

**Facultè Antonio Meneghetti**

**&**

**Les Objectifs du Millenaire pour le Developpement**

# **MERITOCRACIA E O PROJETO CONQUISTANDO A PERFEIÇÃO: FORMAÇÃO CONTINUADA NA EMPRESA**



**Professores:**

Dr. Hanifa Mezoui

Dr. François Loriot

**Alunos:**

Luiz Vanderlei Heidrich, James C. Sperotto, João Carlos Leonardi, Mary Leda Baggio

**Recanto Maestro - Brasil**



## MERITOCRACIA E O PROJETO CONQUISTANDO A PERFEIÇÃO:

### FORMAÇÃO CONTINUADA NA EMPRESA

#### OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do projeto Conquistando a Perfeição em relação aos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio *é formar as pessoas: primeiro o aspecto humano, e posteriormente o aspecto econômico, considerando que a partir do desenvolvimento das pessoas o desenvolvimento do aspecto econômico lhe é consequente.*

**Duração:** Início do Projeto Conquistando a Perfeição – maio de 2009.

**Entidade Executora:** AMF /Indústria de Calçados Beira Rio S/A.

**Financiamento Proposto:** sob responsabilidade da Indústria de Calçados Beira Rio S/A (vide projeto).

**Resumo:** Este trabalho tem como objetivo apresentar os resultados do Projeto “Conquistando a Perfeição” que é um projeto de formação continuada dos colaboradores desenvolvido dentro da empresa do setor calçadista Calçados Beira Rio/AS, a partir do capital humano que possui. O projeto apresenta fundamentação na metodologia da Ciência Ontopsicológica, e parte da visão que o homem é um ser de protagonismo responsável com capacidade pessoal de autorrealizar-se. É um projeto que visa formar o humano, o qual, através de seu trabalho tem a oportunidade de mostrar resultados por meio de seus pontos positivos e pontos de melhoria, e que através do seu aprimoramento, realiza a transformação de suas ações, bem como de seus resultados. O objetivo geral do projeto Conquistando a Perfeição em relação aos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio *é formar as pessoas: primeiro o aspecto humano, e posteriormente o aspecto econômico, considerando que a partir do desenvolvimento das pessoas o desenvolvimento do aspecto econômico lhe é consequente.* Ou seja, o homem tem a possibilidade da transformação contínua em tornar seu resultado de trabalho mais belo, mais competitivo, gerando crescimento, novos postos de trabalho e aumento da geração de renda. As ações deste projeto encontram-se inseridas no âmbito de 4 dos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio da ONU, a saber: 1º, 2º, 3º e 8º ODM. O projeto trabalha com a premissa e ao mesmo tempo conclui que a meritocracia é o resultado do ganho digno no qual cada pessoa assume a responsabilidade última por si mesmo, por seu crescimento. A meritocracia deriva do homem protagonista responsável, isto é, do quanto cada ser humano é humilde em aprender e desenvolver seus recursos próprios com seus próprios esforços, com seus méritos, com a dignidade de seu trabalho, colocando em ação o seu potencial, que é único.

**Palavras-chave:** meritocracia; formação continuada de colaboradores; Projeto “Conquistando a Perfeição”.



## SUMÁRIO

1 Introdução.....	04
2 Fundamentação Teórica .....	07
2.1 O tema no Brasil .....	16
3 Objetivos .....	22
4 Descrição do projeto .....	23
5 Resultados/ Indicadores e ações futuras .....	27
6 Considerações Finais.....	32
Referências .....	34



## 1 INTRODUÇÃO

As organizações empresariais no contexto atual de mundo assumem cada vez mais o papel e as atividades de responsabilidade social em seus âmbitos de atuação. Neste sentido, buscam ter em suas corporações colaboradores que sejam pessoas comprometidas com seu desenvolvimento, capacitação e qualificação, bem como com sua saúde integral, tendo em vista a realização do potencial humano. Além disso, uma grande maioria de organizações empresariais está investindo e incentivando estes compromissos em suas equipes.

Neste contexto empresarial, a meritocracia é um critério fundamental para promover o bem estar comum e o desenvolvimento social, pois, por meio da responsabilização, oferece oportunidades para cada colaborador realizar o melhor de si, e reeducar as pessoas a realizar seu próprio caminho. Ao se desenvolver e se promover pelo mérito, o sujeito está se desenvolvendo e se promovendo de acordo com a natural sanidade integral do homem, sendo que, desta forma, incentiva aos outros, através de exemplos, como trilhar a própria estrada de sucesso, que cada ser humano já possui.

Por que nasceu o Projeto “Conquistando a Perfeição”? Nasceu porque no contexto histórico-econômico, em determinado momento, havia uma crise no mercado calçadista, sendo que toda a organização estava desmotivada e com a probabilidade de queda na produção. Portanto, com perspectiva de redução de pessoal, e demais soluções de urgência – medidas que iriam afetar negativamente todos os colaboradores – vários danos sociais seriam causados. Neste ponto, por meio da formação na Ciência Ontopsicológica, o líder da empresa, ao invés de seguir as tendências de mercado naquele momento histórico, resolveu investir no capital humano de sua organização. Foi então, que nasceu o projeto de formação continuada na empresa “Conquistando a Perfeição”.

Convém salientar que, a criação e formação deste projeto se deve, primeiramente, ao aprimoramento na vida pessoal, cultural e na mentalidade do líder da empresa, que, a partir disto, pode-se expandir aos colaboradores com cargos de chefia nesta organização. E estes, por sua vez, propagam o estilo e cultura de ser da Calçados Beira Rio Calçados para o mercado e para a sociedade brasileira.

Este trabalho relata os resultados do Projeto “Conquistando a Perfeição” que é um projeto de formação dos colaboradores desenvolvido dentro da empresa do setor calçadista – Calçados Beira Rio/SA – a partir do capital humano que possui. O projeto apresenta fundamentação na metodologia da Ciência Ontopsicológica, e parte da visão que o homem é um ser de protagonismo responsável com capacidade pessoal de autorrealizar-se. É um projeto que visa formar o humano, o qual, através de seu trabalho tem a oportunidade de mostrar resultados por meio de seus pontos positivos e pontos de melhoria, e que através do seu aprimoramento, realiza a transformação de suas ações, bem como de seus resultados. Ou seja, o homem tem a possibilidade da transformação contínua em tornar seu resultado de trabalho mais belo, mais competitivo, gerando crescimento, novos postos de trabalho e aumento da geração de renda.



Fotografia 01: Equipe de integrantes do Projeto Conquistando a Perfeição

O projeto Conquistando a perfeição abrange todo o quadro de colaboradores diretos e indiretos, aproximadamente 10.000 pessoas, e está em acordo com a proposta de contribuir com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (8 ODM) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU). É importante dizer que o projeto Conquistando a Perfeição engloba todas as áreas da empresa, porém daremos foco à área comercial no âmbito deste relatório escrito.

