



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE - AMF**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO GESTÃO DO CONHECIMENTO**  
**E O PARADIGMA ONTOPSICOLÓGICO**

**BRUNO DE OLIVEIRA FERNANDES**

**QUAL O VALOR DO TRABALHO NA VIDA DE UM JOVEM?**

RESTINGA SECA/RS

**2014**

**BRUNO DE OLIVEIRA FERNANDES**

## **QUAL O VALOR DO TRABALHO NA VIDA DE UM JOVEM?**

Trabalho de Conclusão apresentado ao  
Curso de Especialização Gestão do  
Conhecimento e o Paradigma  
Ontopsicológico como requisito parcial  
para obtenção do título de Especialista.  
Orientador(a): Prof. (Érico de Azevedo  
Ms)

RESTINGA SECA/RS

**2014**

**BRUNO DE OLIVEIRA FERNANDES**

**QUAL O VALOR DO TRABALHO NA VIDA DE UM JOVEM?**

Trabalho de Conclusão apresentado ao curso de Especialização Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

**Banca Examinadora:**

Orientador (a):

(Mestre Erico de Azevedo)  
Faculdade Antonio Meneghetti

Membro: Carol Miranda  
Faculdade Antonio Meneghetti

Membro: Vera Rodegheri  
Faculdade Antonio Meneghetti

**Restinga Seca/RS  
2014**

## RESUMO

FERNANDES, Bruno. **Qual o Valor do Trabalho na Vida de um Jovem?**. 2014. 119 páginas. Trabalho de conclusão de Especialização Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico como requisito parcial para a obtenção do grau Especialista. Faculdade Antonio Meneghetti. Curso de Especialização Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico, Recanto Maestro-Restinga Sêca/RS, 2014.

O presente trabalho objetiva investigar a forma mental do jovem de hoje em relação ao trabalho, qual a motivação para trabalhar, qual escopo se espera atualmente dessa atividade, como o jovem entende esse aspecto da vida humana, e o que se exige para o ingresso competitivo no mercado de trabalho.

A motivação principal dessa pesquisa é procurar entender como o jovem de hoje se apresenta para o mundo profissional, quais expectativas possui, como entende o trabalho, de modo a fazer uma verificação da racionalidade desse jovem em confronto a crua realidade do *business* contemporâneo.

Para se alcançar esse escopo os jovens pesquisados, indivíduos na faixa etária de 18 a 30 anos, recém-ingressos ou em vias de ingressar no mercado de trabalho, foram submetidos ao questionário *Forma Mentis* FOIL em vistas a identificar o modo mental desse grupo de pesquisa no confronto com a atividade profissional. Após essa verificação esse mesmo grupo foi submetido ao Teste dos Seis Desenhos (T6D), instrumento esse utilizado como forma de verificar a intencionalidade psíquica desses jovens, e se essa intencionalidade é coincidente com o quanto verbalizado racionalmente no questionário supracitado em relação a realidade profissional.

O resultado encontrado demonstra que o jovem de hoje ainda está muito longe daquela racionalidade do *business*, presente em quem já está mais adiante e pulsa coerência e resultado em cada ação cotidiana.

Como resultado, evidenciou-se que para essa amostragem a maioria não possui a forma mental adequada à racionalidade do *business*, ao invés de aprender e saber servir, afirmam os próprios limites como porta de entrada à atividade profissional, e assim, já iniciam a trajetória profissional deslocados daquela racionalidade máster que poderia posicioná-los de outro modo e com outros resultados.

Assim espera-se que este trabalho contribua de algum modo para acordar aquela parcela de jovens mais inteligentes e responsáveis, a dura, porém gratificante jornada que pode ser a atividade profissional quando corretamente impostada.

**Palavras-chave:** Jovem e Trabalho. Valor do Trabalho. Ontopsicologia.

## ABSTRACT

FERNANDES , Bruno . What is the Value of Work in the Life of a Young People? . 2014. Pages 119 . Work completion of Specialization Knowledge Management and Paradigm Ontopsychological as partial requirement for the degree Specialist . Faculty Antonio Meneghetti . Specialization Course Knowledge Management and Paradigm Ontopsychological , Recanto Maestro- Restinga Seca / RS , 2014.

The present study aims to investigate the mental form of today's youth in relation to the work, which is the motivation to work, what scope of this activity is currently expected, as the young understand this aspect of human life, and what is required for competitive entry into the labor market.

The main motivation of this research is to try to understand how the youth of today presents itself to the professional world , which has expectations , how he understands the work , so as to check the rationality of this young man, confronting the stark reality of contemporary business .

To achieve this scope the youth surveyed individuals aged 18-30 years newly ticket or about to enter the labor market underwent Mentis Form FOIL questionnaire in order to identify the mental mode of this research group in confrontation with the occupation . After this verification the same group underwent the test of Six Drawings ( T6D ), used this tool as a way to verify these young psychic intentionality, and intentionality that is coincident with the rationally as verbalized in the above questionnaire regarding professional reality.

As a result, showed that for this sample, mostly lacks the proper way mentis rationality of the business, rather than serving to learn and know, instead he says its own limits as a gateway to professional activity, and thus now begins professional career that shifted master rationality that could position it otherwise and with other results.

Thus it is expected that this work will contribute in some way to wake up that portion of the most intelligent and responsible young, hard but rewarding journey that can be when properly placed occupation.

**Keywords:** Youth and Work. Value of Work. Ontopsychology

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Caracterização da Amostra .....	Pág.34
Tabela 2: Questionário .....	Pág.39
Tabela 3 a 23: Tabulação de Dados: Perguntas 1 a 21.....	Pág. 40 a 55
Tabela 24: Tabulação do T6D: Responsabilidade.....	Pág. 62
Tabela 25: Tabulação do T6D: Autonomia.....	Pág. 63
Tabela 26: Tabulação do T6D: Vontade.....	Pág.64
Tabela 27: Tabulação do T6D: Iniciativa e Solução dos Problemas.....	Pág.64
Anexo A: Questionário Forma Mentis FOIL.....	Pág.71
Anexo B: Testes dos 6 Desenhos.....	Pág.75

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 OBJETIVO GERAL.....	11
1.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	11
1.3 JUSTIFICATIVA.....	11
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA.....	32
3.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	32
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA.....	33
3.4 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	34
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	37
3.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	38
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS POR QUESTÃO.....	40
4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS CONSOLIDADOS.....	56
4.3 TESTE DOS SEIS DESENHOS E RESULTADOS CONSOLIDADOS.....	62
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>66</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>69</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea está inserida em um plurivalente ambiente altamente mutável e competitivo. A velocidade com que as coisas mudam, dinâmicas novas se inserem e condicionam de um modo ou de outro o cenário econômico-social mundial não tem precedentes na história.

O trabalho entendido por atividade profissional, nesse cenário coloca-se de maneira central na vida de cada indivíduo, e o fruto desse trabalho (retorno financeiro) é condição *sine qua non* para ação social de liderança.

Nesse contexto a juventude é a força renovadora, o potencial disponível que a própria sociedade forma e condiciona, é a reserva de ouro que deve ser adequadamente trabalhada como garantia de continuidade e renovação do ambiente social.

Mas será que a juventude contemporânea está preparada para esse desafio? Será que tem a exata dimensão da importância que possui para o contexto social, e do quanto deve se preparar para estar à altura do que deve fazer?

Num mundo globalizado que centraliza a atividade profissional condicionando até mesmo a própria personalidade do indivíduo, chegando ao ponto de defini-lo como válido ou não, adequado ou não baseado apenas no viés profissional, os jovens de hoje estão cientes da responsabilidade que possuem nesse contexto?

A despeito disso, o trabalho também pode ser ocasião de protagonismo e liderança social, como meio de exaltação pessoal e ganho da própria dignidade e liberdade de ação social.

Para Meneghetti 2011, a economia é a dignidade de existir do próprio modo.

De fato, quando entramos no argumento do trabalho, estamos lidando com um dos aspectos mais importantes da vida do homem moderno e, se não corretamente entendido, pode se tornar um contínuo sacrifício e instrumento de coerção individual. Assim, ou o sujeito compreende e controla o ambiente profissional, ou inevitavelmente o sofre.

Dessa forma, dada à importância desse aspecto na sociedade contemporânea e considerando a inevitável escolha que cada indivíduo deve fazer a esse respeito (vivê-lo como sacrifício e coerção pessoal ou usá-lo como meio de realização e afirmação de si mesmo), nasce a motivação dessa pesquisa.



Como os jovens de hoje enxergam o próprio trabalho, o que esperam de seu futuro profissional, o quanto esperam de si mesmos e da sociedade nesse aspecto, e o que estão dispostos a sacrificar para seguir adiante.

Entender como o jovem recém-ingresso ou em vias de ingressar no ambiente profissional compreende a dinâmica do mundo do trabalho é o problema principal que essa pesquisa se propõe a investigar.

Compreender a forma mental que esses jovens trazem para o mercado de trabalho, se estão preparados, se possuem as coordenadas adequadas para o *business* contemporâneo, se possuem estruturas mentais vigorosas que consintam afirmarem-se com protagonismo na esfera profissional, ou ao invés se trazem hábitos, modelos, premissas não adequadas para a inserção competitiva no mercado de trabalho.

A competitiva esfera profissional por como se apresenta hoje, exige cada vez mais do profissional que nela se insere e, assim, a distância entre aqueles que vendem sua força de trabalho ao invés de sua inteligência em servir, tende a aumentar cada vez mais.

Para Meneghetti (2005), o trabalhador do futuro próximo será um *knowledge worker*, isto é, alguém que trabalha com o conhecimento, não mais em função de carga horária, mas em base a prazos e objetivos bem específicos a atingir. Será alguém que saberá capitalizar o conhecimento adquirido em função do escopo específico, assim, a importância do trabalhador em si ganha maior dimensão e se torna o diferencial do cenário profissional do mundo moderno.

Dessa premissa, entende-se a necessidade de não apenas aculturar-se no campo específico de atuação, mas também de impostar uma dinâmica e atitudes precisas ao *business* em que se quer entrar e se sobressair.

O trabalhador de outrora vendia seu tempo de serviço calculado em dias e horas e sua força muscular; o trabalhador de um período mais recente vendia além de seu tempo de serviço, principalmente a bagagem de conhecimentos que adquiriu; já o trabalhador de amanhã venderá sua capacidade de ação, seu conhecimento de fato, e sua capacidade de, em um cenário com inúmeras variáveis, identificar aquelas que especificam de modo mais funcional o resultado que almeja alcançar.

Assim fica claro o nível de preparação que o mercado almeja dos futuros profissionais. Esses *top professionals*, acumularam não apenas conhecimento mas capacidade de ação, capacidade de por em prática o que sabem em função do escopo

escolhido, assim o ponto principal ou tão importante quanto a bagagem de conhecimentos, é essa capacidade que pode ser traduzida em atitude correta ou forma mental adequada ao *business*.

Assim a presente pesquisa se propõe justamente a identificar a forma mental que os jovens de hoje possuem em relação à vida profissional, e se estão ou não preparados para viver com protagonismo a dinâmica profissional.

A pesquisa se inicia com a apresentação da posição FOIL a respeito do tema seguida de uma revisão bibliográfica da literatura clássica partindo de Platão a Zygmunt Bauman passando por Aristóteles, Adam Smith, Karl Max, Max Weber, dentre outros.

A escola FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística), tem uma posição específica a respeito do tema, e descreve em suas publicações as coordenadas que permitem identificar a funcionalidade do *business* e de seus principais protagonistas.

Finda a revisão este trabalho se desloca para uma pesquisa de campo, em vistas a identificar as coordenadas mentais dos jovens de hoje a respeito do tema. Para essa verificação serão utilizados dois instrumentos: 1. O questionário *Forma Mentis* FOIL e 2. O Teste dos Seis Desenhos.

O primeiro instrumento de pesquisa procura elucidar a posição racional do respondente sobre o tema, propondo situações do cotidiano do *business* e verificando o comportamento do sujeito pesquisado frente a essas situações.

O segundo instrumento de pesquisa é utilizado como modo de identificar a dinâmica inconsciente que os sujeitos da pesquisa propõem, de forma a elucidar se existe coincidência com o quanto projetado racionalmente.

A hipótese sobre a qual se desenvolverá esse trabalho é a de que os jovens de hoje não estão adequadamente preparados para inserção competitiva no mercado de trabalho, não tanto por uma carência técnica, que, em vez, estão em busca cursando a faculdade, mas sim por uma carência comportamental, de atitude e de modo mental que nem ao menos suspeitam ser importante para a gestão competitiva da atividade profissional.

Dessa forma, faz-se necessária uma nova impostação do modo de formação desses jovens, para que independente da profissão que escolham, sejam orientados sobre as adequadas premissas para um desempenho em alto nível na esfera profissional.

