

Projeto Formação do Líder Autêntico

Ana Petry

Antonio Meneghetti Faculdade – anapetry@perfilo.com.br

Joana de Jesus

Antonio Meneghetti Faculdade – joana@automatiza.com.br

Eixo Temático: Educação para a Economia Verde e para o Desenvolvimento Sustentável

Resumo: Este artigo tem como objetivo apresentar o Projeto Formação do Líder Autêntico desenvolvido pela AIO/ABO/AMF. O objetivo geral do projeto é a formação integral do empreendedor, através da aplicação da teoria e do método ontopsicológico, possibilitando que o mesmo seja promotor ativo de soluções para o contexto. O resgate do potencial natural de cada ser humano possibilita que ele seja, antes de tudo, eficiente administrador da própria vida e dos próprios interesses, e depois seja, também, um ativo participante na resolução dos complexos problemas sociais. Desta forma, o projeto contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio propostos pela ONU.

Palavras-Chave: Sustentabilidade; responsabilidade social; psicologia do líder; consultoria ontopsicológica.

Project The Education of an Authentic Leader

Abstract: This article aims to present the Project “Authentic Leader’s Education” developed by AIO / ABO / AMF. The overall objective of this project is the integral education of the entrepreneur, through the application of the ontopsychologic theory and method, allowing them to be an active promoter of solutions to the context. The rescue of the natural potential of every human being allows one to be, first of all, an efficient administrator of one’s own life and one’s own interests, and then also an active participant in solving complex social problems. Therefore the project contributes to the achievement of the Millennium Development Goals proposed by the UN.

Keywords: Sustainability, social responsibility, psychology of the leader; ontopsychologic consulting.

82

1 Introdução

A Declaração do Milênio de 2000 é um documento que reflete a motivação fundamental da ONU – garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais –, definindo metas a serem alcançadas até 2015. É neste movimento que o Projeto Formação do Líder Autêntico¹, iniciado em 1992, se engaja. Tendo como público-alvo o empreendedor brasileiro, foi desenvolvido prioritariamente no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro (RS), com atividades em âmbito nacional e internacional. O Projeto utiliza-se dos princípios e método da Escola Ontopsicológica e visa à formação de uma nova consciência empreendedora, responsável, operativa e comprometida, cujo resultado contempla especificamente os ODMs 1 (erradicar a pobreza extrema e a fome); ODM 2 (atingir o ensino

básico universal); ODM 3 (promover a igualdade de gênero e autonomia das mulheres); ODM 7 (sustentabilidade ambiental); ODM 8 (estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento)².

Além disso, o projeto está em consonância com o Pacto Global lançado em 2000 pelo então Secretário Geral, Kofi Annan, e com o conceito de educação permanente preconizado pela UNESCO em 2006. A iniciativa parte da AIO (Associação Internacional de Ontopsicologia) em parceria com diversas instituições: ABO (Associação Brasileira de Ontopsicologia), FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística) e AMF (Antonio Meneghetti Faculdade); além das instituições públicas, tais como as Prefeituras Municipais de São João do Polêsine e de Restinga Seca; e internacionais como a UESP (Universidade Estadual de São Petersburgo - Rússia). Há também a adesão voluntária de empresários e jovens.

Segundo Arcary (2010) e Cohn (1995), o cenário histórico-social do Brasil no final da década de 80 era bastante particular. A política assistencialista para a América Latina no final da II Grande Guerra e os anos de ditadura militar que constrangeram iniciativas empresariais e políticas haviam desenvolvido uma psicologia social de dependência no cidadão brasileiro. Havia, portanto, a necessidade de iniciar uma pedagogia de responsabilização para despertar os líderes brasileiros, passando de uma cultura estática e tímida à autoconsciência de seu potencial de atuação. O ponto importante da intervenção da AIO na formação dos líderes brasileiros foi recuperar a autoestima através do reconhecimento e da valorização das características do que Meneghetti (1999) chamou de “alma brasileira”. Nessa perspectiva, o Projeto Formação do Líder Autêntico tem como objetivos específicos: despertar o empreendedor para a necessidade de uma formação pessoal diferenciada; fornecer ao empreendedor uma bagagem cultural que o auxilie a compreender as dinâmicas sociais e econômicas, nacionais e mundiais; fomentar o intercâmbio cultural entre empreendedores de diversas regiões e de diferentes nacionalidades possibilitando o estabelecimento de parcerias e a relativização dos estereótipos; potencializar a capacidade de ação prática dos empreendedores a partir do resgate do próprio projeto de natureza e da restituição da capacidade intuitiva; sensibilizar o empreendedor para sua responsabilidade junto às problemáticas sociais; formar o empreendedor como ativo propagador dos mais elevados valores humanos como: respeito à vida, ao próximo e ao meio ambiente; valorização do trabalho honrado e de qualidade; respeito à liberdade de credo e costumes.