Em relação aos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio da ONU, o projeto Conquistando a Perfeição contempla 4 dos 8 Objetivos, a saber: 1º, 2º, 3º e 8º ODM, quais são:

- 1º ODM: *Erradicar a extrema pobreza e a fome* – salienta-se o aspecto da “geração de renda” que é possível por meio deste projeto, devido ao trabalho dos colaboradores na organização, sendo que com isso, não apenas se auxilia a questão da pobreza e da fome de modo direto, mas se incentiva e se intensifica a geração de renda por parte de cada colaborador envolvido com o projeto;

- 2º ODM: *Universalizar a educação primária - Educação básica de qualidade para todos* – neste ponto o foco maior da atenção e atuação recai na formação continuada dos colaboradores, nos aspectos de capacitação e qualificação pessoal e técnica, de modo a desenvolver e elevar a inteligência e o próprio grau de instrução dos colaboradores;

- 3º ODM: *Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres*;

- 8º ODM: *Estabelecer uma parceira mundial para o desenvolvimento* – *Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento*.

A Calçados Beira Rio/SA é uma empresa voltada para a produção e distribuição de calçados femininos, com uma produção diária de 150.000 pares, presente em todo território nacional brasileiro, em 17.000 pontos de venda, e também em outros 50 países. Atualmente conta com aproximadamente 10.000 colaboradores diretos e indiretos, e uma equipe de vendas de 200 empresas de representação no mercado brasileiro, alocadas em 11 escritórios regionais e distribuidores no mercado internacional.

Um ponto fundamental na realização deste projeto é a contribuição com o 8º Objetivo de Desenvolvimento do Milênio – *Estabelecer uma parceria mundial para o*

*desenvolvimento* – uma vez que esta empresa é uma importante parceira na promoção de investimentos e na abertura dos sistemas financeiros e de mercado. Além disso, é uma parceira importante no apoio ao emprego da juventude e em tornar acessíveis novas tecnologias. Este objetivo é contemplado pelo caráter econômico e sustentável que a empresa comporta. Desta forma se intensifica o avanço no desenvolvimento de parcerias empresariais nacionais e internacionais, conforme o 4º Relatório Nacional de Acompanhamento dos ODM (BRASIL, 2010), e também se trabalha em prol da Meta nº 16 do 8º ODM: “...formular e executar estratégias que permitam que os jovens obtenham um trabalho digno e produtivo” (BRASIL, 2010, p. 180), o que contribui com a diminuição da “taxa de desemprego entre 15 e 24 anos, por sexo e total” (ibid.), e com a geração de renda.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Um dos grandes problemas das organizações de maior porte é a unidade de ação a um foco, pois, devido as suas dimensões, cada área tende a se tornar uma ilha, e em momentos de posicionamento, de tomada de decisões, acabam tomando partido de um grupo, ou de uma chefia, em detrimento do que seria o melhor e mais acertado para a empresa vista e considerada em seu todo.

Para Meneghetti (2004) a meritocracia é o resultado do ganho digno no qual cada pessoa assume a responsabilidade última por si mesmo, por seu crescimento. A meritocracia deriva do “do homem protagonista responsável”, isto é, do quanto cada ser humano é humilde em aprender e desenvolver seus recursos próprios com seus próprios esforços, com seus méritos, com a dignidade de seu trabalho, colocando em ação o seu potencial, que é único.

Do mérito de apropriação do potencial intrínseco que cada ser humano desenvolve na história, pode realizar um acréscimo aos bens comuns sociais, pois, um ato humano é sempre um ato social. Exercendo um bem seu de modo responsável, o mesmo repercute na evolução de todos os outros sujeitos que participam e integram o contexto social mais próximo, e indiretamente, a sociedade como um todo, pois ao agir, ao trabalhar e atuar em seus âmbitos de ação, cada sujeito é fundamento e expressão de toda a sociedade (ZANELLA, 1995).

O grande desafio das empresas e dos líderes é atuar este princípio em suas organizações, pois esta não depende apenas de uma vontade do líder, mas depende da voluntária adesão de seus colaboradores. O líder pode gerar o projeto, o contexto, o ambiente, pode favorecer todos os meios necessários para que ocorra este desenvolvimento, contudo, não pode substituir o esforço, a capacidade a vontade de cada colaborador a cumprir o seu papel, e este é um aspecto fundamental da meritocracia em contrapartida ao modelo assistencialista tão presente e difundido no contexto social.

“Cumprir seu papel” na empresa, assim como na vida de um modo geral significa ser responsável por sua construção integral como sujeito humano. De acordo com Meneghetti (2010), o sujeito, ao viver em sociedade, precisa saber “selecionar as oportunidades que podem ajudá-lo a ser autônomo em sentido econômico, e a base da liberdade é a autonomia econômica (...). Em última análise, o fator pobreza muitas vezes é uma responsabilidade psicológica do indivíduo” (MENEGETTI, 2010, p. 50-51). Sempre existe uma situação de privilégio na vida de uma pessoa e ocasiões em que a sociedade favorece o desenvolvimento de um sujeito, portanto, estes momentos devem ser usados com o máximo de inteligência e responsabilidade para garantir um ganho ainda maior, na eficiência da construção de uma estrada de sucesso que no fim sempre é responsabilidade de cada um.

No que tange ao mérito, é sempre responsabilidade e dever de cada sujeito em relação a si mesmo, aprender e aproveitar as oportunidades que muitas vezes se lhe apresentam na vida, e seguir construindo seu caminho e ainda outras oportunidades de crescimento. Para Meneghetti (2010):

É preciso começar uma indireta pedagogia cultural, sem condenar. Temos que ajudar, pois cada um de nós também é o outro, e quando vejo um homem pobre, um homem doente, sinto-me tocado na minha humanidade e procuro auxiliar, procuro dar ao outro a minha cultura, a minha inteligência, se ele o permitir. Porém, se ele recusa, consome em cachaça, em sexo, em droga, em preguiça... no final a natureza apresenta a conta, todo dia apresenta a conta. Então, devemos refazer também a cultura de mídia, de modo a não sermos tão assistencialistas, tão paternalistas com quem é pobre, porque isso significa aumentar os rebanhos das ovelhas e favorecer a corrupção de outros que, depois, governam essa massa de carentes de personalidade. Acredito que as mídias culturais devam começar a incrementar o dever-direito de ser a si mesmo segundo as oportunidades histórico-sociais, de modo tal que, se todos têm um maior bem-estar, sobretudo a maioria, também se estimula o sentido de satisfação, de novo humanismo e, portanto, a possibilidade de poder amar



verdadeiramente o outro. Gostaria de recordar que a maioria dos grandes homens nasceram não somente pobres, mas paupérrimos! E na maioria das vezes nem mesmo reconhecidos pelas suas famílias, nascidos na rua... (MENEGETTI, 2010, p. 51).

Portanto, como ações de vida cada sujeito tem a responsabilidade de construir riqueza, bem como o sucesso econômico individual e coletivo, que são sempre efeitos de um percurso de formação e “tirocínio existencial para o melhor do arco da vida (...) O primeiro dever da vida para todos é o autossustento e, deste, a autonomia para participar de todos os direitos” (MENEGETTI, 2007d, p. 14). Para este autor, a responsabilidade ao autossustento incentiva a nobreza e o orgulho de ser ativos generosos da sociedade e da vida (Meneghetti, 2007).