A abordagem FOIL dá a essa mudança completa de impostação o nome metanóia, que se coloca de modo prioritário na educação contemporânea como forma de fornecer adequadas premissas que garantam o endereço do quanto se ambiciona em esfera pessoal e profissional.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

A presente pesquisa se propõe a investigar os elementos da formação da consciência do jovem de hoje, no tocante à atividade profissional que exerce ou irá exercer.

### 1.2.2 Objetivo Específico

De modo específico, os objetivos da pesquisa são estudar a posição mental do jovem em relação à atividade profissional e compará-la as premissas da abordagem FOIL necessárias para inserção competitiva no mercado de trabalho.

Espera-se ainda, através dessa pesquisa, identificar a concordância entre o quanto o jovem afirma racionalmente a respeito do tema, e o que ao invés, projeta inconscientemente.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A curiosidade dessa pesquisa e o conseqüente tema escolhido originam-se da observação desse pesquisador nas empresas onde trabalhou nas quais pôde verificar continuamente uma inadequação de atitude e posição mental de muitos jovens com o trabalho que realizavam.

De fato, o pesquisador em sua trajetória profissional vivenciou diferentes realidades corporativas em empresas de pequeno, médio e grande porte, e em todas elas sempre verificou por parte de muitos colaboradores uma atitude a suportar o trabalho como um fardo a carregar mais do que como projeto de vida e escopo a realizar.

O próprio pesquisador em seu início de atividade profissional também nutria semelhante sentimento, uma obrigação, um dever, um fardo e nunca um escopo maior de ganho pessoal e vivencial e, como consequência dessa posição mental manifestava uma atitude não funcional para atividade que realizava.

Quando muito, a visão do trabalho fazia menção a uma possibilidade de maior ganho de capital para realização de imediatos desejos pessoais, mas jamais uma estrada de realização pessoal.

Porém essa atitude aos poucos foi se dissolvendo e dando lugar à outra visão do trabalho, na medida em que o pesquisador tomava contato com a metodologia FOIL baseada na Escola Ontopsicológica.

De fato, ao tomar contato com essa escola e também através de um tirocínio pessoal de estudo e participação continuada em eventos, seminários, *residences*, consultorias de autenticação e outros instrumentos dessa escola, teve início uma mudança de consciência que, de pouco em pouco, passou a enxergar a empresa e o trabalho, mas também o mundo e a vida, como ocasião de protagonismo, de liderança e possibilidade de exaltação da própria personalidade, mais do que um fardo ou uma “*via-crúcis*” a atravessar como ocorria até então.

Tomado por essa experiência pessoal que vivenciou, o pesquisador decidiu aprofundar a pesquisa e tentar identificar a forma mental dos jovens quando ingressam no mercado de trabalho, de forma a entender se estão colocando premissas que irão garantir o endereço do quanto afirmam verbalmente desejar para o próprio futuro profissional.

Ciente da importância do papel do jovem no crescimento, desenvolvimento e continuidade das empresas e da sociedade, é evidente a importância de se formar jovens que se posicionem com seriedade no âmbito profissional, como garantia de continuidade, qualidade de serviço e consequente crescimento para toda sociedade.

Assim, a importância dessa pesquisa se justifica pela centralidade que o tema escolhido (trabalho) possui no mundo moderno e a variável escolhida (jovens), importante fonte de renovação e continuidade da sociedade.

Espera-se com esse estudo identificar a visão atual dos jovens em relação a esse aspecto da vida humana e o nível de preparação que possuem a respeito, de forma a identificar a impostação adequada para um jovem líder que escolheu ser protagonista da própria vida e da sua atividade profissional.

A literatura moderna a esse respeito individuou alguns elementos que permitem identificar a posição do jovem com relação ao trabalho, e a revisão bibliográfica da abordagem FOIL baseada na Escola Ontopsicológica permite embasar um correto posicionamento do jovem que pretende agir com liderança.

Aliada à revisão bibliográfica, os resultados da aplicação do questionário *Forma Mentis* FOIL e do T6D permitirão acenar a consequencialidade objetiva baseada nas premissas colocadas.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

*“Depois da própria alma, existe a sociedade com os próprios sistemas. O jovem superior deve saber lidar com esses aspectos sistêmicos ou regras do jogo” Meneghetti, 2005 pág 7*

O presente estudo aborda a questão do valor do trabalho na vida e na formação do jovem, as passagens de crescimento e de maior dignidade que um jovem pode encontrar no ambiente profissional e como esse jovem enxerga atualmente essa realidade, qual a formação e preparação cultural que tem recebido nesse aspecto da vida humana e, conseqüentemente, o que pode esperar do próprio futuro profissional em base as premissas que está atuando.

De fato, ao jovem é dada a oportunidade e a disponibilidade de aprender, de saber e ser com protagonismo individual. A forma como a sociedade contemporânea está impostada, a globalização, a internet, a disseminação da informação, permite ao jovem o acesso a tantos conhecimentos em pouco tempo, permite acessar sínteses de grandes cientistas, grandes intelectuais do conhecimento humano, de forma rápida e objetiva, mas nisso é importante que ele saiba escolher, saiba identificar dentre todo esse caldo de informações aquelas que podem qualifica-lo de modo superior, se para ele isso de fato é importante. O quanto antes o jovem tiver acesso e aprender como a sociedade está impostada, quais as relações, os pontos força que mantém a dinâmica

social, civil, econômica em funcionamento, mais rapidamente pode se inserir com vantagem social.

É comum ao indivíduo na fase da juventude, uma natural contestação ao pré-estabelecido, ao que já está ordenado, e tanto mais quando o jovem é inteligente, isto é, quando tem o modo mental capaz de colher a lógica por trás daquele cenário já orquestrado de certo modo.

Para Meneghetti, (2005) baseado nas regras da natureza, o jovem deveria ser um não-consenso e deveria sempre representar a abertura do novo horizonte.

A análise das relações civis e organogramas sociais atuais revela que a sociedade está baseada em convenções estabelecidas por quem chegou antes, por quem detém o poder, mas não necessariamente é a melhor escolha social, e tanto menos para o jovem que apenas inicia sua trajetória profissional.

De fato Meneghetti, (2003) nos lembra que jamais devemos esquecer que o critério básico de todas as leis, culturas, tradições, religiões é: “é bom e verdadeiro somente aquilo que é igual a nós. Qualquer diferente, se não é nocivo ou falso, é de algum modo, contra nós: portanto deve ser eliminado.”

Assim cabe ao jovem aprender a fazer bem os deveres do momento, obediência, respeito em família, colaboração com o grupo – colégio, equipe, escola, trabalho – para ganhar a autonomia de viver como escolher.

O aprendizado desse organograma social, das regras civis nas quais a sociedade se baseia, são premissas para uma ação civil, legal, para qualquer um que queira participar da sociedade e, ainda mais, se decidiu agir com protagonismo social.

Nesse cenário de obrigação social, insere-se o trabalho, o dever, o ofício o saber fazer algo com ressonância social que em troca gere uma remuneração, trata-se de uma troca comercial: *Você trabalha e eu lhe pago!*

O ponto que se constitui o cerne dessa pesquisa, é justamente a visão que o jovem tem dessa relação, desse aspecto social como dever ao grupo onde está inserido.

A forma como o jovem entende essa função, o modo mental que possui no confronto com a atividade profissional, influencia na maneira como irá executá-la, no empenho e dedicação que irá despender para essa atividade em detrimento de outras, e assim, conseqüentemente, no resultado que irá obter.

Para Meneghetti, (2003), o jovem deveria entender que cada ação deve ser encarada como ganho mental, assim, a aparente obrigação de trabalho pode se

transformar em ocasião de ganho mental e de personalidade para si. Para o autor, o jovem deve compreender que não é necessário repetir-se, fixar-se em um trabalho, estudo, amizade se já devidamente assimilado. Uma vez completado o tirocínio de trabalho, estudo, relação e superada as provas pertinentes, não é necessário fixar-se como um empregado de uma empresa, mas ao invés, cabe ao jovem encontrar outra experiência com exigência superior de bravura e responsabilidade, que lhe consinta maior liberdade e ganho, seja de meios, que mental.

Assim, segundo o autor, o jovem deve insistir em uma progressiva construção superior por meio de experiências normais. A esse jovem é preciso que faça experiência histórica, a fim de construir um sólido Eu.

A empresa, o trabalho é justamente um dos principais ambientes no qual o jovem pode colher tanta experiência, tanto aprendizado, tantos desafios de forma a poder qualificar-se de modo superior.

Para o autor, atualmente um jovem com ambição responsável deve preocupar-se em se tornar um constante *knowledge worker* ao invés de um *knowledge manager* e jamais um *knowledge déficit*. Em suma, deve ser um constante ativo curioso daquelas informações que o especializam e qualificam a sua competência de prestação e serviço, afinal, preguiça de conhecimento é regressão de personalidade e de economia.

Assim, a sociedade contemporânea se desloca na direção de um nível de exigência cada vez maior, e se o jovem permanecer fixado na ideia do trabalho como obrigação, tanto mais será difícil acompanhar a velocidade das transformações e o nível de exigência mercadológica. Se por um lado se espera uma exigência e competitividade cada vez maiores no ambiente profissional, por outro maiores serão as possibilidades de destaque e crescimento daqueles que se colocarem como protagonistas nesse cenário, isto é, que tiverem a forma mental adequada ao *business* em que atuam ou vão atuar. Espera-se, portanto, um fardo cada vez mais pesado para aqueles que trabalham por obrigação, e desafios e recompensas cada vez maiores para aqueles que ao invés encaram a vida profissional como meio de protagonismo e realização pessoal.

Em suma, a vida é trabalho, não só profissional, mas em todos os seus aspectos conforme Meneghetti, 2003:

*“O trabalho é o próprio mover-se da vida que, no homem, deve ser sempre subordinado e finalizado no Homem. Quando o Em Si se quer, como ação determina-se o destino Homem. O homem não é definido em nenhum ato até que está no mundo e,*

*portanto, deve produzir-se incessantemente, sob pena da perda do ser. Deve trabalhar para conhecer, trabalhar para amar, trabalhar para ser livre, trabalhar sempre ou morrer. E descansar e gozar somente para poder de novo trabalhar. Deve, em uma palavra, trabalhar para ser. Sem trabalho, o homem não existe como homem, só existe a virtualidade da humanidade. O trabalho é elemento essencial do realizar-se do homem, e isso deriva daquele momento da sua corporeidade intrinsecamente constitutiva do projeto homem. O trabalho é, portanto, o ato e a medida do emergir da vida propriamente humana na vida cósmica.”(Meneghetti, 2003 pág 241)*

Nota-se que o autor insere o trabalho em uma dimensão ontológica entendendo-o como uma ação contínua de construção de si mesmo e de passagem para uma dimensão cósmica.

Com o crescente nível de exigência do jovem pela sociedade contemporânea, a preparação profissional será um dos fatores mais importantes para a adequada atuação e para Meneghetti, (2003), além do aprendizado acadêmico de ao menos dois diplomas (um de caráter humanístico e outro de aplicação técnica ou matemática), o jovem deverá aprender também ao menos parcialmente alguns ofícios artesanais (como vendedor, garçom, pedreiro, eletricitista, costureiro etc).

Essa diversidade de formação prática e técnica permitirá ao jovem entender melhor os diversos âmbitos de trabalho do humano, consentindo-lhe mais propriedade de avaliação desses particulares quando estiver no comando. Quanto mais e melhor souber fazer, mais propriedade terá para posteriormente liderar e ensinar sua equipe profissional.

Em Meneghetti, (2005) começamos a ter a dimensão do que é a forma mental adequada para o *business* e sua liderança. Para o autor, a proposta de um futuro líder deveria ser *O que posso fazer por você? Como e o que você quer?* Posso dar porque me agrada e sou capaz, porque é coerente com a racionalidade do meu projeto.

De acordo com o autor, o jovem que entendeu o valor do trabalho, descobrirá que quanto maior for a contribuição qualificada que saberá dar à empresa onde trabalha, maior será a gratificação sob todos os pontos de vista. Assim, através de um trabalho, poderá ganhar a excelência da própria dignidade, da sua autonomia econômica e da sua liderança.



Mas essa excelência e autonomia econômica como meio de agir com liderança, com liberdade legal e civil, que permite em algum momento ser protagonista social na própria atividade profissional, não se faz de uma hora para outra.

Os pilares dessa construção que permitem um ingresso competitivo no mercado de trabalho, segundo Meneghetti, (2005) são a base econômica, a liberdade legal e as pessoas de apoio.