O projeto tem relevância social na medida em que reduz o número de pessoas com necessidade de algum tipo de assistência e, formando líderes, aumenta o número de

¹ O Projeto Formação do Líder Autêntico foi apresentado em Dezembro de 2010 na sede do Conselho Econômico, Social e Ambiental da República Francesa (Paris) para um grupo de especialistas em ODMs.

² Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – **4º Relatório Nacional de Acompanhamento**. Brasília: Ipea, 2010.

participantes ativos na resolução de problemáticas sociais. A replicabilidade³ do projeto é possibilitada pelo uso de uma metodologia, a ontopsicológica, e pelo caráter autossustentável do projeto..

2 Premissas teóricas do Projeto Formação do Líder Autêntico

As atividades do Projeto Formação do Líder Autêntico assumem como referência a teoria e a prática da Escola Ontopsicológica e os pressupostos sobre os quais se pauta o projeto podem ser sintetizados em três pontos principais:

1) A visão de homem: considerando-o protagonista e responsável, entende-se que o homem é um projeto de natureza e como tal nasce com possibilidades intrínsecas de manutenção, defesa e desenvolvimento de tal projeto. Seu problema inicia quando ele passa a ter um modo de ser e de pensar que não coincidem mais com sua identidade inata; tornam-se prioritários os estereótipos culturais, os modelos fixos de ser e pensar. O melhor auxílio que se possa dar a um indivíduo é devolver-lhe a capacidade de gestão eficiente de si no mundo e, exatamente por isso, a metodologia de intervenção ontopsicológica busca a reintegração da natureza humana, restabelecendo o eixo entre a mente e a identidade de natureza de cada indivíduo. Há, porém, a prerrogativa irrevogável do livre arbítrio.

2) A definição de líder⁴: compreende-se por líder “aquele que sabe servir, sabe fazer funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que haja a máxima produção específica ou resultado integral” (MENEGETTI, 2005, p. 8). Significa que um líder, enquanto realiza o seu projeto de inteligência, realiza também o interesse público: ele desloca bens, gera riqueza, encontra alternativa para problemas diversos, dá trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade e impulsiona o progresso. Quando um líder decide realizar algo, busca e cria os meios e as pessoas para que tal projeto possa ser realizado. Como resultado, primeiro há trabalho para muitos e, segundo, a sociedade tem um outro produto, um outro serviço para atender suas necessidades. Em síntese, o conceito de líder tomado como base para o projeto tem intrínseca a ação social enquanto a sua realização passa através do ser útil a si e aos outros (MENEGETTI, 1999, p. 222). A formação desse líder, porém, é uma formação específica e é ela que possibilita que o crescimento econômico não seja acompanhado por aumento da desigualdade social e degradação ambiental.

³ Essa replicabilidade pode ser demonstrada por outros projetos semelhantes, dentre os quais: Niotan, na Rússia; Lizari, na Letônia; Lizori, na Itália.

⁴ O termo “Líder” deriva, provavelmente, do viking “*leading*”, que significa “dirigir a rota”. Usava-se esse termo para identificar o capitão da embarcação, aquele que, tendo um lugar a alcançar, sabia identificar os ventos a favor e evitar aqueles contrários ao escopo (MENEGETTI, 2008a).

3) Elementos da formação: o líder é o resultado de potencial natural e de contínua formação e desenvolvimento desse potencial. Inicialmente, é a própria natureza que dota aquele indivíduo de possibilidades diferenciadas; mas é o estilo de vida e o aprendizado constante que fazem daquele potencial uma efetiva capacidade de realização. A formação da personalidade líder, no projeto Líder Autêntico, passa por três pontos. 1) Formação cultural: o líder deve conhecer um pouco de tudo o que é a cultura geral; ter o máximo de conhecimento no seu campo de atuação; e ter experiência nas relações diplomáticas construindo relações válidas com as pessoas que interagem no seu *business*. 2) Transcendência dos estereótipos: significa a capacidade racional do sujeito de estar acima das morais e da cultura corrente, dos estereótipos⁵. 3) Conhecimento ontopsicológico, principalmente o conhecimento do inconsciente, campos semânticos e Em Si ôntico: é importante conhecer o inconsciente⁶ porque é um enorme quântico de inteligência ainda não utilizado pelo indivíduo e porque grande parte dos problemas que um indivíduo tem é o resultado de ações motivadas pelo funcionamento de uma zona do seu próprio inconsciente que é contrário aos seus interesses verdadeiros. O conhecimento dos campos semânticos permite ao líder saber quais informações ele mesmo está agindo sobre os outros e quais informações estão agindo sobre ele. Por fim, o conhecimento do Em Si ôntico evidencia que cada homem, assim como cada célula do universo, é dotado de um modo para manter e evoluir a própria identidade de natureza, é dotado de uma inteligência infalível para estabelecer as interações de vantagem no seu ambiente.