Segundo a Enciclopédia Luso Brasileira de Filosofia (1989), o mérito diz respeito às relações interpessoais e ao aspecto beneficente da ação meritória. O mérito é o valor de uma ação realizada de modo coerente e adequado ao escopo proposto, sendo o sujeito, posteriormente, devido a esta ação bem realizada, digno de apreço e de reconhecimento. No entanto, este apreço e reconhecimento não podem ser fins em si mesmos, mas sim encaminhar e direcionar o sujeito para a realização de ações ainda maiores, para o alcance de resultados maiores a si mesmo e ao projeto do qual faz parte.

Para Meneghetti (2007c) é característica do líder o servir bem, o saber servir, e, deste modo, sua ação, seu produto, seu core *business* gera benefícios ao seu corpo operativo. Todos os colaboradores são partes integrantes do projeto do líder, e, enquanto realizam o escopo do próprio bem, ao mesmo tempo realizam o escopo do bem comum, ou seja, do projeto do líder.

Cabral (1989) lembra que o mérito possui um “reconhecimento do valor da ação efetuada” (p. 816), seja ela positiva ou negativa. Deste modo, requer nas relações interpessoais um justo tratamento, um retorno proporcional ao empenho realizado. Quão diferente seria uma sociedade na qual a educação e formação do cidadão fosse de fato fundamentada na responsabilização pessoal e no mérito.

Podemos verificar que, de acordo com Boudon e cols. (1990):

O elemento fundador da meritocracia é o mérito, enquanto aptidão e valor moral e intelectual, que deve governar as relações sociais que se instituem numa sociedade, ou seja, o cerne da definição de meritocracia reside na distribuição ou repartição dos postos, lugares ou oportunidades sociais em

função de uma mistura de dons e méritos: a cada um de acordo com o seu mérito (Boudon et all., 1990). Assim, Durkheim fez o elogio da meritocracia, afirmando a importância de distribuir os homens pelos lugares sociais em função dos seus dons e das suas vocações (Carvalho Ferreira et ali, 1995), como forma de evitar a dissolução anômica das sociedades, pois a sua aplicação conduziria a uma maior rendibilização de capacidades e vocações, logo, a uma maior satisfação. São basicamente as aptidões e os méritos individuais (esforços, persistência, trabalho, investimento) que determinarão as posições sociais que cada um assumirá, numa lógica de competição igual para todos. Contudo, a meritocracia não é igualitária, pois conduz a resultados desarmônicos, embora baseados em oportunidades iguais (Boudon, 1985). De salientar que todas as sociedades comportam formas de meritocracia, operando seleções sociais, conduzidas por instituições que têm a função mais ou menos explícita de reconhecer e validar os méritos e as aptidões de cada um, como é o caso da instituição escolar (BOUDON et al, 1990).

Assim, como vimos, a discussão do mérito está presente em autores das ciências sociais visto que, trata-se de um sistema que é alternativo à democracia. Tais autores ressaltam a importância de considerar nas relações humanas e sociais as especificidades individuais. Por isso, o mérito, é o modo pelo qual são consideradas as vocações dos indivíduos na função social, deste modo, cabe uma pedagogia social.

Meneghetti (2007b) em sua conferência sobre a pedagogia em Paris, na sede da ONU, ano de 2007, declara que a pedagogia é “...a arte de formar o homem-pessoa na função social”, ou seja, “como extrair o *homo-civis* do potencial indivíduo humano: qual humanismo cívico desenvolver para o homem” (2007b, p. 180). Por isso, a pedagogia social realizada no âmbito da empresa também tem o dever de considerar estes aspectos a fim de realizar o homem indivíduo na sociedade.



Fotografia 02: um dos diretores da empresa



Fotografia 03: Presidente da empresa

É preciso considerar que as pessoas em sociedade, embora possuindo igualdade de direitos, são diferentes e se desenvolvem de modo diferente. O ser humano é dotado de um potencial, mas, também possui o livre arbítrio, ou seja, decide seu destino, escolhe o que quer para a sua vida e assim a desenvolve. Portanto, quando se discute a questão do mérito, estamos entrando na questão da justa medida em relação à decisão que cada indivíduo realizou e o quanto ele atuou o potencial que possui. De fato, na língua portuguesa o termo mérito significa *sistema em que os mais dotados ou aptos são promovidos, conforme os seus progressos e conquistas*. Além disso, a meritocracia é um sistema social que se baseia na liderança exercida por pessoas de grande inteligência ou talento em vez de se basear em riqueza ou estatuto social. O objetivo final será a seleção dos melhores indivíduos baseados em critérios naturais de aptidão e de inteligência. O mérito consolida uma concepção com base no merecimento como uma forte predominância de valores associados à educação e competência, habilidade, inteligência e esforço<sup>1</sup>.

Por meritocracia se entende o poder da inteligência que, nas sociedades industriais, estaria substituindo o poder baseado no nascimento ou na riqueza, em virtude da função exercida pela escola. De acordo com esta definição, os méritos dos indivíduos, decorrentes principalmente das aptidões intelectivas que são conformadas no sistema escolar mediante diplomas e títulos, viriam constituir a base indispensável, conquanto nem sempre suficiente do poder das novas classes dirigentes, obrigando também os tradicionais grupos dominantes a amoldarem-se. Postula-se desta forma, o progressivo desaparecimento do princípio da *ascription* (pelo qual as posições sociais são atribuídas por privilégio de nascimento) e a substituição deste pelo princípio

<sup>1</sup> <http://www.portoeditora.pt/especial/index/documento/DOL>

do *achievement* (pelo qual as posições sociais são, ao invés adquiridas graças à capacidade individual): a meritocracia se apresenta precisamente como uma sociedade onde vigora plenamente o segundo princípio. Além disso, a meritocracia se ajusta ao ideal de igualdade de possibilidades, que já constava no art. Sexto da Declaração dos Direitos Humanos e do cidadão de 1789, pelo qual os cidadãos podem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que a de suas virtudes e inteligência. Este princípio incontestável no plano formal é, na realidade social, de difícil aplicação, tanto que a igualdade de oportunidades é para alguns sociólogos (Bourdieu e Passeron) uma mera ideologia, apta a justificar a permanência das desigualdades, tornando-as aceitáveis a todos (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 2002, p. 747).

Também Platão considerava que “seria melhor ser governado pelos sábios do que pelo direito, pois este nem sempre reconhece o que é mais nobre e mais justo por todos” (VALLE e RUSCHEL, 2010, p. 77). No entanto, segundo Barbosa (2003), a palavra meritocracia no Brasil é pouco difundida e não faz parte do dicionário mais popular da língua portuguesa, o Dicionário Aurélio.

A Escola Ontopsicológica parte da premissa do homem protagonista responsável baseado em uma virtualidade capaz de atuação pessoal no ser. Protagonismo no sentido de indivíduos com maturidade e capacidade de agir em primeira pessoa e responsabilidade no sentido de indivíduos com maturidade e capacidade de responder em primeira pessoa por todos os seus atos.