Para o autor, em síntese, essa base econômica é saber fazer algo, é uma capacidade de saber servir com excelência, de forma a gratificar o cliente pela escolha feita. E a construção dessa base econômica no mundo atual demanda os seguintes aspectos:

1. Diploma acadêmico, como forma de pré-orientação sobre o campo no qual poderá trabalhar.
2. O domínio de ao menos uma língua estrangeira, além daquela de origem
3. Saber usar o computador e a internet
4. Especializar-se em um campo de interesse que dê uma eficiência de ganho constante e contínua atualização
5. Aprender a falar em público e reforçar a própria imagem

Os níveis de exigência da sociedade atual e o rigor da formação qualificada descrita por Meneghetti (2005) evidenciam a necessária revisão da didática de formação dos jovens contemporâneos, para que possam aprender a entrar no mundo econômico, não como um parasita, necessitado de emprego, mas considerando-o exercício para realizar as próprias ambições, sem fim, enquanto se tiver vontade de mais valor.

Para Meneghetti, (2008) no líder a relação primado e dever são claríssimos, enquanto os direitos são consequências, assim também o jovem, futuro líder, deve ter clara essa premissa, e entender mais do que seus direitos, os deveres que deve assumir em primeira pessoa para entrar com protagonismo no mercado de trabalho e assim poder utilizá-lo como meio de realização.

Mais do que afirmar os próprios limites, para aqueles jovens que querem algo mais da própria vida, a escolha é de servir com excelência, seja como for.

A atualização, o estudo, o conhecimento, a experiência prática em primeira pessoa, são fundamentais para formação de um profissional que saiba “usar” o ambiente profissional ao invés de “sofrê-lo”.

A exigência social e a inquisição econômica bancária/governamental/mercadológica são formas claras de intervenção social sobre o singular indivíduo e que se não prudentemente controladas podem levar o mesmo a sempre “sofrer” o ambiente profissional, perdendo assim a possibilidade de sobre ele agir com protagonismo e liderança.

É preciso de fato especializar-se, Meneghetti, (2005) afirma que a maioria dos profissionais sabem apenas 40% daquilo que deveriam saber por lei, nesse sentido cabe ao jovem o papel de tornar-se o *expert* do próprio *business*, de forma a poder antecipar possíveis manobras que venham a interferir no negócio, tolhendo assim o potencial de liderança que o jovem poderia utilizar.

A esse jovem é importante que entenda o escopo mercadológico contemporâneo que torna a própria pessoa um produto do ambiente com fim consumista para o sistema vigente.

Meneghetti, (2005) afirma que atualmente somos vistos por meio do produto, assim em qualquer nível de diálogo, o indivíduo é visto por aquilo que faz e não por aquilo que é, assim é a obra, a ação que conta. Nesse conturbado cenário mercadológico, a episteme do comércio é a exata administração da própria personalidade, assim para o jovem que almeja agir com protagonismo e liderança, a fortuna se dará na medida em que o sujeito aprender a administrar com fortuna a si mesmo.

Ainda segundo Meneghetti, (2005) o jovem deveria ter como primeira tática se adequar à obra que quer o patrão do momento, o autor afirma a necessidade de se ter amor por aquilo que a empresa está produzindo, não como servilismo, mas como modo de ganhar a si mesmo, a própria carreira, o próprio avanço. De fato a melhor escola do mundo para um líder é a empresa, pois é nela que o jovem irá aprender o modo de servir com excelência, e assim, aos poucos, começar a construir o próprio espaço de afirmação pessoal.

E para isso é necessário que aprenda tantos instrumentos e saiba usá-los e uniformizá-los exclusivamente em vantagem própria com o escopo de primar, seja como for. Tudo deve ser relativo ao escopo escolhido.

Meneghetti, (2003) explica que enquanto a maioria dos indivíduos percorre os modelos de vida como absolutos e totalitários, o jovem futuro líder deve aprender a usá-los simplesmente como meios ao próprio fim e observá-los na medida em que merecem credibilidade por parte dos outros. A maioria crê, mas o jovem futuro líder usa aquilo que os outros creem.

Assim, segundo o autor, é preciso saber usar os diferentes ambientes (inclusive o profissional) como meio de protagonismo e crescimento pessoal, e não como meramente obrigação social.

Para o autor, o jovem, futuro líder, deve ter claro a responsabilidade sobre o dom pessoal da vida, e essa responsabilidade é adquirida através do exercício de vontade em coerência com as ambições naturais.

Meneghetti, (2008) fornece ainda alguns conselhos ao jovem para condução do seu dia a dia. O autor ressalta a importância dos momentos a sós, para reflexão e análise da própria vida e do próprio valor. A necessidade de se avaliar a própria posição e entender se os meios que construiu até momento são coerentes com onde se quer chegar.

Em caso negativo, a necessidade de começar a se mexer na direção que se quer, do que se busca como ambição. Segundo o autor, conforme o indivíduo começa a ter meios, o escopo se clarifica cada vez mais, e esse começa a fazer a seleção das relações, das pequenas referências, muda o jeito de vestir-se, de escolher o carro, a música, a cozinha.

Assim, através de infinitos pequenos particulares percorre a estrada para ser superior ou não. A cada dia, se faz uma reflexão e se examina se avançou ou retrocedeu na sua estrada, e de pouco em pouco esse jovem pode encontrar a própria dignidade, e seu valor pessoal e profissional.

Retornando ao ponto da excelência no serviço como forma de ganhar a si mesmo, Meneghetti, (2005) afirma que quando o jovem líder entra em uma capacidade de produzir serviço, ou qualquer outra coisa, deve preocupar-se em ter uma capacidade de produção distinta. Isso significa que deve chegar a prestar um serviço qualitativamente, economicamente distinto, afinal o mercado não é baseado nas necessidades primárias, mas é fundado nas necessidades secundárias. De fato, o autor afirma que as pessoas compram para se sentirem superiores, por isso as empresas e os

operadores mais válidos são aqueles que sabem dar um serviço competitivo e distinto que gratifica o cliente na escolha feita.

É importante notar que aqui, o autor está nos ensinando o modo de saber servir, de ganhar a excelência do business, são passagens chaves que se colhem na obra do autor e permitem elucidar o que é essa forma mental adequada ao *business*.

O segundo ponto que o autor traz a esse respeito é a capacidade de fazer relações, saber criar relações pessoais em referência ao seu objeto de venda, de exposição. É fundamental a capacidade de relação com as pessoas que contam naquele setor, naquele mercado.

Conforme Meneghetti, (2003) a fortuna de um homem é sempre outro homem, se foi bem escolhido.

O terceiro ponto que o autor traz como fundamental na impostação do jovem como protagonista da própria atividade profissional, é o quanto aquilo que produz é realmente seu, o quanto ama aquela atividade que executa aquele produto que cria.

Para o autor, o jovem líder deve ser o máximo amante daquilo que produz, deve conhecer bem com arte total seu produto, nesse sentido a empresa, o produto é entendido como parte do próprio indivíduo.

Nota-se o quão distante está a visão de Meneghetti daquele conhecimento massificado de trabalho por obrigação, por dever. De um lado tem-se a massa, um agrupamento humano que trabalha e o faz tão somente por necessidade econômica, mas de outro se abre a ação liderística de algumas mentes que enxergam o mesmo trabalho, o mesmo dever como forma de fazer arte, de realizar ao máximo o próprio potencial de natureza e assim contribuir enormemente com a sociedade em que vivem.

Mas por que nota-se tão constantemente o vício mental em tantos indivíduos que atribuem ao trabalho uma situação penosa, desgastante e sem uma dimensão de prazer intrínseca? Por que é comum ao jovem, mas também ao adulto, partir dessa premissa e assim desenvolver a própria atividade profissional de modo penoso e sem novidades de porvir criativo?

Talvez uma resposta a esse questionamento se dê pela formação cultural-religiosa da civilização ocidental, como apontado por Liedke,(1997). Segundo a autora, a noção de trabalho humano associa-se a um significado simultaneamente penoso, expresso, por exemplo, na formação cultural cristã, pela condenação de Adão no Velho

Testamento, e gratificante, expresso pela interpretação humanista do trabalho como mimesis do ato divino de criação.

Coda e Falcone, (2004) apontam que na Bíblia, o trabalho é vivido como castigo e expiação do pecado original. A visão cristã de um mundo perfeito no céu, e um mundo imperfeito na terra, atribui aos significados do que se faz na terra algo indigno, e assim consequentemente também o trabalho.

Essa abordagem cristã facilita a disseminação da impureza do trabalho, do aspecto de sacrifício enquanto sofrimento, o que só começa a ser contrastado em âmbito religioso com o advento da Reforma Protestante.

Anterior ainda à reforma protestante, no Renascimento se inicia um processo de mudança da relação que se tinha até então com o trabalho.

Para Ribeiro e Leda, (2004) durante o Renascimento se inicia a concepção do trabalho como fonte de identidade de autorrealização humana, o trabalho passa a ter um significado positivo intrínseco. Mais adiante os autores citam as mudanças ocorridas na forma de trabalhar decorrentes da Revolução Industrial.

*“Com a Revolução Industrial a emoção é retirada do local de trabalho. A racionalização é a palavra mais repetida no mundo dos negócios. A programação e o controle são determinantes, tudo é calculado, preciso. O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, domina-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de convivência para uma nova sociedade.*

*O método taylorista/fordista utilizado nas indústrias rapidamente contagia outras organizações, incluindo igreja, família e tipos de lazer. Novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho, são estabelecidos horários exatos para chegar e sair da fábrica, tempo predeterminado para executar uma tarefa. O consumo do tempo livre é monitorado, a quantidade e as formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do operário.*

*O trabalho passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, na medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo e em que é criado um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário” (Ribeiro e Leda, 2004).*

Já na visão de Bastos, Pinto e Costa, (1995) a visão do trabalho se divide em duas vertentes, sendo a primeira atrelada ao esforço como sacrifício, punição, castigo divino e assim se dá uma interpretação negativa do trabalho, enquanto a segunda vertente entende o trabalho como a aplicação da capacidade humana para dominar a natureza, empenho e esforço em relação a um objetivo, cuidado, esmero em fazer algo, assim o trabalho é inserido em uma dimensão positiva.

Para Vieira e Pinto, 2008 a sociedade atual atribuiu ao trabalho um valor central na busca por riqueza além de associá-lo a noções de dignidade, inserção social e legitimidade, mas como consequência de uma construção teórica e social. Essa construção para os autores é recente, mas afetou praticamente todas as relações sociais existentes atualmente, tanto em âmbito profissional, quanto familiar e pessoal.

Mas como chegamos a essa concepção moderna de trabalho? Qual o caminho trilhado pela sociedade ocidental que levou ao que hoje conhecemos como o valor do trabalho?

Como é possível através do aspecto *trabalho*, dar ao homem a passagem para realização superior de que fala Meneghetti?

A esse ponto faz-se necessária à revisão da literatura clássica a respeito.

Platão em sua obra *A República*, discorre sobre a diferença entre as pessoas nos aspectos moral, de vontade e de capacidade inatas. Para o filósofo, cada indivíduo deve exercer uma atividade compatível com o quanto é a sua característica natural. Assim, por exemplo, os guardas deveriam ter uma vida condizente com sua função, e assim por certo seriam felizes na medida do próprio potencial.

A cidade, na visão de Platão, é entendida como um conjunto onde cada um possui uma função e a essa deve se ater, sob pena de comprometer toda cidade. Assim cabia ao administrador tornar toda a cidade, o tão feliz quanto possível.

O autor no decorrer da obra faz algumas advertências sobre a riqueza e a pobreza e como essas podem prejudicar o profissional no exercício da própria função. Em uma cidade cada qual deve ocupar-se de uma tarefa, e daquela para a qual é mais apto por natureza. A cidade é arruinada quando o cidadão procura elevar-se a uma condição diferente de sua natureza.

De fato para Platão um guerreiro autêntico deveria ocupar-se apenas da guerra e estar sempre pronto para guerrear. Assuntos como riqueza, educar os filhos, sustentar a mulher são temas que não deveriam fazer parte da vida desses guerreiros.

Assim dedicando-se aquilo que é consoante a sua natureza, evitariam os aborrecimentos de todas facetas humanas citadas, e assim poderiam ser felizes.

Esse entendimento deve ser construído desde a educação, assim Platão propõe que as crianças desde os 10 anos devam sair de casa e seguir para o campo onde vão viver e ser treinadas de acordo com sua própria característica. Só assim o indivíduo poderá ser de fato feliz.

*“Convém repetir aqui o que então dizia: se o guerreiro buscar uma felicidade que faça dele algo diferente de um guerreiro; se uma condição modesta porém estável, e que é, julgamos nós, a melhor, não lhe bastar; se uma opinião louca e infantil o levar, por dispor do poder, a apoderar-se de tudo na cidade, saberá quanta verdadeira sabedoria demonstrou Hesíodo ao dizer que a metade é mais que o todo.”(A República de Platão. Pág 202)*

Em síntese, então podemos concluir que para Platão a felicidade, a satisfação com a própria vida e com o próprio trabalho serão possíveis somente quando o indivíduo se ativer a só e tão somente seguir a própria natureza, trabalhar com as habilidades que naturalmente possui procurando desenvolvê-las na medida de sua capacidade e abrindo mão de todos os demais aspectos sociais que não lhe são próprios.

