recursos disponíveis — pessoais e sociais — para lidar com as exigências da vida. Sem gestão, o indivíduo entra em impotência. Sem gestão, a organização entra em colapso. Empresas vivas criam redes de suporte, ambientes psicologicamente seguros e estruturas que fortalecem, ao invés de esmagar, a potência humana.

3) Investimento e significado (Meaningfulness)

É a capacidade de extrair sentido do que se vive e, portanto, investir energia com dignidade. Não se trata de gostar de tudo, mas de encontrar razão para atravessar desafios sem trair o próprio centro. E aqui tocamos o coração do trabalho: ninguém sustenta uma vida inteira apenas por salário. Sustenta-se por pertencimento, reconhecimento e futuro compartilhado.

O sentido de coerência, portanto, não é um conceito “da saúde” separado do mundo corporativo. Ele é, na prática, um indicador espiritual e psicológico de vitalidade organizacional.

Quando o trabalho é incompreensível, ingovernável e destituído de significado, ele adoece. Quando é inteligível, sustentável e carregado de sentido, ele cura.

Da empresa mecânica ao organismo que se autocura

O convite que este capítulo propõe é instalar um novo olhar: um olhar humanizado, integral, capaz de perceber o ser humano em totalidade — espírito, mente, emoção e corpo — e estender essa integridade à personalidade jurídica.

A empresa viva é aquela em que a equipe quer permanecer, porque se sente parte de um organismo. Não apenas empregada, mas integrada. Não apenas utilizada, mas reconhecida como órgão vital de um corpo maior.

A saúde espiritual, mental e emocional de uma empresa está diretamente ligada à concepção dos gestores sobre a natureza desse organismo. Se o gestor enxerga a organização como máquina, ele gerará controle, fragmentação e medo. Se ele enxerga como organismo vivo, ele gerará integração, fluxo e pertencimento. O gestor é, no sentido mais profundo, um guardião do olhar.

Uma corporação consciente é uma rede de intercomunicação com o ambiente e

com seus colaboradores. Ela reconhece que seu “corpo” tem o necessário para se re-equilibrar. Ela reconhece setores como sistemas orgânicos essenciais. Ela reconhece pessoas como células funcionais. E, ao reconhecer, ela ativa processos de autocura.

Quando o Observador muda o olhar, o organismo responde. O que estava mórbido e separado torna-se vivo e integrado. A empresa torna-se um ponto de cura: um lugar onde o ser humano pode desabrochar, não porque a organização “permite”, mas porque o campo foi reorganizado para sustentar Vida.

Trabalho, afinal, é labor. E colaborar é trabalhar junto — não apenas para entregar resultados, mas para produzir significado, pertencimento e alegria lúcida.

Mario Sergio Cortella afirma que ninguém permanece em um local apenas por salário; a permanência depende da capacidade de enxergar a finalidade positiva do que faz, do reconhecimento que recebe, do bem-estar que sente e da possibilidade de futuro conjunto. Isso não é romantização do trabalho. É realismo humano.

Ecologia profunda, saúde coletiva e a urgência do Ser

Fritjof Capra amplia o horizonte ao afirmar que a nova visão da realidade é ecológica em um sentido que vai além da proteção ambiental. Surge a distinção entre ambientalismo superficial e ecologia profunda: uma percepção em que nada é separado do Todo, porque tudo é rede de fenômenos interconectados.

A crise atual — social, emocional, ambiental e espiritual — não é um acidente. Ela é consequência da drástica mudança de percepção que trocou o organismo pela máquina. Quando nos separamos do Todo, adoecemos. Quando voltamos ao Todo, nos reorganizamos.

A vida mecânica possui prazo de validade: ela pode funcionar por um tempo, mas em períodos de crise ela colapsa, porque não acessa paz, sentido e bem-estar — elementos que só emergem quando há reconexão com o Ser.

Por isso, o movimento contemporâneo — por vezes silencioso, por vezes explícito — desloca o eixo do crescimento material para o crescimento interior. Ele aparece em abordagens holísticas de saúde, em movimentos de potencial humano, em caminhos espirituais, e também em uma nova geração de líderes que já percebeu que a empresa só prospera de verdade quando não se separa da Vida.

Arie de Geus sintetiza esse futuro ao indicar que empresas vivas sustentam um contrato implícito com seus membros: ajudar cada pessoa a explorar seu potencial de Ser. Isso não é altruísmo; é inteligência sistêmica. O potencial humano cria potencial corporativo. Não há separatividade. A biologia é colaborativa — e a corporação consciente também.

Dois pontos, então, se tornam fundamentais:

- 1) a empresa é um ser vivo;
- 2) suas decisões são resultado de um processo de aprendizado.