O primeiro dever do ser humano é prover seu sustento, seu estudo seu desenvolvimento, trabalhar e construir sua história profissional com autonomia liberdade e liderança, garantindo a sua dignidade natural e tendo estímulo e motivação de existir com satisfação. Conforme Meneghetti (2003):

Apenas utilizando a democracia estamos destruindo a tensão ao melhor que o ser humano possui por intrínseca natureza. Dentro do conceito de democracia existem contradições internas que trazem desvantagem para a ciência para a política e para o social. Por exemplo: um diretor ou um professor uma vez nomeado, não pode ser removido: prevalecem as leis do sindicato não as leis da inteligência. Portanto, dentro das grandes instituições não se chega por meritocracia, mas por óbvia democracia baseadas nos exames da primeira universidade (MENEGHETTI, 2003, p. 31).

O autor problematiza a democracia quanto esta não responsabiliza o indivíduo e, sobretudo, quando esta não está pautada sobre a inteligência ou a ética daquela específica situação. “Portanto é necessário retornar a uma livre concorrência democrática baseada sobre a meritocracia, para que os melhores sejam privilegiados em

função de um humanismo democrático” (MENEGHETTI, 2006, p. 32). Continua o autor, “na democracia, os melhores estão sempre em risco, uma vez que os critérios são determinados pelo consenso, ou seja, o homem está submetido a um voluntarismo ocasional daquela democracia que prevalece ou por sistema ou por maioria de fato (MENEGHETTI, 2007a, p. 17). Portanto, não se está contra ao sistema democrático, mas “precisamos criar técnicos do método democrático baseados no critério humano em sentido laico e sensível a realidade” (200a, p. 90). De acordo com a Escola Ontopsicológica este critério humano é o Em si ôntico – o projeto de natureza de cada homem<sup>2</sup>.

Neste viés, Meneghetti (2007, p. 94) coloca o seguinte ponto e questionamento: “por isso, os técnicos da democracia devem se basear na competência sadia para continuar a cotidiana pedagogia social e impor a todos a responsabilidade cívica: eu sou um peso ou ajudo a comunidade da qual faço parte?”

Para os assim chamados colaboradores sociais ou líderes, a única revolução é se distinguir do bando populista, atuando uma autenticação interior individual até chegar à experiência evidente de saber a identidade do critério ético do homem e operá-lo (MENEGHETTI, 2007a, p. 90).

A pedagogia social precisa também enfrentar o problema da responsabilidade individual e toda a gama de relações com os deveres. E, o primeiro e insubstituível dever de cada ser humano é o de ser pessoa. “Fala-se dos direitos civis, dos direitos das crianças, do feto, mas o primeiro direito é *poder ser a si mesmos, poder existir como se é*” (MENEGHETTI, 2007b, p. 212). Também porque, segundo a Escola Ontopsicológica:

Todas as grandes descobertas foram feitas por uma pessoa, um indivíduo: da poesia à mecânica, à arte, à medicina à economia: é um que se destaca e prossegue solitário com os próprios meios, alcançando uma resposta para um problema social político (MENEGHETTI, 2003, p 31).

---

<sup>2</sup> O Em Si ôntico é uma das três descobertas da Ontopsicologia, definido como “princípio formal inteligente que faz autóctise histórica” (MENEGHETTI, 2008, p. 88).



Fotografia 04: profissional da empresa



Fotografia 05: reunião do Projeto Conquistando a Perfeição

Portanto, entende-se que a sociedade não precisa ser destruída, mas o que se faz necessário é formar o homem com novos valores, pautados sobre sua potencialidade de nascer. Por isso, Meneghetti (2002) entende que se faz necessário um humanismo democrático e explica que, humanismo democrático privilegia o homem capaz e o coloca como protagonista responsável no contexto onde opera, fazendo civilidade, educação e pedagogia a toda uma sociedade. “Se não incrementarmos o desenvolvimento do líder, tudo aquilo que é o pior se reforçará, porque a energia vital, não sendo investida em formas funcionais de crescimento e de evolução, inevitavelmente, por lei estática, desemboca em auto destruição” (MENEGETTI, 2002, p. 215).

Para conscientizar as pessoas é necessário formação, estudo, e isso não é gratuito. É necessário escolhas profundas e constante empenho e exercício de vontade, coragem e perseverança. “A quem se quer ajudar é preciso saber dar consciência de cultura integral, ou melhor, é preciso distribuir inteligência prática à autonomia, a riqueza, à responsabilidade, ao comando” (MENEGETTI, 2007a, p. 16-17). E, são os líderes os responsáveis pelas transformações macro estruturais. Quem tem a condição de modificar deve ter não apenas uma capacidade, mas uma formação com profundos valores humanos. Por isso, é necessária uma formação aos líderes, uma vez que são estes que podem promover uma pedagogia social de desenvolvimento dos valores integrais do homem.

Segundo Meneghetti (2007a):

O assistencialismo é uma contribuição ao assassinio da dignidade do direito de ser pessoa; destrói a capacidade de inteligência resolutive e evolutiva do humano e o torna dependente, frágil e objeto da situação. O assistencialismo não permite que o homem se lance como protagonista, mas o coloca em condição desfavorável para o seu desenvolvimento e impossibilidade para a sua autonomia e responsabilidade. Tolhe a têmpera e o torna escravo de si mesmo. O indivíduo deixa de acreditar em si próprio e coloca a sua vida, seu trabalho nas mãos de terceiros e passa a ser objeto de uma situação que ele mesmo criou (MENEGETTI, 2007a, p. 17).

A sociedade global para continuar a existir precisa saber responder com grandeza aos seus desafios sem comprometer a vida das sociedades futuras, portanto um legado de valor e de grandeza. E, a metodologia ontopsicológica é uma resposta eficiente aos problemas e crises planetárias atualmente vivenciadas em tantos países. De fato, temos hoje a possibilidade de construir novas formas de vida porque temos concretos resultados da aplicação desta metodologia em diversas partes do mundo. Também no Brasil, as muitas pessoas que seriamente entenderam e com vontade decidiram modificar suas vidas estão se tornando verdadeiros instrumentos de positivo auxílio a problemas como a fome, desemprego, escolarização, etc. São pessoas que com humildade se construíram a partir de seu potencial e estão levando a diante, aos seus colaboradores o exemplo e as condições necessárias para que os mesmos possam também modificar suas vidas. Isso tudo, dentro do melhor civismo que no Brasil temos e nos orgulhamos de sermos capazes de não apenas aceitar as diferenças, mas, sobretudo, aprendermos as coisas boas que as outras pessoas são capazes de nos

transmitir. O Brasil é um país humano, e muitos brasileiros se desenvolvem de modo mais concreto e considerável porque conhecem e sabem aplicar em suas áreas de atuação a metodologia da ciência ontopsicológica, de modo que com esta aplicação portam enormes avanços ao humano em sociedade.



Fotografia 06: equipe integrante do Projeto Conquistando a Perfeição

## 2.1 O tema no Brasil

Mesmo que muitas ações já sejam visíveis e estejam produzindo resultados no âmbito da aplicação da meritocracia no Brasil, muito há ainda que ser feito. De um modo geral, Barbosa (2003) destaca que “...no Brasil o eixo da responsabilidade individual sobre suas realizações pessoais é quase inexistente”.