Essa mesma abordagem pode ser observada em Aristóteles, na obra A Política.

Para Aristóteles, faz parte da natureza comandar quem pode, quem tem inteligência para a tudo prover, e ao invés obedecer aquele que não está em condições de contribuir para a prosperidade comum de outro modo que não pelo trabalho do próprio corpo.

Na visão de Aristóteles essa partilha é salutar seja para o senhor que para o escravo. *“A natureza, com efeito, não age com parcimônia, como os artesãos de Delfos que forjam suas facas para vários fins; ela destina cada coisa a um uso especial; cada instrumento que só tem o seu uso é o melhor para ela.”*

Assim, Aristóteles nos dá a dimensão de cada um fazendo a atividade que a própria natureza o configurou, é o mesmo conceito visto em Platão. Também a relação escravo-senhor para Aristóteles é natural, existem alguns que nascem para comandar e outros ao invés que nascem para serem comandados, assim na busca pelo próprio trabalho e pela própria felicidade, cabe ao indivíduo saber que natureza é a sua, e a ela se adequar.

O autor relata que aqueles que não têm nada melhor para oferecer do que o uso de seus corpos e membros são condenados naturalmente à escravidão. E essa condição é melhor do que deixarem-nos entregues a si mesmos.

*“Numa palavra, é naturalmente escravo aquele que tem tão pouca alma e poucos meios que resolve depender de outrem. Tais são os que só têm instinto, vale*

*dizer, que percebem muito bem a razão nos outros, mas que não fazem por si mesmos uso dela. Toda a diferença entre eles e os animais é que estes não participam de modo algum da razão, nem mesmo têm o sentimento dela e só obedecem a suas sensações”*  
(*A Política de Aristóteles* pág. 15.)

Para o autor, a natureza imprime no próprio corpo a aptidão de cada um, assim alguns nasceram para as atividades físicas (corpos robustos) e outros para a atividade intelectual.

E quanto aos tipos de trabalho, segundo Aristóteles, existem diversos tipos, sendo o mais excelente aquele que não se deve ao acaso, os mais baixos que sujam o rosto e as mãos, os mais servis nos quais o corpo trabalha mais que o espírito e aqueles nos quais não se requer nenhuma espécie de virtude.

Com essa breve menção a dois grandes filósofos da história humana ocidental têm-se um aceno da estrada para felicidade humana no aspecto trabalho. Quanto mais próximo estiver o sujeito de sua própria natureza, e souber enquadrar a própria atividade profissional ao que já tem pré-constituído em si mesmo, mais acertadamente estará na estrada que poderá levá-lo à felicidade e satisfação completas.

Se levarmos adiante a pesquisa bibliográfica em direção aos grandes autores que trataram a matéria, em busca de explicações que esclareçam o significado do trabalho, o valor que possui para vida humana e qual a estrada a seguir para realizá-lo com êxito e satisfação, teremos obrigatoriamente que passar por Karl Max, Adam Smith e Max Weber.

Karl Marx em sua obra *O Capital, Crítica da Economia Política*, nos demonstra que o valor de uma coisa é relativo a alguma outra, como o valor de uma mercadoria quando comparado com outra. Referindo-se à mercadoria, Marx nos diz que o valor de uma mercadoria se relaciona com a função social dessa mercadoria. E a substância social comum a todas as mercadorias é o trabalho.

Assim, a quantidade de horas de trabalho empregada na produção de uma mercadoria se relaciona com o valor que essa mercadoria possui, portanto as mercadorias distinguem-se uma das outras pela quantidade de trabalho empregada, sendo então o valor de uma mercadoria determinado pela cristalização de um trabalho realizado. E quando o autor se refere à quantidade de horas trabalhada, faz menção ao trabalho social, isto é, a quantidade de horas que as peculiaridades daquele momento



histórico (condições locais, tecnologia disponível, destreza dos operários etc), demanda para produção de uma determinada mercadoria. Assim, nas palavras de Marx temos que:

*“Os valores das mercadorias estão na razão direta do tempo de trabalho invertido em sua produção e na razão inversa das forças produtivas do trabalho empregado”.*

*(O Capital. Karl Marx pág 93 e 94)*

Para o autor, o que o operário que trabalha vende, não são as horas de trabalho, mas sua força de trabalho, e essa força de trabalho pode ser determinada pelo valor dos artigos de primeira necessidade exigidos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho.

Ao longo do discurso a respeito do valor e das condições do trabalho de sua época, Karl Marx discorre sobre a necessidade do tempo livre para o trabalhador. Durante a Revolução Industrial, principalmente na Inglaterra os operários viviam jornadas de até 12 horas de trabalho diário ao que Karl Marx se opunha e afirmava:

*“O homem que não dispõe de nenhum tempo livre, cuja vida, afora as interrupções puramente físicas do sono, das refeições, etc. está toda ela absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, é menos que uma besta de carga. É uma simples máquina, fisicamente destroçada e espiritualmente animalizada, para produzir riqueza alheia.” (O Capital Karl Marx Pág 109)*

Para o autor, existe uma natural interação entre homem e trabalho, na qual um faz o outro. Enquanto o homem trabalha, se movimenta, transforma a matéria em uma forma útil para a própria vida. Assim, ao atuar esse movimento de transformação da matéria, modifica ao mesmo tempo a própria natureza.

O autor traz uma dimensão ideal, pensante e prévia à execução do trabalho em si, que é própria da natureza humana.

*“Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um*

*arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente.”*  
(O Capital Karl Marx pág 282)

Já em Adam Smith, na obra A Riqueza das Nações, temos a concepção da especialização do serviço. Para o autor, o homem tem mais facilidade de trabalhar quando exerce uma atividade única, específica, ao invés de quando tem diferentes atribuições aos seus cuidados.

Em uma situação de novidade no trabalho, Adam Smith diz que o trabalhador tende a demorar certo tempo até adaptar seu modo mental àquela nova atividade, e essa mudança tende a torná-lo indolente e preguiçoso, incapacitando-o a aplicar-se com intensidade na atividade que desenvolve.

O autor entende que o homem ocupa-se daquilo que é seu interesse próprio, assim, o armeiro fará arcos, o ferreiro irá trabalhar o ferro e assim por diante. Sendo assim o homem tende a especializar-se naquilo que tem mais aptidão e dessa especialização surge à abundância de produção que permite a troca.

Nota-se a semelhança da concepção de especialização de Adam Smith, com os conceitos de trabalho de acordo com a própria natureza tratados por Platão e Aristóteles.

De fato, Adam Smith nos recorda que se um homem se propuser a fazer tudo o que precisa (plantar, colher, cozinhar, costurar, construir etc), jamais conseguirá atender todas as suas necessidades, de forma que da especialização do modo de se trabalhar, decorre a abundância de produção e a conseqüente troca. Assim a utilização do talento do outro é peça fundamental para a convivência e vida humana.

A certeza de poder trocar o excedente da própria produção estimula cada pessoa a dedicar-se a uma ocupação específica, aperfeiçoando o talento que possui naturalmente para determinado negócio, o que de acordo com Platão e Aristóteles é a estrada para felicidade humana.

Na verdade, para Adam Smith as diferenças de talento/inclinação entre as pessoas não é muito grande, o que, em vez permite que tenhamos personalidades e

profissões tão diferentes, segundo o autor, é fruto do hábito, do costume, da educação ou formação que cada indivíduo adquiriu desde pequeno.

Assim, temos em Adam Smith, um aceno da influência que o estereótipo cultural adquirido pelo sujeito ao longo de sua formação tem sobre o trabalho que irá executar.

Essa aquisição cultural determina o modo mental do sujeito ao longo da vida em tantos aspectos, mesmo naquele religioso que irá depois determinar a forma como o sujeito enxerga o próprio trabalho, conforme Max Weber.

Na obra *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, Max Weber procura fazer um paralelo entre a escolha religiosa da pessoa (protestante, católico etc) e o tipo de trabalho que irá desenvolver, bem como as condições econômicas que terá ao longo da vida.

Em uma passagem da obra, o autor cita as diferenças entre os católicos e protestantes, afirmando que os primeiros tem uma forte tendência a permanecer em suas oficinas tornando-se assim com frequência mestres artesãos, ao passo que os protestantes são fortemente atraídos pelas fábricas para nela ocuparem cargos superiores de mão de obra especializada ou ainda posições administrativas.

Nas palavras do autor, esse fato é assim entendido:

*“A explicação desses casos é, sem dúvidas que as peculiaridades mentais e espirituais adquiridas do meio ambiente, especialmente do tipo de educação favorecido pela atmosfera religiosa da família e do lar, determinaram a escolha da ocupação e, por isso, da carreira.” (A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo. Max Weber. Pág 14)*

Dessa forma, o autor esmiúça o impacto da escolha religiosa na concepção de mundo e de trabalho da pessoa. Em síntese são estereótipos, seja a escolha da religião que a ligação com a família de origem, fatores condicionantes da escolha que o sujeito posteriormente irá fazer em âmbito profissional, isto é, para o autor os modelos mentais que o sujeito adquiriu ao longo da vida, determinam o modo como enxerga e vive a atividade profissional.

Mas a despeito da influência dessa formação de base, ao indivíduo resta permanente a responsabilidade da escolha voluntária do caminho a seguir. O próprio Max Weber traz à tona esse argumento quando cita que muitos dos maiores

empreendedores capitalistas tenham tido origem em famílias de clérigos, o que entende o autor, se deu como forma de reação contra a formação ascética que tiveram.

No decorrer da obra, o autor traz um exemplo de como não só o lucro, a remuneração é o fator decisivo para um indivíduo decidir trabalhar mais ou menos. O autor demonstra que aumentando o valor da tarefa pode-se resultar não no aumento, mas no decréscimo do obtido no mesmo tempo.

O exemplo que Max Weber traz segue abaixo:

*“Por exemplo, um homem que ganha 1 marco por acre ceifado, ceifa 2 e 1/2 acres por dia e ganha dois marcos e meio por dia; quando o valor da tarefa foi aumentado para 1,25 marcos por acre ceifado, não ceifou 3 acres, como poderia ter feito facilmente, ganhando 3,75 marcos, mas ceifou apenas 2 acres de modo a continuar ganhando os 2,5 marcos a que estava acostumado. A oportunidade de ganhar mais foi menos atraente do que trabalhar menos. Ele não se perguntava: quanto poderia ganhar em um dia se eu fizesse o maior trabalho possível? Em vez disso, perguntava se: quanto devo trabalhar para ganhar o salário, de 2,5 marcos que eu ganhava antes e que bastava para as minhas necessidades tradicionais?”*  
*(A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo. Max Weber pág 24)*

O exemplo deixa evidente a forte orientação que o sujeito sofre do estereótipo com que se aculturou, o que torna insipiente estímulos externos como o aumento da remuneração.

Max Weber chama a esse fenômeno de tradicionalismo, e explica que o homem não deseja naturalmente ganhar mais dinheiro, mas apenas viver como já está acostumado a viver. Ou seja, o autor demonstra que os hábitos e formas mentais com as quais o indivíduo foi criado, determinarão o modo como irá se impostar na atividade profissional.

É um hábito já enraizado por um modelo de comportamento aprendido e que se propõe constantemente, impedindo o sujeito de agir de modo diverso, mesmo a despeito das oportunidades que se lhe acenam.

A dura conclusão a que esse exemplo nos leva é de que a pobreza e a infelicidade profissional são consequências de um hábito mental, mais do que das circunstâncias externas-ambientais.

Não obstante, alguns sujeitos conseguem superar esse modelo mental que aprenderam, construindo novos modelos e adquirindo novos padrões de comportamento que lhes permitem avançar e crescer. A esse respeito Max Weber traz os exemplos de grandes empreendedores que se destacaram construindo impérios na contramão da corrente de negócios tradicionais da própria época.

Mas estes empreendedores a que o autor se refere, não eram eminências pardas, mas pessoas amadurecidas na dura escola da vida, nas palavras do autor:

*“Mas, via de regra, não foram especuladores temerários e inescrupulosos, aventureiros econômicos, que encontramos em todos os períodos da história econômica, mas simplesmente grandes financistas que promoveram essa mudança, aparentemente imperceptível, mas na verdade tão decisiva para a penetração do novo espírito na vida econômica. Pelo contrário, foram homens crescidos na dura escola da vida, calculando e arriscando ao mesmo tempo, acima de tudo sóbrios e confiáveis, perspicazes e completamente devotados a seu negócio, com princípios e opiniões estritamente burgueses.”*

*(A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo. Max Weber Pág 29)*

São esses que romperam com o tradicionalismo do passado e avançaram rumo a uma nova economia, mudando o jeito de se fazer negócios e conseqüentemente de se trabalhar. Para o autor, a capacidade de se livrar da tradição comum, e um tipo de Iluminismo liberal, foram as bases mais adequadas para o sucesso de tais homens de negócio.