A formação ontopsicológica do líder, portanto, segue o estilo *life long learning*, alicerçado em três pilares: a) ser a si mesmo; b) saber o que se é; e c) construir historicamente o projeto que se é. Também para a UNESCO⁷, a chave do desenvolvimento é a realização total do homem, em toda a sua riqueza de personalidade, na complexidade das suas formas de expressão e seus vários papéis sociais.

3 Aspectos práticos do Projeto Formação do Líder Autêntico

A formação do líder autêntico não decorre de um curso universitário ou programa de carreira, mas sim de uma formação no estilo *life long learning* com intervenções pontuais que privilegiam a formação da pessoa do líder como epicentro do qual decorrem todos os outros resultados (MENEGHETTI, 2008a). O Projeto foi desenvolvido através de um conjunto de atividades descritas abaixo.

⁵ Estereótipo é um modo mental ou comportamental de uma sociedade ou de um grupo; são modelos de comportamento dos seres humanos que cada sociedade considera absolutos.

⁶ O inconsciente é uma parte da vida e da inteligência do homem que permanece desconhecida a si mesmo (MENEGHETTI, 2004b).

O *Residence* é um instrumento específico de atuação da escola ontopsicológica que lança uma nova lógica de formação da liderança empresarial e política. É um encontro de três a sete dias, planejado para um grupo específico de pessoas cujo conjunto de atividades possibilita uma verificação existencial: atividades práticas em ambiente ecologicamente saudável; metanoia interior que consiste na mudança de mente para recondução do indivíduo à sua autenticidade de natureza; e formação intelectual, base racional às ações precedentes, dando consciência e consistência do processo de mudança. Segundo Meneghetti, fazer um Residence segundo a metodologia ontopsicológica substancialmente significa *verificar se o próprio estado de ser e a própria produção de vida são funcionais ou não ao crescimento, ao bem-estar e à satisfação de toda a unidade de ação que se é*. Portanto, verificar se o próprio modelo de vida – além de ser sadio – está também em gestão eficiente e êxito vencedor (MENEGHETTI, 2004a).

Em paralelo, e de forma autônoma, cada líder em formação realiza verificações através da *consultoria de autenticação e empresarial*. A consultoria ontopsicológica é uma análise da pessoa e do negócio de forma a individualizar a causa dos problemas e a solução adequada considerando contexto, projeto e indivíduo. O resultado é a retomada da inteligência do indivíduo.

Durante o projeto, também são realizadas *conferências e seminários* que abordam temas específicos do mundo do empreendedorismo bem como temas de cultura geral, principalmente cultura humanista. Além dessas atividades, há também o *preparo acadêmico* dos líderes em parceria com instituições parceiras⁸.

O conjunto dessas atividades possibilita a reintegração da natureza do indivíduo e, por consequência, temos o líder ético no sentido da ética da vida, ou seja, eficiente para si e para o contexto onde está inserido.

4 Resultados

De 1992 a 2010, mais de 20 mil pessoas frequentaram os Residences, Seminários e/ou Conferências realizadas pelo projeto. Dentre esses participantes, mais de 340 ingressaram também em cursos acadêmicos oferecidos por instituições como UESP e AMF, que iniciaram sua parceria ao projeto em 2004 e 2008 respectivamente. Os alunos são empreendedores que compreenderam a importância do estudo, da cultura e da formação contínua. Também entre 1992 e 2010 diversas pesquisas⁹ foram realizadas a fim de verificar o impacto da formação ontopsicológica nos empresários e nas suas empresas. Em 2010, foram estabelecidos

⁷ O conceito de educação continuada (*life long learning*) da UNESCO (DELORS *et al.*, 2000) preconiza: aprender para saber, aprender para fazer, aprender para viver em conjunto e aprender para ser.

⁸ Universidade Estatal de São Petersburgo (Rússia) e Antonio Meneghetti Faculdade (Brasil).

indicadores de resultados indiretos do projeto, cujo objetivo é evidenciar o impacto social causado pelos empreendedores que foram formados através da metodologia ontopsicológica¹⁰. Tais indicadores foram aplicados em uma amostra de cinco empresas cujos proprietários são participantes ativos do projeto há pelo menos cinco anos e serão nominadas empresas A, B, C, localizadas no estado do Rio Grande do Sul, e empresas D e E, localizadas em São Paulo. A seguir, estão listados os indicadores e os resultados dessa amostra, cujos dados foram colhidos em entrevistas com os responsáveis por tais empresas.

I1: Incremento do número de empregados: os resultados de crescimento são expressivos, e a medida desse índice mostra um benefício social em grande escala, pois, juntas, as empresas geram postos de trabalho para mais de 28.815 famílias.