Aqui no Brasil o eixo da responsabilidade individual sobre suas realizações pessoais é quase inexistente. É centrado nas suas condições de trabalho ou no mundo a sua volta: você tem muito pouca responsabilidade sobre o que você faz. Então as pessoas têm uma margem imensa para justificar porque não fazem o que deveriam fazer. Ou seja, aparecem sempre espaços para justificar porque não foi feito o que deveria (BARBOSA, 2003).



Segundo Barbosa (2003) não há do ponto de vista histórico nenhum interesse da sociedade civil com essas questões. No aspecto ideológico, a definição da palavra meritocracia é baseada num conjunto de valores que remete a posição das pessoas a consequência do mérito de cada uma. Portanto, a meritocracia pode aparecer de dois modos:

1) Um conjunto de valores que rejeita privilégios hereditários e corporativos e que certifica a pessoa sem levar em conta sua posição social econômica – o que, segundo Barbosa (2003) é negativo;

2) Um conjunto de talentos, habilidades, esforços, ou seja, uma organização social baseada em desempenho individual – que é considerado como positivo por esta autora (BARBOSA, 2003).

Como podemos observar, Barbosa (2003) percebe que embora genericamente a meritocracia seja um consenso, existem várias divergências a cerca desse princípio no dia a dia de sua prática. Para ela, a meritocracia aparece diluída nas discussões sobre desempenho e sua avaliação, justiça social, reforma administrativa e de Estado, neoliberalismo, competência, produtividade, porém não de forma clara e explícita (BARBOSA, 2003).

No Brasil vivemos durante longos anos (entre 1964 e 1985) sob efeitos de um regime militar ditatorial, que de acordo com interesses político-econômicos, reforçou uma invasão cultural norte-americana no país (AFONSO, 2010). Difundiu-se na sociedade e nas instituições educacionais a idéia da dependência “do outro” mas não no sentido do convívio e contribuição junto ao outro, mas da necessidade de ocupação e de ganho sem a dignidade do esforço pelo merecimento. Também Caldeira (2009) em seu livro “História do Brasil com empreendedores”, resgata as origens dessa distorção cultural, segundo este autor, nosso país e nosso povo é um povo que tem na alma o empreendedorismo e a verdadeira história não foi registrada e nem a nós contada (SCHAEFER, 2010).

Segundo Barbosa (2003) a meritocracia é um dos principais sistemas de hierarquização social da sociedade moderna. Ela pode ser definida como um conjunto de valores que postula que as posições sociais dos indivíduos na sociedade devem ser resultado do mérito de cada um, ou seja, das suas realizações individuais. Embora

genericamente a meritocracia seja um consenso, existem várias divergências a cerca deste princípio no momento da sua aplicação prática nos contextos de ação humanos.

O Projeto Conquistando a Perfeição foi concebido através da identificação da necessidade de desenvolver as pessoas para que elas, através do seu aprimoramento pessoal e profissional, sejam exemplos para os colegas de trabalho, para a construção do produto e para a sociedade na qual convivem. O projeto também resgata valores de cidadão, incentivando o aprimoramento de seu senso crítico e a qualidade de suas ações, pois através destes movimentos gera resultados econômicos.

Esta proposta de formação continuada com os colaboradores na empresa vai em contrapartida ao modo como atualmente, em muitos âmbitos de ação, se concebe o trabalho e a construção da identidade/constituição do sujeito pelos próprios sujeitos agentes das/nas organizações. Pois, segundo Barbosa (2003):

O grande problema é que as pessoas não criam a identidade delas através do trabalho, ele não é elemento de identidade, é elemento de sobrevivência apenas (...). Quanto mais você compartilhar, no sentido de dividir aquilo que precisa ser feito e porque fundamentalmente necessita ser feito, e qual a responsabilidade de cada um naquilo que precisa ser feito, mais chance se terá de ocorrerem mudanças. Porque as pessoas não se sentem responsáveis por nada... (BARBOSA, 2003, p. 47).

Dai nasce a importância deste projeto, ou seja, modificar a realidade brasileira. Contudo, para isso, é preciso um método adequado e a metodologia ontopsicológica aplicada ao líder começou a fazer a diferença, pois as pessoas são o principal recurso das organizações, mas estas precisam ser desenvolvidas. Hoje existe uma carência em relação a metodologias que possuam grandes impactos, que atingem todos dentro de uma empresa. Atingir da presidência, diretoria, gerência indo até aos setores mais operacionais da fábrica/indústria, é de fato o diferencial que este projeto demonstra, pois ele alcança a todas as pessoas/colaboradores que fazem parte da organização. Trata-se de uma verdadeira revolução dos princípios organizacionais e também dos princípios da administração, com muitos resultados visíveis em todos os setores que a empresa alcança.

Uma das premissas que norteia o trabalho de formação continuada na empresa é que todos os colaboradores são responsáveis em aprender e ao mesmo tempo ensinar, pois estão compartilhando os resultados de suas ações e todos estão em busca do

aprimoramento por meio do aprendizado com seus colegas. Trata-se de uma aprendizagem organizacional e de uma metodologia de compartilhar com o outro os frutos de seu trabalho, o que intensifica o trabalho da empresa de um modo geral, e principalmente também no que diz respeito à gestão da qualidade e à gestão do conhecimento na organização.



Fotografia 07: projeto Conquistando a Perfeição

Esta premissa está presente no Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI que é o “aprender a viver juntos”. Neste Relatório, se entende que a educação não ocorre apenas nas instituições escolares, ela envolve e engloba tantos outros espaços da vida humana, e que o trabalho é um espaço social que deve promover as aprendizagens humanas, conforme enfatizado por Delors e cols. (2000).

Não basta, de fato, que cada um acumule no começo da vida uma determinada quantidade de conhecimentos de que possa abastecer-se indefinidamente. É, antes, necessário estar à altura de aproveitar e explorar, do começo ao fim da vida, todas as ocasiões de atualizar, aprofundar e enriquecer estes primeiros conhecimentos, e de se adaptar a um mundo em mudança (DELORS e cols., 2000, p. 89).

A partir da teoria e da metodologia ontopsicológica a empresa é um local privilegiado da aprendizagem humana, pois nos contextos organizacionais não apenas se requerem profissionais com competência técnica. Devem saber trabalhar em equipe e por isso, desenvolver as aptidões de estabelecer relações interpessoais com os outros de modo a beneficiar a si e a toda organização. Segundo Delors e cols. “o desenvolvimento dos serviços exige, pois, cultivar qualidades humanas que as formações tradicionais não transmitem, necessariamente e que correspondem à capacidade de estabelecer relações estáveis e eficazes entre as pessoas” (p. 95). Também o Relatório deixa explícito que no contexto da globalização, as organizações podem se tornar espaços privilegiados para desenvolver o potencial humano, pois considera que:

É provável que nas organizações ultratecnicistas do futuro os déficits relacionais possam criar graves disfunções exigindo qualificações de novo tipo, com base mais comportamental do que intelectual. O que pode ser uma oportunidade para os não diplomados, ou com deficiente preparação em nível superior. A intuição, o jeito, a capacidade de julgar, a capacidade de manter unida uma equipe não são de fato qualidades, necessariamente, reservadas a pessoas com altos estudos. Como e onde ensinar estas qualidades mais ou menos inatas? Não se podem deduzir simplesmente os conteúdos de formação, das capacidades ou aptidões requeridas (DELORS e cols., 2000, p. 95).