Max Weber, seguindo adiante na obra, nos traz algumas características do verdadeiro líder e homem de negócios corroborando o já assinalado pensamento de Meneghetti, (2008) na obra A Psicologia do Líder. São características do modelo mental que esses grandes tinham para com a esfera profissional na qual atuavam.

Max Weber afirma que o tipo ideal de empreendedor tem sempre certa modéstia e para si tira apenas a satisfação de ter cumprido bem o seu trabalho. É uma lógica de

serviço, como descrito por Meneghetti, mais do que “seus direitos” tem claro “seus deveres” e a eles é fiel até a conclusão da obra com excelência.

Para se chegar a esse nível, é necessário formar uma consciência laborativa ou modelo mental, adequado ao *business* em que se quer sobressair. Para Max Weber essa formação de uma consciência laborativa é possível não pela própria natureza humana, mas sim por um longo e árduo processo educativo, é a chamada Pedagogia tão presente no pensamento de Meneghetti quando aborda a questão profissional.

Retornando a literatura contemporânea, em Tolfo e Piccinini, (2007) citando o estudo Meaning of Work (MOW, 1987) é possível identificar que também o significado do trabalho está relacionado à educação. Para as autoras, o valor do trabalho se estabelece por meio da educação na infância e adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, podendo, contudo se modificar e se adaptar nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia a forma de se trabalhar, a flexibilidade e a produtividade por afetar as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar no trabalho.

Novamente se evidencia a profunda influência que o modo mental construído pelo indivíduo ao longo dos anos determina como este irá executar o próprio trabalho, como irá escolhê-lo, se será bem sucedido ou não, e, ainda, se conseguirá construir a própria felicidade através do aspecto profissional da vida humana.

A sociedade contemporânea, mais do que nunca, reforça a formação de modelos mentais adequados a si mesma, e se o indivíduo não acordar para uma pessoal responsabilidade, tanto mais terá dificuldades em se adaptar mantendo a premissa fundamental da própria felicidade na estrada escolhida.

Para Zygmunt Bauman, (1999), a realidade do trabalho no século XXI mudou muito em relação àquela da Revolução Industrial, e o trabalho outrora rígido e regado tende a dar lugar ao assim chamado trabalho flexível.

O autor cita que a pressão atual é na direção do rompimento dos hábitos de trabalho regular, de horários, locais e normas rígidas. Só através dessa mudança dos hábitos de trabalho, que o trabalhador de hoje pode tornar-se flexível e adaptado às exigências do capital moderno.

A sociedade de fato, hoje é outra, e na visão de Martins et al, (2012) o trabalho hoje passou a ser um meio de acúmulo de material a ser consumido.

*“A primazia do ter em detrimento do ser e o caráter de veículo para obtenção de meio de consumo vem transformando o trabalho, de uma categoria antes assumida como subjetivação da condição do sujeito, em um lugar de esvaziamento de sentido.” (Martins et al, 2012)*

Dentre outros efeitos, os autores afirmam que o resultado desse movimento de flexibilização do trabalho, foi a relativização do tempo que se trabalha que passou a ser medido pela tarefa cumprida:

*“O tempo do trabalho não mais é o do relógio de ponto; é o da tarefa a ser cumprida, do almoço de negócios. Na realidade, o trabalho nos acompanha via aparelhos de última tecnologia que nos convocam em qualquer espaço e tempo. E, se estamos tratando de uma sociedade que tem como centralidade a atividade laboral, essas implicações são vastas.” (Martins et al, 2012)*

Para os autores o tempo autogerido pelo próprio indivíduo tem se tornado uma nova busca para o desenvolvimento de relações trabalhistas baseadas em novos modelos:

*“Se a história nos mostra uma evolução em que esse tempo foi se perdendo dentro do contexto social e econômico, este mesmo contexto revela uma certa busca de âmbitos para o desenvolvimento de um tempo mais autônomo, seja na forma de novos modelos de trabalho e vinculação institucional (profissionais liberais e profissionais que trabalham por projetos, e não por horas de trabalho), seja sob o símbolo de um mercado de consumo do próprio tempo e a retomada de um fazer autogerido” Martins et al, 2012.*

Também Meneghetti, (2005) aborda a questão da autogestão do próprio tempo do trabalhador moderno e das mudanças nas relações trabalhistas. Para o autor, o primeiro aspecto que se deve considerar é relativo ao modo que se trabalha hoje em muitas empresas. De um cenário em que outrora o trabalhador era um executor, guiado por processos e regras claras, o mundo se deslocou para um cenário no qual o trabalhador tem cada vez mais responsabilidades e encargos, e não trabalha mais com base em horas, mas no alcance de determinados objetivos, que por sua vez estão frequentemente ligados à sua remuneração.

O artigo de Krawulsk, (1998) sobre orientação profissional traz importantes contribuições a respeito do tema.

A autora conclui seu artigo apontando que se abrem duas perspectivas para se analisar no trabalho do mundo moderno. De um lado a diminuição do tempo de trabalho em função do avanço tecnológico que irá facilitar e assumir muitas das tarefas

operacionais, e por outro lado o aspecto humano e prazeroso, que estimula a convivência da atividade profissional com as demais atividades que executa na própria vida.

Caberá ao indivíduo saber gerir com maturidade essas dinâmicas de forma a não perder-se no *stress* da agitada vida cotidiana, mantendo-se como pessoa líder num mundo conturbado, mas pleno de oportunidades para quem se engajar seriamente.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA**

Essa investigação de natureza qualitativa refere-se a um grupo de jovens, que através de pesquisa de campo foram submetidos à aplicação de questionário fechado com 21 perguntas de múltipla escolha (de três a quatro alternativas) para identificação da posição consciente destes no confronto com a atividade laborativa que desempenham ou almejam desempenhar.

Posteriormente o mesmo grupo foi submetido à aplicação do T6D (Teste dos Seis Desenhos), um dos instrumentos de psicodiagnóstico da Escola Ontopsicológica, visando investigar a intencionalidade inconsciente que projetam na situação de vida atual, de forma a identificar um possível paralelo com a esfera profissional.

Conforme Meneghetti, (2003), o T6D pressupõe toda uma literatura preexistente referente a testes gráficos semi-estruturados e não estruturados além de manuais como Anastasi, A. *I testi psicologici*.

#### **3.2 OBJETIVOS DA PESQUISA**

A pesquisa tem como objeto de análise a forma mental de jovens recém ingressos ou em vias de ingressar no mercado de trabalho, e procura delinear qual a relação que existe entre a forma dos pesquisados pensarem e a forma como se vive o *business* atualmente.



Através de perguntas hipótese, estimula-se o jovem a expor-se conscientemente a diferentes situações do cotidiano profissional a fim de verificar como agiria em cada situação.

De forma específica, o objetivo da investigação é avaliar a posição consciente do grupo de pesquisa em relação aos aspectos da Responsabilidade, Autonomia, Vontade, Relações Funcionais e Iniciativa e Solução de Problemas.

Como, por vezes, a projeção consciente distorce o resultado que se espera obter, conforme Meneghetti, (1999), não permitindo uma nítida visão da situação que se apresenta, em complemento a aplicação do questionário *Forma Mentis* FOIL os jovens serão submetidos à aplicação do teste dos seis desenhos. Este teste de técnica projetiva não estruturada baseia-se na capacidade de exposição ou expressão em linguagem ingênua, e tem como princípio básico de interpretação a verificação se, quanto e como a intencionalidade do sujeito é ou não funcional e útil no contexto do real biossocial.

Como o argumento específico tratado nessa investigação é a posição do jovem em relação ao trabalho, a verificação da intencionalidade inconsciente dos pesquisados será realizada em vistas a identificar se existe coincidência com a construção da carreira profissional de cada um.

O T6D originalmente possui seis desenhos, sendo que para fins dessa pesquisa, os quatro primeiros foram utilizados como meio de diluição da projeção racional, isto é, como forma de facilitar a entrada dos pesquisados naquela atitude espontânea de produção de material. Assim deu-se maior importância interpretativa aos dois últimos desenhos (situação atual e situação futura).

### 3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

A pesquisa de campo foi realizada com jovens recém-ingressos ou em vias de ingressar no mercado de trabalho, para identificação de como percebem a própria posição em relação ao mundo profissional (expectativas, aspirações, metas etc).

A pesquisa realizou-se entre os meses de fevereiro a abril de 2014 com uma amostra de 22 jovens brasileiros.

O critério de inclusão nesse grupo de pesquisa foi à faixa etária de maior representatividade no meio universitário (18 a 30 anos), que representa ainda a fase em

que o jovem na maioria das vezes está iniciando a trajetória profissional e escolhendo o tipo de atividade que irá exercer na própria vida.

Embora indivíduos fora dessa faixa etária possam se enquadrar nessas mesmas premissas, preferiu-se manter a faixa etária da pesquisa com menor abrangência, visando compor uma amostra mais homogênea também do ponto de vista da maturidade biológica dos indivíduos pesquisados.

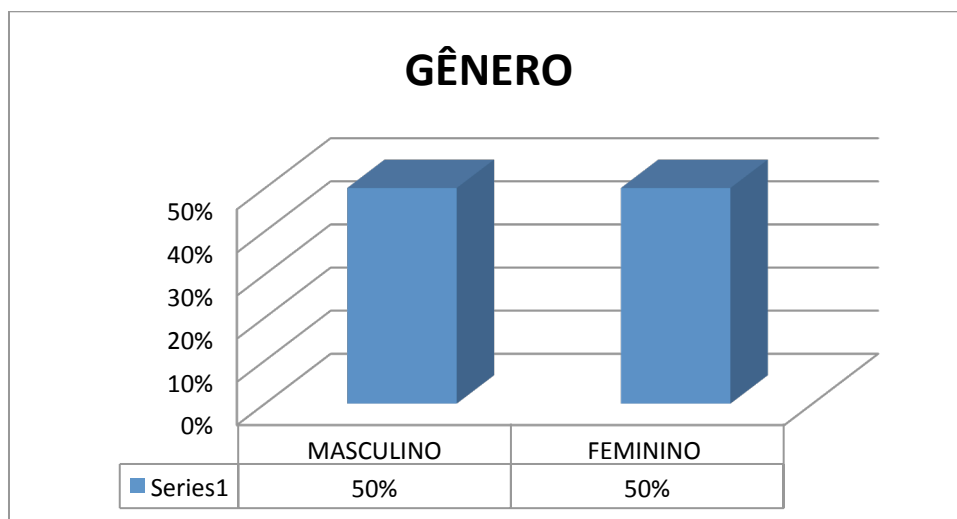
### 3.4 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra pesquisa está assim caracterizada:

SUJEITO	IDADE	GÊNERO	ESCOLARIDADE	CURSO ACADÊMICO
S.1	23	F	Universitário	Logística
S.2	25	M	Universitário	Administração
S.3	28	F	Universitário	Administração
S.4	25	F	Universitário	Administração
S.5	19	F	Universitário	Enfermagem
S.6	21	M	Universitário	Administração
S.7	21	F	Universitário	Administração
S.8	21	F	Universitário	Administração
S.9	29	F	Universitário	Administração
S.10	30	F	Universitário	Administração
S.11	23	F	Universitário	Pedagogia
S.12	26	M	Universitário	Administração
S.13	29	M	Universitário	Administração
S.14	21	M	Universitário	Administração
S.15	30	M	Universitário	Administração
S.16	21	F	Universitário	Pedagogia
S.17	19	M	Ensino Médio	Técnico
S.18	21	M	Universitário	Engenharia Civil
S.19	23	M	Universitário	Administração
S.20	25	M	Graduação	Administração
S.21	23	M	Graduação	Administração
S.22	29	F	Graduação	Psicologia

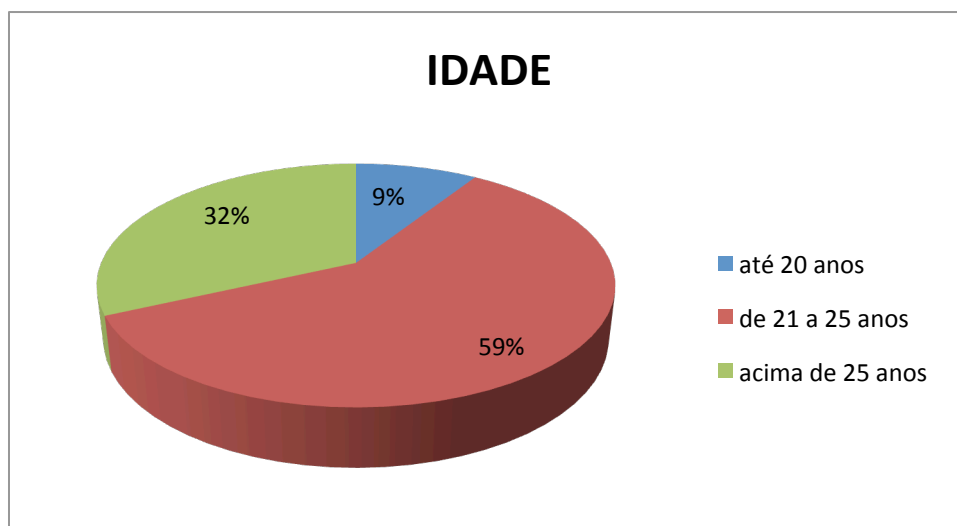
Tabela 1. Caracterização da amostra

A distribuição percentual dos pesquisados quanto ao gênero pode ser observada no gráfico a seguir:



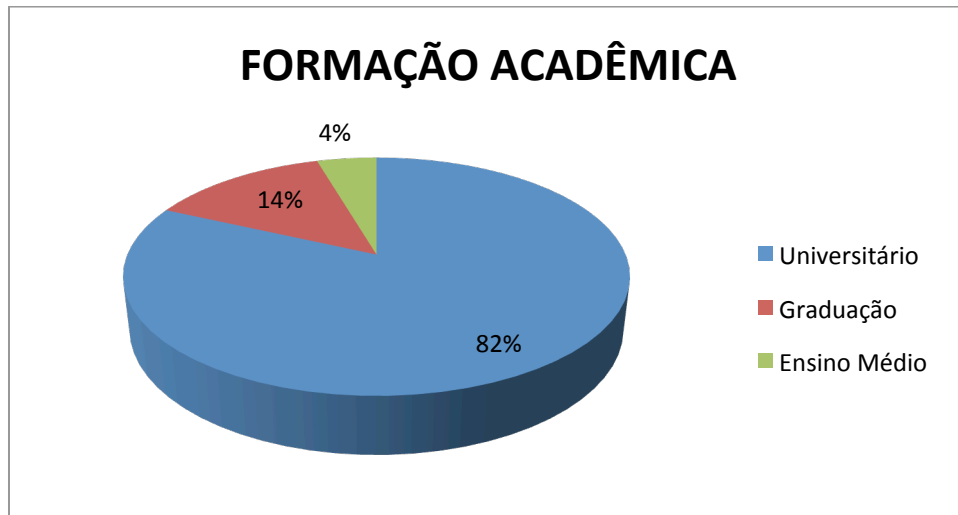
É possível verificar o equilíbrio que se encontrou com 50% de representantes de cada sexo.

Do ponto de vista da idade dos pesquisados, o gráfico a seguir revela as faixas de maior e menor concentração:



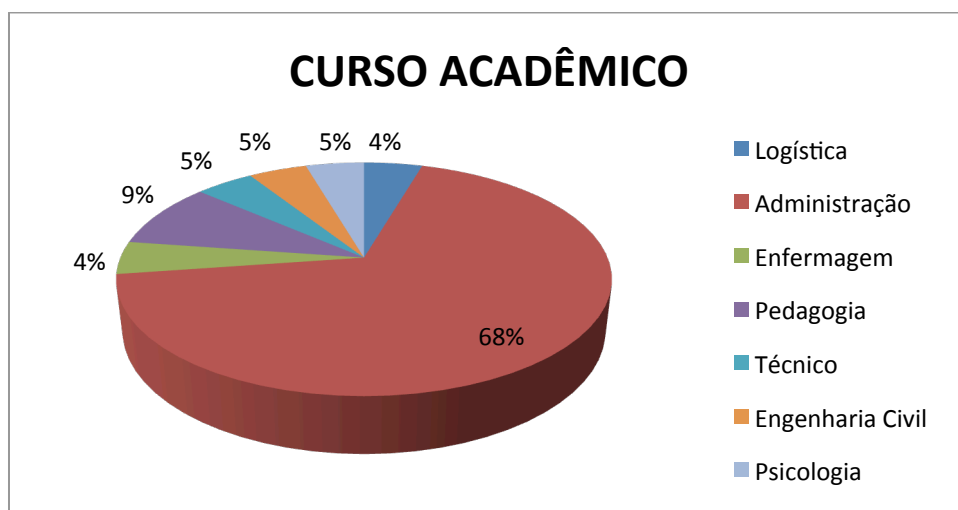
Nota-se a predominância de jovens na faixa etária compreendida entre os 21 e 25 anos que representam 59% do total de pesquisados. Indivíduos em idade acima dessa faixa estiveram representados por 32% do total da amostra, enquanto aqueles com idade inferior ao maior montante (de 21 a 25 anos) foram representados por apenas 9% do total da amostra.

Quanto à formação acadêmica dos pesquisados o gráfico a seguir demonstra esse fator:



Nota-se a grande predominância do ensino universitário em curso com 82% da amostra, enquanto já graduados perfizeram 14% da amostra e respondentes com ensino médio apenas 4% do montante.

Por fim, no tocante ao curso universitário realizado pelos jovens pesquisados, o gráfico a seguir revela as diferentes especializações:



É evidente a predominância do curso de Administração de Empresas com 68% da amostra, seguido pelo curso de Pedagogia com 9% do total da amostra, enquanto

todos os demais cursos encontraram percentuais entre 4% e 5% conforme arredondamento.

### 3.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O questionário que será aplicado *Forma Mentis*, desenvolvido pela FOIL tem como escopo identificar o modo mental do respondente no tocante ao *business*, ou seja, como o sujeito da pesquisa entende a realidade do mundo profissional. Essa avaliação é feita a partir do seu posicionamento em relação a diferentes problemáticas do cotidiano do mundo profissional.

O questionário está elaborado a partir de 21 questões das quais 4 são direcionadas ao aspecto *Vontade*, isto é, a força de vontade que o respondente demonstra ao enfrentar as dificuldades normais do ambiente de trabalho. Além dessas, outras 3 perguntas se destinam a entender o aspecto *Relação Funcional*, que significa a forma como o respondente se relaciona com seus pares, superiores e/ou equipe no ambiente profissional. O questionário possui ainda 5 perguntas destinadas ao aspecto *Responsabilidade*, 4 ao aspecto *Autonomia* e por fim 5 perguntas a respeito da *Iniciativa e Solução de Problemas*.

A aplicação do questionário deu-se através de material impresso entregue ao mesmo, anexo a seis folhas sulfite brancas para produção dos desenhos de aplicação do T6D.

Os desenhos produzidos foram confrontados com o quanto exposto conscientemente pelos entrevistados quando da aplicação do questionário *Forma Mentis*.

O teste dos seis desenhos (T6D), conforme Meneghetti, 2004 é uma técnica projetiva não estruturada utilizada como um dos instrumentos psicodiagnósticos no método clínico ontopsicológico.

Na aplicação desse teste o indivíduo pesquisado recebe seis folhas brancas para desenho além de orientações sobre a sequência a ser grafada livremente em cada folha.

A ordem a seguir na grafia é na primeira folha uma árvore, na segunda folha um indivíduo do próprio sexo, na terceira folha um indivíduo do sexo oposto, na quarta folha a família de origem, na quinta folha a própria situação atual e na sexta folha o escopo ou situação futura.

Para o escopo desse trabalho, deu-se mais importância aos desenhos cinco e seis (situação atual e futura) como meio de entender a intencionalidade que o sujeito expõe durante a realização dos desenhos.

Os quatro primeiros desenhos foram utilizados principalmente como meio de diluição da projeção racional do indivíduo durante a execução dos mesmos.

Esse teste está baseado na capacidade ou expressão em linguagem ingênua e demanda a presença de um técnico para leitura e interpretação da dinâmica psíquica presente nos desenhos produzidos, técnico esse que possua uma preparação em psicoterapia e análise dos sonhos com orientação ontopsicológica.

O referido técnico é o Professor Orientador da pesquisa, Sr. Érico Azevedo.

### 3.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Como toda pesquisa que envolve o ser humano deve observar os critérios éticos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde, também este trabalho submeteu-se às normas pertinentes, apresentando aos respondentes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que apontassem o devido consentimento a realização e utilização dos dados de pesquisa.

O TCLE em alguns casos foi apresentado pessoalmente e em outros enviado por e-mail para os sujeitos da pesquisa para que estivessem cientes de todos os procedimentos da pesquisa, bem como da confidencialidade das informações, sigilo do nome dos respondentes e escopo das informações colhidas.

Ressalta-se que a presente pesquisa não apresenta nenhum risco de danos à dimensão física, psíquica ou moral dos respondentes.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Finda a revisão e levantamento bibliográfico, teve início a pesquisa de campo que se desenvolveu através da aplicação de questionário FOIL - Forma Mentis seguido da aplicação do Teste dos Seis Desenhos (T6D).

A aplicação do questionário Forma Mentis tem como objetivo entender a posição mental que o jovem tem no confronto com sua atividade profissional, como enxerga o trabalho em si, que valor dá a essa vertente da atividade humana, como o desenvolve, que tipo de dinâmica expõe quando atua profissionalmente.

O questionário utilizado tem sua finalidade principal na seleção e análise de potenciais candidatos a cargos gerenciais e/ou de liderança ao interno de uma organização, por expor a posição mental desses, e os aspectos relevados nesse questionário são cinco: Autonomia, Responsabilidade, Espírito de Iniciativa, Vontade e Relação Funcional.

A mensuração desses aspetos se deu através de questionário fechado constituído por 21 perguntas de múltipla escolha, ao que o respondente deveria escolher apenas uma alternativa que mais se adequasse a sua visão do tema. Posteriormente essas perguntas eram confrontadas com a chave de leitura própria da metodologia utilizada.

Assim com esse questionário procuramos compreender na prática, como o jovem de hoje vive a realidade trabalho.

A divisão de temas no questionário se deu da seguinte forma:

<b>Tema</b>	<b>Questões</b>
Responsabilidade	5
Autonomia	4
Vontade	4
Espírito de Iniciativa	5
Relação Funcional	3

Tabela 2. Questionário

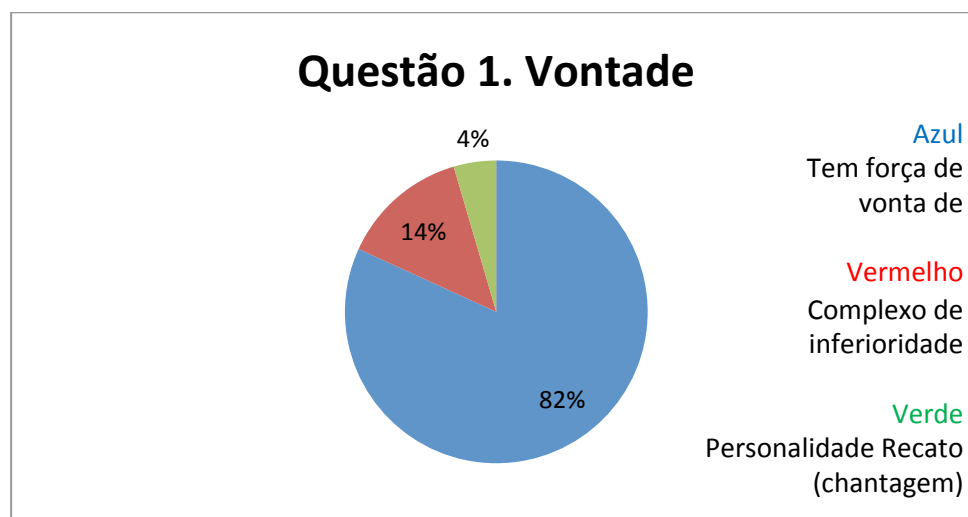
#### 4.1 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS POR QUESTÃO

A primeira pergunta do questionário tinha como objetivo analisar o aspecto *Vontade* do respondente.

Os dados consolidados podem ser visualizados abaixo:

1. Vontade		
Item	Percentual	Resposta
A	81,82%	Tem força de vontade
B	13,64%	Complexo de inferioridade
C	4,55%	Personalidade do recato

Tabela 3. Tabulação de Dados: Pergunta 1



Nesse gráfico é possível perceber a preponderância do aspecto *Força de Vontade* em detrimento as demais opções da questão. Notar que outros aspectos também podem ser evidenciados nessa questão como personalidade do recato e complexo de inferioridade, mesmo se o tema principal versa sobre a vontade.