I2: Incremento na retenção de impostos através do crescimento do faturamento: em função do aumento expressivo do faturamento, conseqüentemente, todas advertiram incremento no pagamento de impostos, com destaque às empresas A e E, com 1.000% e 800% de crescimento, respectivamente.

I3: apoio das empresas à escola e ao aluno: nesse período de formação, todas as empresas engajaram-se socialmente, dando especial atenção às etapas de formação dos indivíduos. Em todos os casos existem iniciativas relacionadas à educação ou à alimentação de crianças carentes.

I4 e I5: participação das empresas em programas sociais e impacto dos seus programas nas comunidades: todas as empresas iniciaram engajamento em programas sociais, com abrangência também em grande escala. O destaque de impacto social está nas ações da empresa B que, sozinha, alimenta mais de 26 mil pessoas diariamente com programas diferenciados para crianças, jovens e idosos.

I6: percentual de mulheres no comando da empresa: a média da participação feminina nos postos de liderança das cinco empresas é de 57,38% com destaque para as empresas B e C, com 90 e 85%, respectivamente.

I7: participação em projetos de sustentabilidade e proteção ao meio ambiente: com exceção da empresa C, cujo processo produtivo não tem impacto ambiental, todas as outras empresas iniciaram ações ligadas ao meio ambiente objetivando produzir valor em suas empresas sem prejudicar o contexto onde estão inseridas.

5 Considerações finais

“Se formos realmente falar sobre a agenda global da ONU, uma parceria com a

⁹ Consultar <http://www.ontopsicologia.org.br/publicacoes>.

sociedade civil, em geral, não é uma opção, é uma necessidade”, Ban-Ki Moon, Secretário Geral das Nações Unidas. O Projeto Formação do Líder Autêntico responde a esse chamado de Ban-Ki Moon na medida em que desenvolve líderes da iniciativa privada e também da iniciativa pública, como operadores de desenvolvimento ordenado. Há também benefício ao Estado enquanto o aumento e avanço desses líderes possibilita mais meios para assistência nacional e internacional.

O Projeto Formação do Líder Autêntico demonstra a colaboração em relação aos ODM, em especial aos ODM 1, 2, 3, 7 e 8. Através deste Projeto foi possível desenvolver lideranças; como consequência, há geração de emprego e renda, respeito à vida e ao meio ambiente, participação social e responsabilização tanto empresarial quanto individual. Tudo isso desenvolve não somente a economia, mas a humanidade como expressão do seu valor maior de alma e de inteligência, valores nos quais a ONU e a Ontopsicologia se encontram.

Referências

ARCARY, Valério. **Peculiaridade da história política do Brasil contemporâneo**: notas para um balanço do ciclo de supremacia do PT e da CUT. DOSSIÊ - América Latina: nova fase de múltiplos embates. Disponível em http://www.pucsp.br/neils/downloads/pdf_19_20/12.pdf. Acesso em: 10 jun 2010.

COHN, Amélia. Políticas sociais e pobreza no Brasil. In: **Planejamento e políticas públicas**, n. 12, jun./dez., 1995. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/ppp/pdf/ppp12.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2010. Countdown coverage Writing Group, on behalf of the Countdown to 2015 Core Group. In: **Countdown to 2015 for maternal, newborn, and child survival: the 2008 report on tracking coverage of interventions**. Lancet:3711247-58. Acesso em: 3 de maio 2010.

DELORS, Jacques. *et all.* (Org.). **Educação um tesouro a descobrir**: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional para a Educação para o Séc. XXI. 5. ed. Cortez/São Paulo, MEC/Brasília, 2000. Divisão de Estatística do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU. http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2009/MDG_Report_2_Progress_Chart_Es.pdf> Acesso em: 30 abr. 2010.

MENEGHETTI, Antonio. **A psicologia do líder**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008a.

MENEGHETTI, Antonio. **Nova Fronda Virescit. Introdução à Ontopsicologia para jovens**. Vol 1. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008b.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2008c.

MENEGHETTI, Antonio. **O Em si do homem**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed, 2004a.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004b.

¹⁰ Dados numéricos e ainda outros indicadores estabelecidos para o projeto podem ser consultados em <http://www.portalodm.faculdadeam.edu.br/projetos.php>.

MENEGHETTI, Antonio. **O aprendiz líder**. São Paulo: Foil, 2005a.

MENEGHETTI, Antonio. **Residence Ontopsicológico**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed, 2005b.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto Homem**. 2. ed. Florianópolis: Ontopsicologica Ed, 1999.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – **4º Relatório Nacional de Acompanhamento**. Brasília: Ipea, 2010.
Disponível em 100408relatoriiodm.pdf. Acesso em: 10 abr. 2010.