Exatamente por isso, este projeto demonstra uma empresa que assume a responsabilidade no desenvolvimento do potencial humano que por isso contribui positivamente com processos educacionais os quais hoje não necessariamente são realizados pelas instituições educacionais. **A empresa assim cumpre sua função social, pois desenvolve um novo sentido do trabalho para milhares de pessoas, que, em seus postos e funções começam o movimento de difusão de valores humanos nas organizações os quais são estendidos para a sociedade onde vivem.** Por isso, o projeto Conquistando a Perfeição contempla o 2º ODM que é atingir a Educação Básica universal, conforme nosso entendimento, facilitando a educação de todos os colaboradores adultos maiores; investindo em educação e capacitação mútua para a melhoria e valorização do ser humano como um todo, uma vez que educar também é ensinar a trabalhar. Neste projeto **a empresa desenvolve uma pedagogia de responsabilização e evolução com os seus colaboradores.** Trata-se da aplicação da pedagogia ontopsicológica (MENEGETTI, 2005) à empresa, espaço no qual também

as pessoas aprendem, crescem e se desenvolvem. Daí por que, a responsabilidade do líder, dos empresários que com uma nova mentalidade, **a de servir**, possibilitam um grande desenvolvimento humano no contexto social. É a aplicação prática da teoria e do método ontopsicológico no contexto organizacional que garante os resultados que neste projeto são demonstrados.



Fotografia 8: uma das equipes do projeto



Fotografia 09: integrantes do projeto em uma fábrica.

### 3 OBJETIVOS

O objetivo geral do projeto Conquistando a Perfeição em relação aos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio *é formar as pessoas: primeiro o aspecto humano, e posteriormente o aspecto econômico, considerando que a partir do desenvolvimento das pessoas o desenvolvimento do aspecto econômico lhe é consequente.*

Quanto aos objetivos específicos podemos ressaltar:

- Melhorar dos produtos produzidos pela empresa;
- Melhorar a competitividade da empresa, por consequência gerando mais emprego e renda nas comunidades/região onde a empresa atua;
- Promover igualdade de oportunidades entre os colaboradores (homens e mulheres).

Aqui se contempla o 3º ODM – *Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.* Nesse ponto o Projeto Conquistando a Perfeição fortalece a capacidade econômica das mulheres como trabalhadoras e produtoras. E contribui e investe no desenvolvimento da capacidade feminina de liderança, valorizando o ser humano pela sua capacidade de liderança não pelo sexo que possuem.



Fotografia 10: reunião do projeto



Fotografia 11: reunião do projeto

## 4 DESCRIÇÃO DO PROJETO

### Atividades

O projeto Conquistando a Perfeição é realizado na empresa Calçados Beira Rio SA, com início em maio de 2009. Inicialmente buscou unificar, dar unidade de ação aos movimentos já realizados na empresa com cobertura nas quatro áreas:

- Desenvolvimento de produtos;
- Comercial;
- Industrial;
- Administrativa/Financeira.

O projeto Conquistando a Perfeição realiza-se da seguinte forma: com base em Planejamento Estratégico já existente, construído a nível de diretoria, diretores de área, gerentes de área e coordenadores de área, mensalmente se realiza reuniões com a apresentação de resultados conquistados no mês anterior (ações bem sucedidas e pontos de melhoria) e os objetivos e ações a serem realizadas no mês vigente. Estas reuniões ocorrem da seguinte forma:

- 1) Coordenadores e colaboradores se reúnem para análise e apresentação dos resultados da sua área aos gerentes;
- 2) Gerentes, coordenadores e representantes do grupo de colaboradores se reúnem para análise e apresentação de resultados para o diretor de área;
- 3) Diretores e gerentes se reúnem para análise e apresentação de resultados para a presidência.

A dinâmica acima ocorre em todas as unidades industriais e em todas as áreas administrativas, comerciais e desenvolvimento de produto, além dos escritórios regionais, conforme segue.

- 1) Empresa de representação fazem análise da sua área de atuação junto às demais empresas de representação e analista regional, sendo 11 escritórios regionais, totalizando 200 empresas de representação.
- 2) Os analistas das regionais, juntamente com a gerência nacional de vendas, mercado interno, gerência de vendas mercado externo, gerência de marketing e diretoria comercial e marketing realizam análise e apresentação de resultados a presidência.

O projeto Conquistando a Perfeição possui uma dinâmica teórico-prático-vivencial, onde todos os colaboradores são protagonistas, e estes apresentam seus resultados conquistados através de suas ações de melhoria. Todos são professores e alunos, compartilhando seus aprimoramentos e buscando nos colegas o ponto de melhoria para suas ações, o que o classifica como um projeto de formação continuada na empresa.

Mensalmente as empresas de representação são convidadas a se reunirem, e descrevem os movimentos do mês anterior, analisando área de cobertura, cumprimento dos objetivos numéricos, cobertura de clientes, ações de marketing, assim como também traçam objetivos e ações para o mês vigente.

As reuniões também têm como objetivo, passar informações de moda, movimentos do mercado, dinâmicas de trabalho, como dissertar sobre novos lançamentos (*desing*, atributos/características do produto, etc.).

São convidados a participarem da reunião os analistas de mercado, analistas internos das regionais (vendas, cobrança, *marketing*), as empresas de representação, os



padrinhos (mediador, interlocutor e orientador entre as empresas de representação e a Calçados Beira Rio S/A).

Em paralelo realiza-se uma reunião interna na área comercial, na qual participam gerência comercial mercado externo, gerência de marketing, gerência administrativo-comercial, coordenadores e colaboradores de cada área (vendas, cobrança, mercado externo e marketing). Este grupo faz apresentação para a direção comercial.

Após as reuniões regionais e internas terem ocorrido, os analistas de mercado juntamente com as gerências comercial mercado interno e externo, a gerência de marketing e direção comercial fazem a apresentação dos resultados ao presidente da empresa, onde a direção comercial passa os macro-resultados, os gerentes comerciais e marketing apresentam os resultados por regional e os analistas de mercado apresentam os resultados das regionais.

Dessa forma, a replicabilidade deste projeto a outras empresas do mesmo ramo (setor calçadista) ou demais ramos de atuação dar-se-ia principalmente no aspecto de fundamentação deste projeto que é a formação continuada das pessoas, que são os principais agentes responsáveis pela construção e desenvolvimento da empresa, e também no incentivo do desenvolvimento constante da autonomia e autossustento. De modo central a este projeto existe a aplicação concreta da metodologia da Escola Ontopsicológica, principalmente no que diz respeito à formação das pessoas (formação técnica, pessoal, de conhecimentos gerais e específicos) e responsabilização para consigo mesmo em todos os âmbitos de sua vida. A aplicação da metodologia da Escola Ontopsicológica pode ser realizada em tantas outras empresas para garantir crescimento, desenvolvimento e ações bem sucedidas, de modo que existe neste ponto a replicabilidade do projeto.