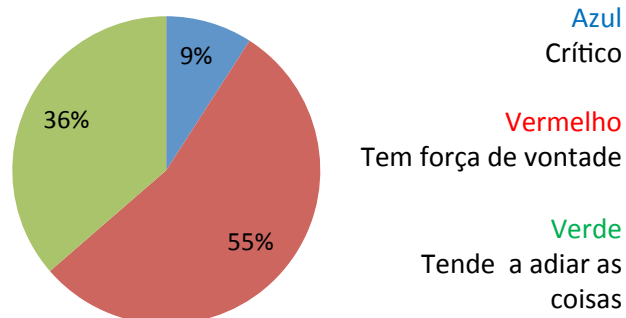
A segunda pergunta novamente versava sobre o aspecto *Vontade* e foi assim respondida:

2. Vontade		
Item	Percentual	Resposta
A	9,09%	Crítico
B	54,55%	Tem força de vontade
C	36,36%	Tende a adiar as coisas

Tabela 4. Tabulação de Dados: Pergunta 2



## Questão 2. Vontade



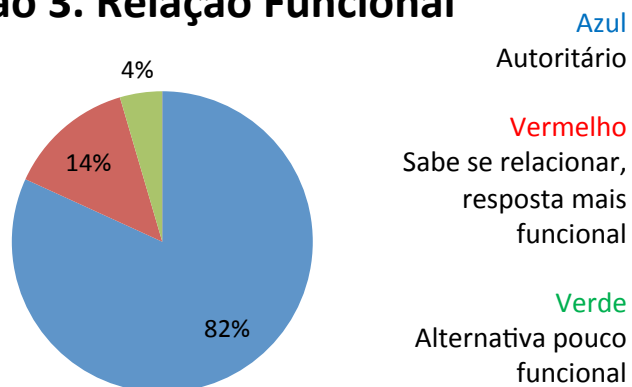
Novamente vê-se a preponderância do aspecto *Vontade* entre as respostas, mas dessa vez não tão incisivo como na questão anterior. Ao invés já se pode notar a *Tendência a Adiar as Coisas* com um percentual relevante entre os respondentes, e o aspecto *Crítico* em menor percentual.

A próxima questão (terceira) procurou mensurar o aspecto das *Relações Funcionais*, ou seja, como o jovem se relaciona com seus pares no âmbito da organização. Os aspectos encontrados podem ser visualizados abaixo:

3. Relação Funcional		
Item	Percentual	Resposta
A	81,82%	Autoritário
B	13,64%	Sabe se relacionar, resposta mais funcional
C	4,55%	Alternativa pouco funcional

Tabela 5: Tabulação de Dados: Pergunta 3

## Questão 3. Relação Funcional

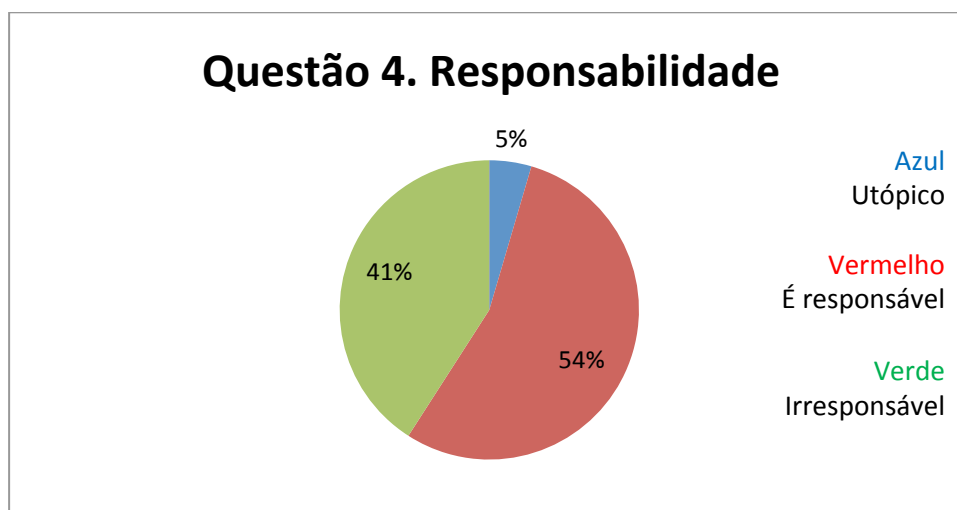


É claro no gráfico a tendência autoritária da maior parte dos respondentes (82%) no relacionar-se com seus pares. Uma menor parte (14%) demonstrou saber se relacionar de modo funcional com seus pares, enquanto um menor percentual (4%) optou por uma escolha pouco funcional de relacionamento profissional.

Adiante a quarta pergunta procurou abordar a questão da *Responsabilidade* dos respondentes como segue:

4. Responsabilidade		
Item	Percentual	Resposta
A	4,55%	Utópico
B	54,55%	É responsável
C	40,91%	Irresponsável

Tabela 6: Tabulação de Dados: Pergunta 4

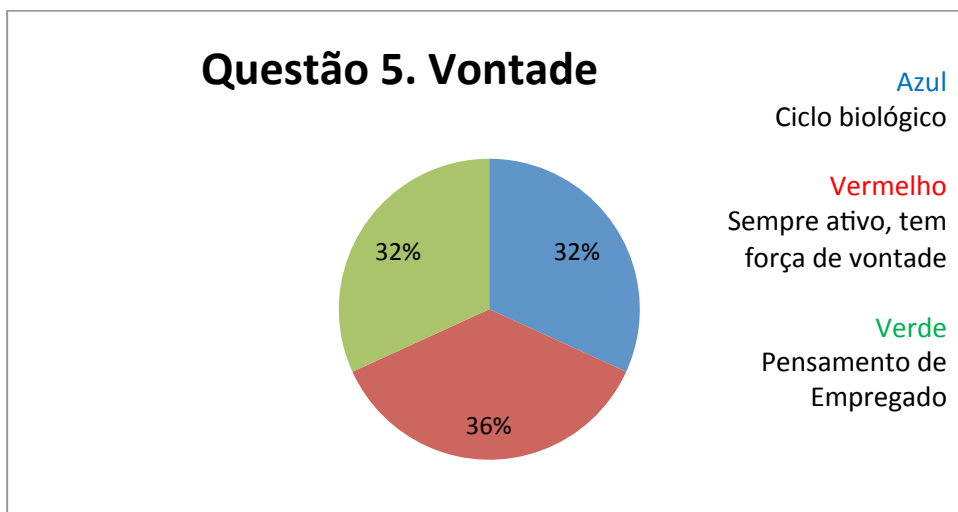


Nota-se um equilíbrio entre os que optarem por respostas responsabilizantes e ao invés aqueles que optaram por respostas pouco responsabilizantes. O aspecto *Utópico* também se fez presente entre as opções escolhidas, mas em percentual pouco relevante.

A próxima pergunta (quinta) novamente abordou o aspecto *Vontade* e colheu os seguintes resultados:

5. Vontade		
Item	Percentual	Resposta
A	31,82%	Ciclo biológico
B	36,36%	Sempre ativo, tem força de vontade
C	31,82%	Pensamento de empregado

Tabela 7: Tabulação de Dados: Pergunta 5



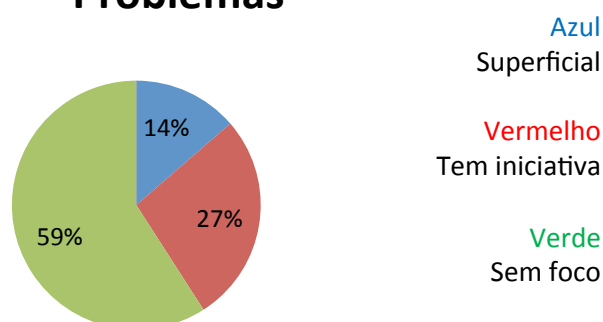
Novamente se nota a preponderância do aspecto *Vontade* nas respostas assinaladas, contudo de modo menos contundente. O *Pensamento de Empregado*, entendido como pouca ambição e necessidade de estabilidade teve relevante percentual ao lado de *Ciclo biológico*. É importante notar que os dois últimos aspectos corroboram um com outro, assim temos 64% das respostas apontando na direção de uma busca por estabilidade em detrimento ao desafio do crescimento.

A sexta questão procurou identificar a capacidade de *Iniciativa e Solução de Problemas* por parte dos respondentes em diferentes situações. Esse aspecto foi avaliado nas questões seis, oito, dez, quatorze e vinte um, e em relação à sexta questão foi assim evidenciado:

6. Iniciativa e Solução de Problemas		
Item	Percentual	Resposta
A	13,64%	Superficial
B	27,27%	Tem iniciativa
C	59,09%	Sem foco

Tabela 8: Tabulação de Dados: Pergunta 6

## Questão 6. Iniciativa e Solução de Problemas



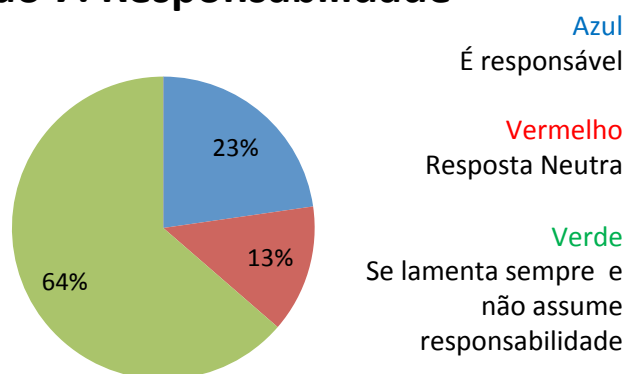
Nesse aspecto é bastante relevante os resultados encontrados. Mais da metade dos respondentes demonstram não ter foco ao buscar solucionar um problema, entendido como ação não calculada, não planejada. Tivemos ainda um percentual relevante (27%) de respostas que apontam na direção de uma correta iniciativa e por fim um menor percentual (14%) de respostas superficiais, que demonstram a carência de iniciativa em solucionar problemas.

A sétima questão voltou ao tema da *Responsabilidade* e apresentou os seguintes resultados:

7. Responsabilidade		
Item	Percentual	Resposta
A	22,73%	É responsável
B	13,64%	Resposta neutra
C	63,64%	Se lamenta sempre e não assume responsabilidade

Tabela 9: Tabulação de Dados: Pergunta 7

## Questão 7. Responsabilidade

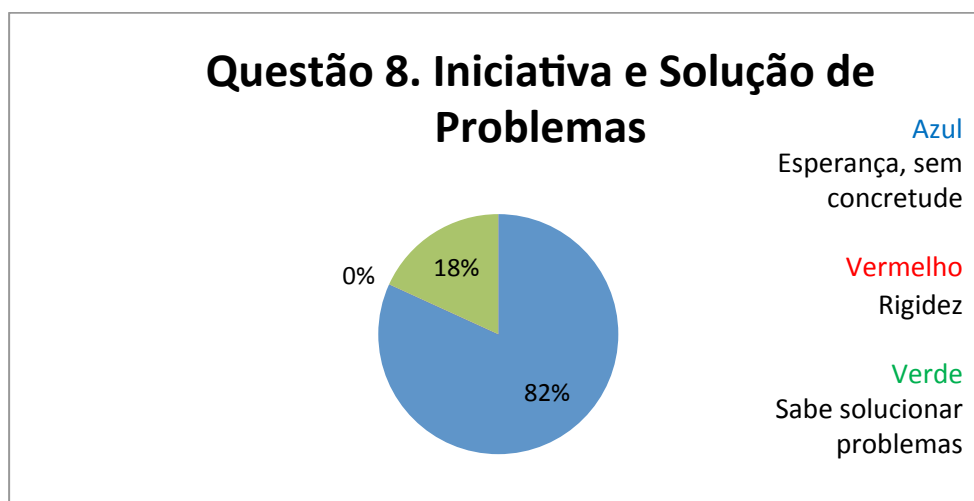


É possível perceber na descrição gráfica que mais da metade dos respondentes tende a se lamentar sobre os infortúnios ao invés de responsabilizar sobre a situação. Temos ainda um percentual relevante (14%) de respondentes que optaram por assinalar uma alternativa neutra que não os posiciona sobre a questão, e por fim 23% das respostas assinalaram na direção da responsabilidade sobre a própria atividade profissional.