Este capítulo afirma, com firmeza, que a próxima evolução da consciência humana não é um luxo filosófico. É uma urgência civilizatória. E as organizações — por serem campos coletivos de altíssimo impacto — serão um dos principais palcos dessa transição.

A pergunta que fica não é se aceitamos o desafio.

É: quanto tempo ainda podemos adiar a instalação desse novo olhar?



IV. Conclusão

Desta forma, possível se faz analogia do atual conceito de economia e administração, mecanicista, ao ‘Mito da Caverna’ tratado no livro VII, de A República, de Platão, onde homens, desde a infância, encontram-se em uma morada subterrânea, ‘com grilhões nas pernas e no pescoço, de modo que fiquem imóveis onde estão e só voltem o olhar para a frente, já que os grilhões os impedem de virar a cabeça’, atrás deles existe uma enorme fogueira que fica no alto, entre a fogueira e os prisioneiros existe um caminho e ao longo deste caminho se ergue um muro, assim se faz possível visualizarem sombras refletidas no muro de homens carregando objetos passando, sendo as sombras a representação da verdade absoluta, porque é só o que conseguem enxergar diante dos grilhões, acreditando que aquele é o único modelo existente de vida, ‘e como seria para a libertação dos grilhões e a cura da ignorância’?

A libertação da ignorância traz desconforto, exigindo determinação e coragem, a luz [conhecimento] ofusca os olhos e obriga a mudanças de paradigmas. A conquista do amadurecimento espiritual e intelectual gera desconforto, porque precisamos nos desvencilhar dos grilhões que impedem nossa visão da verdade [ego], expandindo nossos horizontes, visualizando a real necessidade do meio que fazemos parte, como um todo integrado.

Assim, se faz urgente que um destes prisioneiros decida enxergar a luz do sol, rompendo com o isolamento criado, compreendendo que somos todos promotores da saúde, independente do setor que atuamos neste existir, lembrando que influenciemos a vida e somos influenciados por ela, como um tênue fio, integrante da teia da vida. Portanto, como fazemos parte do mundo e ele de alguma forma nos pertence, como integrantes do organismo universal, somente galgamos um estado de prosperidade se visualizarmos a luz do sol, desvendando a criatura humana como um todo, corpo, mente e espírito, ligada, por fios tênues ao todo universal, buscando assim, uma consciência que permita cuidar do todo integrado, irradiando saúde, desenvolvimento social com bases na fraternidade e compaixão.

"Volta teu rosto sempre na
direção do sol e, então, as
sombras ficarão para trás."
Provérbio oriental



Um convite para seguir o caminho



Se este livro tocou algo em você,
se as ideias aqui apresentadas despertaram questionamentos, reconhecimentos
ou um desejo de aprofundar,
então este não é um ponto final — é um limiar.
A transformação da consciência não acontece apenas pela leitura,
mas pela vivência, pela prática contínua e pela integração do conhecimento à
vida cotidiana.

É com esse propósito que nasce a Escola Ser InComum.

Um espaço de formação, investigação e expansão da consciência, criado para
quem compreende que o mundo muda quando o ser humano muda, e que organiza-
ções vivas só existem quando pessoas vivas, inteiras e conscientes as sustentam.

Escola Ser InComum

Ao se inscrever, você terá acesso a:

- Mais de 400 horas de aulas gravadas, organizadas em trilhas de desenvol-
vimento humano, consciência, espiritualidade aplicada, relações, propósito e
vida profissional.
- Conteúdos profundos, integrativos e atualizados, que dialogam com ciência,
espiritualidade, educação da consciência e prática cotidiana.
- Um ambiente de aprendizado que respeita o tempo do Ser, estimula a autono-
mia e convida à responsabilidade consciente.

CRIANDO UNIÃO

O Significado Espiritual dos Relacionamentos

Um curso que aprofunda o relacionamento como via de autoconhecimento, cura e expansão da consciência.

Lançamento oficial: 02 de fevereiro de 2025

Ao integrar o plano anual, você não apenas amplia seu repertório de conhecimento — você se compromete com um caminho de desenvolvimento contínuo, alinhado à sua essência e à Vida.

O chamado está feito

Se você sente que chegou o momento de sair da caverna, de olhar o trabalho, os relacionamentos e a própria existência por uma perspectiva mais ampla, então este convite é para você.

**Clique aqui e Inscreva-se na
Escola Ser InComum**

Acesse o plano anual e receba o curso CRIANDO
UNIÃO como parte dessa jornada.

Porque a verdadeira mudança começa dentro — e se
expande para tudo o que tocamos.