Fotografia 12: atividade do Projeto Conquistando a Perfeição

## Reunião Mensal Geral

Nas reuniões mensais gerais reúnem-se a diretoria comercial juntamente com as gerências comerciais (mercado interno e externo), demais diretorias e as demais gerências (industrial, administrativa e desenvolvimento de produto). Com isto completa-se o ciclo de apresentações dos resultados do mês anterior e os objetivos do mês vigente, para dessa forma alinhar e fortalecer a unidade de ação da empresa.

### Marcos (datas)

- Maio de 2009: início do Projeto Conquistando a Perfeição da Empresa Calçados Beira Rio S/A;
- Prêmio Melhores e Maiores/ Setor Têxtil Revista Exame Brasil ano 2009;
- Prêmio Francal/ Garra de Ouro – Melhor Empresa ano 2009.

## 5 RESULTADOS/INDICADORES E AÇÕES FUTURAS

### 5.1 Resultados/Indicadores

Para contextualizarmos algumas informações importantes da empresa em termo numéricos, são apresentados os seguintes dados abaixo:

*Relação com 1º ODM no que diz respeito à geração de emprego e renda e relação com 2º ODM no que diz respeito à formação humana e técnica continuada na empresa:*

#### **Recursos Humanos – número de colaboradores:**

- Ano 2007: 4.617 colaboradores;
- Ano 2010 (primeiro semestre): 6.550 colaboradores.

Dessa forma, pode-se evidenciar que a empresa Calçados Beira Rio S/A é uma organização que gera uma quantidade considerável de empregos no Estado do Rio Grande do Sul e no Brasil, contribuindo para a geração de renda de inúmeros cidadãos brasileiros, homens e mulheres. Além disso, a participação nos lucros e resultados também tem crescido ao longo de cada ano, bem como tem aumentado as premiações que o projeto instituiu em relação à cesta básica, prêmio frequência, presentes no dia de aniversário, entre outros, aos colaboradores – todos atrelados ao mérito.

Em relação às premiações acima descritas, o valor percentual de investimento sobre o faturamento, no arco de 2007 a 2008, foi de:

2007	2008	2009
1,15%	1,19%	1,19%

Tabela 01: Valor percentual de investimento sobre o faturamento

Ainda no que tange à geração de emprego e renda e à formação continuada na empresa, por meio do Projeto Conquistando a Perfeição os colaboradores capacitam-se e qualificam-se de modo a incrementar sua formação educacional na área humana e áreas técnicas do trabalho profissional, de acordo com seu plano de formação continuada na empresa. A Calçados Beira Rio S/A também assume em seu quadro de

colaboradores jovens que estão tendo a oportunidade do primeiro emprego, por meio da contratação conforme a legislação brasileira do “Menor Aprendiz”.

A média salarial dos colaboradores das unidades da empresa no estado do Rio Grande do Sul é assim apresentada:

<b>Novo Hamburgo</b>	R\$ 964,00
<b>Sapiranga</b>	R\$ 800,00
<b>Taquara</b>	R\$ 643,00
<b>Igrejinha</b>	R\$ 704,00
<b>Osório</b>	R\$ 593,00
<b>Roca Sales</b>	R\$ 685,00
<b>Teutônia</b>	R\$ 655,00
<b>Mato Leitão</b>	R\$ 619,00

Tabela 02: Média salarial das unidades

Sobre o número de empresas de representação, os mesmos são assim apresentados:

<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2009/1</b>	<b>2010/1</b>
137	170	174	174	185

Tabela 03: Número de empresas de representação

Todos estes números também incidem diretamente no aumento de geração de empregos e geração de renda.

Para situar as informações de acordo com o total de cidades brasileiras onde a empresa Calçados Beira Rio S/A atua, também de modo a acompanhar uma evolução desde o ano de 2007, apresenta-se o que segue:

<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2009/1</b>	<b>2010/1</b>
2.380 / 42,77%	2.725 / 48,96%	2.966 / 53,29%	2.799 / 50,29%	2.909 / 52,27%

Tabela 04: Cidades no Brasil e quanto representa total de cidades onde a Beira Rio está presente  
Total de cidades brasileiras: 5.565

*Relação com 3º ODM no que diz respeito à valorização e autonomia das mulheres:*

**Número de colaboradores e percentual que representam dentro do setor/área do sexo feminino:**

Setor/área da empresa	Número total de colaboradores no setor	Número de mulheres no setor	Percentual
Unidades industriais	6.110	3.912	64%
Área Administrativa	76	40	53%
Área Comercial Matriz	53	34	65%
Área Comercial Regionais	42	32	77%

Tabela 05: Número de colaboradores e percentual do sexo feminino

Com estes dados podemos perceber que 63,97% da quantidade total de colaboradores da empresa Calçados Beira Rio S/A é constituído por mulheres, atuando nas mais diversas áreas e setores da empresa, desde as unidades industriais (maior parte), e também nas áreas administrativa e comercial, onde ocupam lugares e posições de destaque em termos de estratégia e inteligência na empresa. Este é um dado valioso no sentido de que permite a mulher desenvolver seu potencial de inteligência, gerando e produzindo recursos, tomada de decisões, contribuindo para a inovação, e conservar bem como manter/desenvolver sua autonomia econômica e sua dignidade como pessoa.

Ainda é importante destacar, em relação às mulheres, que a todas aquelas que têm filhos pequenos, a empresa oferece um auxílio creche.

Em relação à ocupação de cargos titulares por mulheres, nas empresas de representação, de acordo com a evolução apresentada anteriormente, os mesmos estão assim configurados:

2007	2008	2009	2009	2010/1
11 mulheres	13 mulheres	17 mulheres	17 mulheres	19 mulheres

Tabela 06: Ocupação de cargos titulares por mulheres nas empresas de representação

O que demonstra um crescimento visível.

Não obstante todo o quadro de crise veiculada e difundida pela mídia no mercado do setor calçadista desde o ano de 2008, a Calçados Beira Rio S/A atingiu resultados que superaram todas as expectativas, contrariando as tendências do mercado. A seguir apresentamos alguns dados para demonstrar esta realidade.

Em relação à Produção Brasil:

- ✓ Ano de 2008: foram produzidos 816.000.000 pares de calçados;
- ✓ Ano de 2009: foram produzidos 814.000,00 pares de calçados;
- ✓ Decréscimo de 0,02%;
- ✓ Crescimento da Calçados Beira Rio/SA: 22%.

No ano de 2009 no primeiro quadrimestre em relação ao primeiro quadrimestre de 2010, a produção de sapato em pares da Calçados Beira Rio S/A foi de 20, 82%, enquanto que no Brasil o crescimento foi de 14,7%.

Em relação ao crescimento do setor de calçados no Brasil, o crescimento da Calçados Beira Rio S/A foi de 43%, enquanto que no Brasil de modo geral este índice foi de 14,7%.

No ano de 2009 o número de vendedores foi de 178. Já em 2010 o número de vendedores foi de 185, ou seja, houve um crescimento de 3%. Isto também é resultado do investimento que a empresa está fazendo em valorizar as pessoas.

Conforme descrito anteriormente, por meio das reuniões realizadas com todas as equipes da empresa, em todas as suas sedes, os resultados de cada um são apresentados, de modo a serem propagados e multiplicados, justamente por meio do exemplo dos melhores, e o processo de modo geral, na empresa, promove e difunde a meritocracia. No centro desse processo de meritocracia se dá a mudança de cultura e da mentalidade em prol do desenvolvimento das pessoas, que gradualmente constroem e promovem o desenvolvimento da organização.

Sendo assim, os pontos trabalhados no projeto Conquistando a Perfeição são:

- Formação de Pessoas;
- Evolução das pessoas;

- Aprimoramento dos profissionais de venda;
- Maior cobertura de clientes atendidos;
- Crescimento no número de linhas e modelos nos pontos de venda;
- Crescimento no volume de pares e valores por ponto de venda;
- Aumento do número de ações cooperadas de marketing, com maior cobertura de imagem das marcas.

## 5.2 Ações futuras

- Ano de 2010: aprimoramento constante no Projeto Conquistando a Perfeição;
- Anos de 2010/2011: expandir-propagar-atuar com o Projeto Conquistando a Perfeição junto aos distribuidores internacionais;
- Até o ano de 2015: continuar contribuindo e intensificando as ações realizadas em relação a 4 dos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio com os quais o Projeto Conquistando a Perfeição está comprometido/envolvido, lembrando – 1º ODM: *Erradicar a extrema pobreza e a fome*; 2º ODM: *Universalizar a educação primária - Educação básica de qualidade para todos*; 3º ODM: *Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres*; e 8º ODM: *Estabelecer uma parceira mundial para o desenvolvimento – Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento*.



Fotografia 13: uma das equipes integrantes do projeto

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho demonstramos que o Brasil ainda é carente de desenvolvimento de ações que visam à responsabilização das pessoas a partir de seu potencial e de quanto estas sejam capazes de atuá-lo. No Projeto Conquistando a Perfeição, a pedagogia social aplicada no contexto empresarial, tomou grandes proporções e favoreceu um clima organizacional sem precedentes antes na história da empresa. Com isso, pode-se perceber que todos ganharam, a empresa cresceu porque os colaboradores se comprometeram e se desenvolveram. Dentro do ciclo de reuniões, notou-se o comprometimento das pessoas do grupo consigo mesmas, com a empresa e com os resultados. Cria-se um desafio saudável, instigando a criatividade e a busca pela melhoria constante. Para a formação dos colaboradores a empresa ao invés de contratar palestrantes famosos (o que é praxe de mercado) dá a oportunidade aos melhores colaboradores de apresentarem seus resultados. Essa prática permite a formação dos colaboradores no espaço da organização. Assim, valoriza os colaboradores, promove os melhores, desafia e motiva a todos a buscarem o seu espaço de primado por meio de seu mérito.

Os colaboradores possuem a liberdade de pensar, e são instigados a buscar alternativas. A empresa se faz presente, vista e viva no mercado através das pessoas que nela atuam. O que motiva os participantes é a busca do aprimoramento individual, e os resultados positivos que se agrega ao trabalho realizado, trazendo todos para um único interesse, que é o sucesso do grande grupo. Deste modo, o projeto prima pelo protagonismo responsável do indivíduo e também das instituições sociais e de seus operadores.

Percebemos que projetos como esses podem ser reproduzidos uma vez que o líder tenha o conhecimento da teoria e do método da Escola Ontopsicológica e que tenha utilizado em primeira pessoa para realizar o seu potencial. Também pode ser reproduzido porque se trata de um empresário que realizando a formação em Ontopsicologia participa de um grande movimento ocorrido no Brasil que tem o seu ponto central e sua grande referência no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro.



Todas as melhorias ocorridas portam a novidade da Ontopsicologia e, este empresário além de realizar a sua formação no Recanto Maestro, também decidiu realizar vários investimentos e com isso, comprometeu-se em primeira pessoa a apostar em uma nova forma de conceber as relações humanas, sociais, econômicas e legais. Aprendendo uma nova lógica com as coisas, lógica esta que porta os princípios do verdadeiro humanismo, da dignidade de ser pessoa que contribua com toda a humanidade. Assim, além de tudo, pertencer à *forma mentis* que possui seu epicentro no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro significa também seguir as diretivas que são dadas pela mente de um cientista que concretamente tem desenvolvido o Brasil e se comprometido em incentivar os brasileiros, para que aprendam e desenvolvam sua própria identidade, sua força e coragem de ser quem realmente nasceram para ser.



Fotografia 14: reunião do Presidente com a equipe.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Eduardo. Política e educação – conhecimento histórico para a tomada de consciência. **Revista Performance Líder**, edição especial, jun., 2010, p. 86-93.

BOBBIO, N; MATTEUCCI, N; PASQUINO. **Dicionário de política**. Brasília: UNB, 2002.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia**: A ética do desempenho nas sociedades modernas. 4. ed. Rio de Janeiro Fundação Getúlio Vargas, 2003.

CABRAL, Roque et al. Mérito. In: **LOGOS**. Enciclopédia luso-brasileira de filosofia. São Paulo: Verbo, 1989.

CALDEIRA, Jorge. **História do Brasil com empreendedores**. São Paulo: Mameluco, 2009.

DELORS, J. et al. (Org.). **Educação um tesouro a descobrir**: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional para a Educação para o Séc. XXI. 5. ed. São Paulo/Brasília: Cortez, MEC, 2000.

MENEGETTI, A. **A crise das democracias contemporâneas**. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2007a.

MENEGETTI, A. As raízes da pobreza. **Revista Performance Líder**, edição especial, jun., 2010, p. 50-51.

MENEGETTI, A. **Atos do Congresso Business Intuition 2004**. São Paulo: FOIL, 2007d.

MENEGETTI, A. **Genôma Ontico**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2003.

MENEGETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004.

MENEGETTI, A. **Nova Fronda Virescit**. Vol.3. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2002.

MENEGETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2005.

MENEGETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3. ed. Roma: Psicologica Editrice, 2007b.

MENEGHETTI, A. **Psicologia del Leader**. 3. ed. Roma: Psicologica Editrice, 2007c.

MENEGHETTI, A. **Sistema e Personalidade**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2006.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO. **4º Relatório Nacional de Acompanhamento**. Brasília: Ipea, 2010.

SCHAEFER, Ricardo. A redescoberta do Brasil. **Revista Performance Líder**, edição especial, jun., 2010, p. 66-75.

VALLE, I. R.; RUSCHEL, E. Política Educacional Brasileira e Catarinense (1934-1996). *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 3, jan., 2010, 73-92. Disponível em : <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n3/REID3art4.pdf>

ZANELLA, Andréa V. “A Ideologia Alemã”. Resgatando os pressupostos epistemológicos da abordagem Histórico-Cultural. **Revista Psico**, Porto Alegre, v. 26, n. 1, p. 187-194. 1995.