Na oitava questão o tema abordado foi novamente a *Iniciativa e Solução de Problemas*. Nesse ponto os resultados colhidos podem ser visualizados a seguir:

8. Iniciativa e Solução de Problemas		
Item	Percentual	Resposta
A	81,82%	Esperança, sem concretude
B	0,00%	Rigidez
C	18,18%	Sabe solucionar problemas

Tabela 10: Tabulação de Dados: Pergunta 8

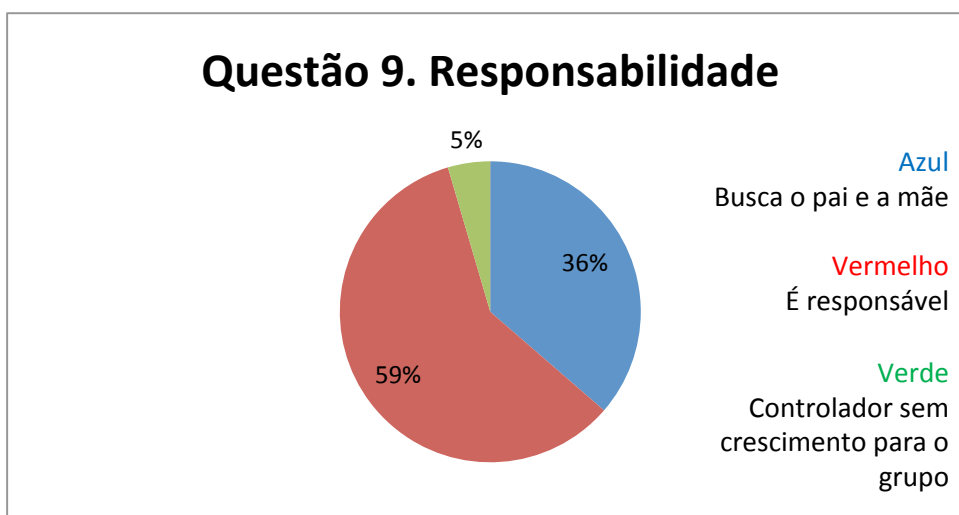


Nessa questão notou-se a predominância (82%) da alternativa A, que apontava na escolha de uma solução sem concretude real no aqui agora. Ao que parece houve uma espécie de auto identificação na questão, visto a maior parte dos respondentes enquadrarem-se no padrão dessa alternativa *um jovem inexperiente, mas cheio de vontade de aprender*. Também esteve presente entre as respostas embora em menor percentual (18%) aqueles que souberam ponderar e solucionar adequadamente o problema que se lhes apresentou.

Na questão de número nove o tema foi responsabilidade e os resultados encontrados foram os seguintes:

9. Responsabilidade		
Item	Percentual	Resposta
A	36,36%	Busca o pai e a mãe
B	59,09%	É responsável
C	4,55%	Controlador sem crescimento para o grupo

Tabela 11: Tabulação de Dados: Pergunta 9



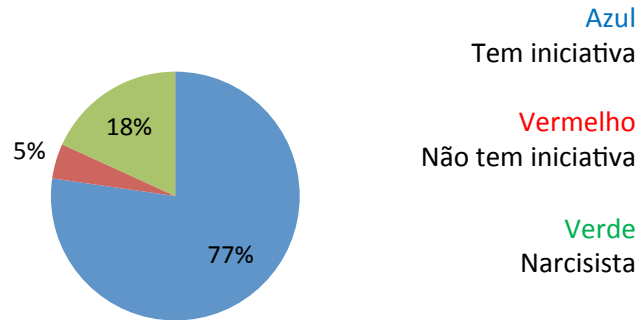
Nessa questão a preponderância foi por alternativas responsabilizantes do indivíduo (59%), com um pequeno percentual (5%) de escolhas que embora responsáveis não contribuem para o crescimento do grupo, e por fim um sensível percentual (36%) de alternativas que apontam por uma atitude não responsável diante do problema, ao invés de enfrentá-lo optam por repropor o modelo comportamental aprendido em família.

Na décima questão o tema tratado foi da novamente da *Iniciativa e Solução de Problemas* como segue abaixo:

10. Iniciativa e Solução de Problemas		
Item	Percentual	Resposta
A	77,27%	Tem iniciativa
B	4,55%	Não tem iniciativa
C	18,18%	Narcisista

Tabela 12: Tabulação de Dados: Pergunta 10

## Questão 10. Iniciativa e Solução de Problemas



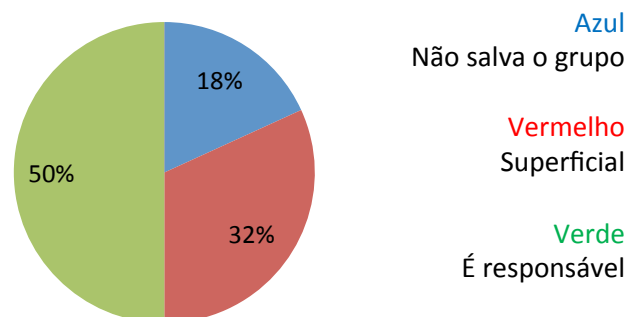
Através do gráfico acima se pode notar que a maior parte dos respondentes toma iniciativa diante da situação-problema apresentada (77%), contudo 23% optaram por uma escolha que de um modo ou outro, não denotavam iniciativa na solução do problema dessa questão.

Adiante temos a questão de número onze que procurou abordar novamente o tema da *Responsabilidade* conforme dados a seguir:

11. Responsabilidade		
Item	Percentual	Resposta
A	18,18%	Não salva o grupo
B	31,82%	Superficial
C	50,00%	É responsável

Tabela 13: Tabulação de Dados: Pergunta 11

## Questão 11. Responsabilidade

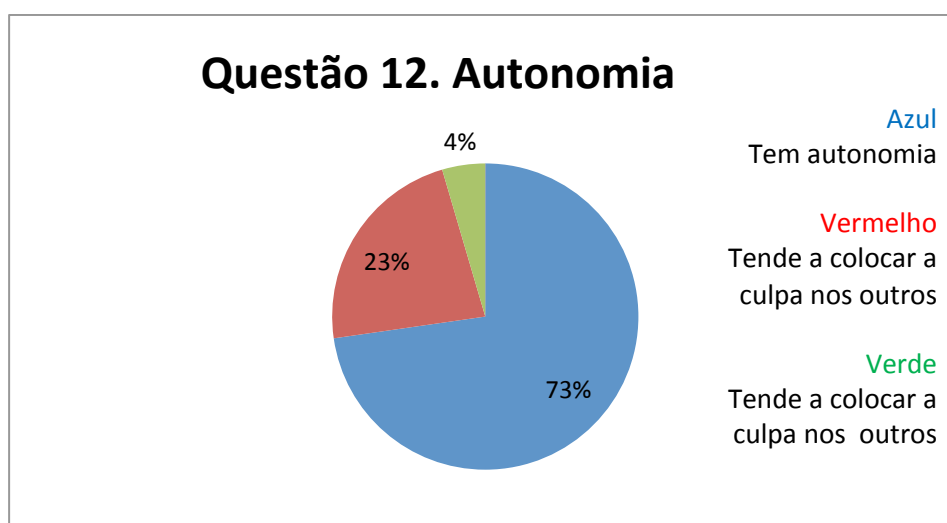


Nessa questão metade (50%) dos respondentes apontaram alternativas que responsabilizam o protagonista da situação. Não obstante praticamente um terço das respostas (32%) apontaram uma alternativa superficial que no fundo procura eximir-se da responsabilidade sobre o fato relatado. Estiveram presentes ainda 18% de respostas que não contribuíam para o crescimento do grupo, ao invés era uma alternativa de solução apenas pessoal em detrimento da equipe.

Na questão de número doze o tema tratado foi a Autonomia e as respostas encontradas foram as seguintes:

12. Autonomia		
Item	Percentual	Resposta
A	72,73%	Tem autonomia
B	22,73%	Tende a colocar a culpa nos outros
C	4,55%	Tende a colocar a culpa nos outros

Tabela 14: Tabulação de Dados: Pergunta 12



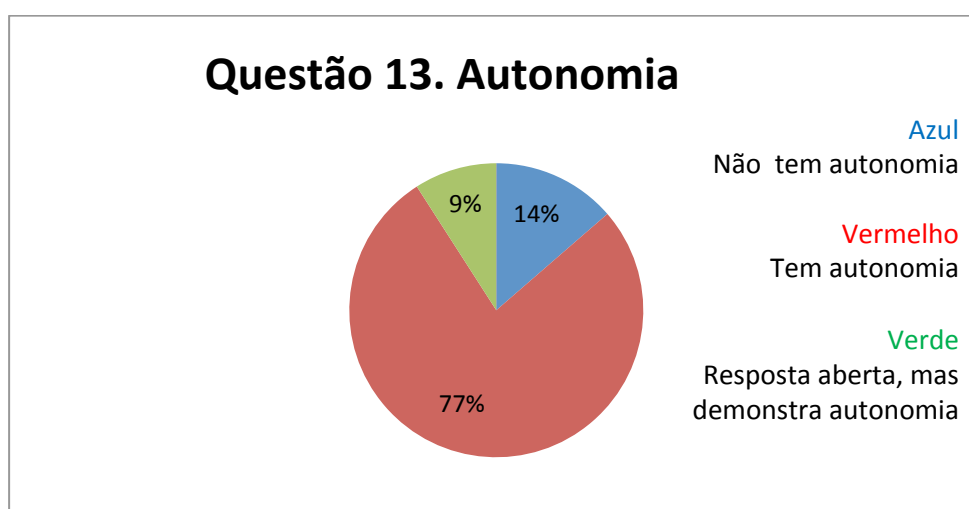
Nessa questão a opção A, assinalada pela maior parte dos respondentes (73%) denotam uma escolha que aponta por um alto grau de autonomia além de iniciativa e responsabilidade. Não obstante a isso 27% das respostas apontaram para alternativas que tiram de si mesmo a responsabilidade e capacidade de fazer as coisas acontecerem. Essa opção denota falta de autonomia no relacionar-se com a própria atividade profissional.



Na questão de número treze o assunto tratado foi também da *Autonomia* e colheram os seguintes resultados:

<b>13. Autonomia</b>		
Item	Percentual	Resposta
A	13,64%	Não tem autonomia
B	77,27%	Tem autonomia
C	9,09%	Resposta aberta, mas demonstra autonomia

Tabela 15: Tabulação de Dados: Pergunta 13



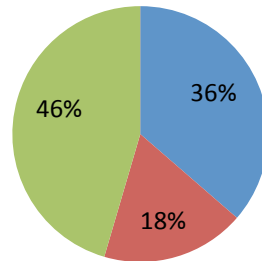
Nessa questão a maior parte dos respondentes optou por assinalar a alternativa B que demonstra uma posição de autonomia profissional. Em contrapartida verificou-se que 14% das respostas apontam na direção de uma não autonomia profissional, enquanto apenas 9% dos respondentes assinalaram a alternativa C que embora não específica demonstra autonomia de relação profissional.

Na questão de número catorze se abordou o aspecto da Iniciativa e Solução de Problemas como segue:

<b>14. Iniciativa e Solução de Problemas</b>		
Item	Percentual	Resposta
A	36,36%	Pensamento de empregado
B	18,18%	Maquiavélico, mas resolve o problema
C	45,45%	Resposta aberta, precisa investigar mais

Tabela 16: Tabulação de Dados: Pergunta 14

## Questão 14. Iniciativa e Solução de Problemas



**Azul**  
Pensamento de empregado

**Vermelho**  
Maquiavélico, mas resolve o problema

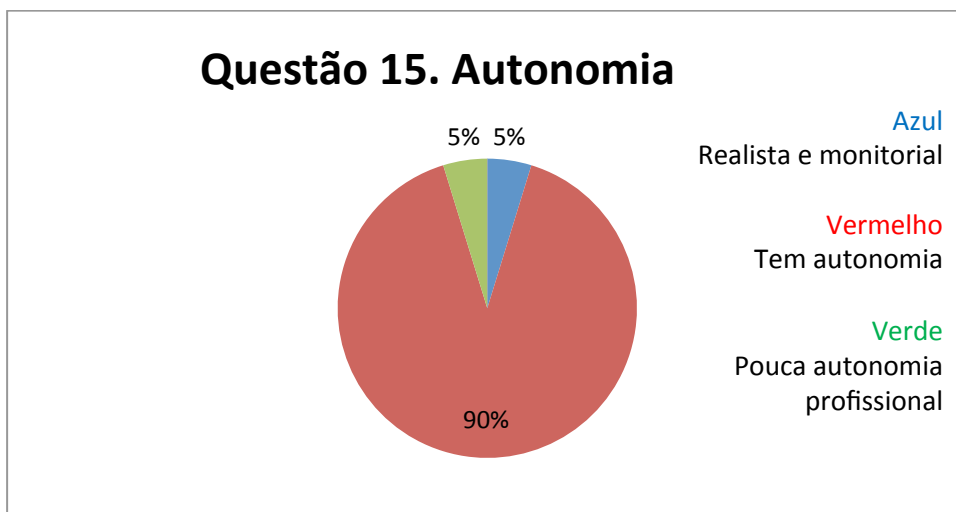
**Verde**  
Resposta aberta

Nessa questão nota-se maior equilíbrio entre as escolhas onde a maior parte (46%) optou por uma alternativa aberta que não permitia afirmar categoricamente a solução do problema proposto. Pouco mais de um terço dos respondentes (36%) optaram pela alternativa A que aponta pouca iniciativa e pensamento padrão de empregado. Por fim apenas 18% escolheram alternativa B que embora maquiavélica, no sentido de “os fins justificam os meios”, era a que mais se aproximava da solução do problema proposto.

Adiante temos a questão de número quinze que aborda o aspecto da *Autonomia* a seguir:

15. Autonomia		
Item	Percentual	Resposta
A	4,76%	Realista e monitorial
B	90,48%	Tem autonomia
C	4,76%	Pouca autonomia profissional

Tabela 17: Tabulação de Dados: Pergunta 15

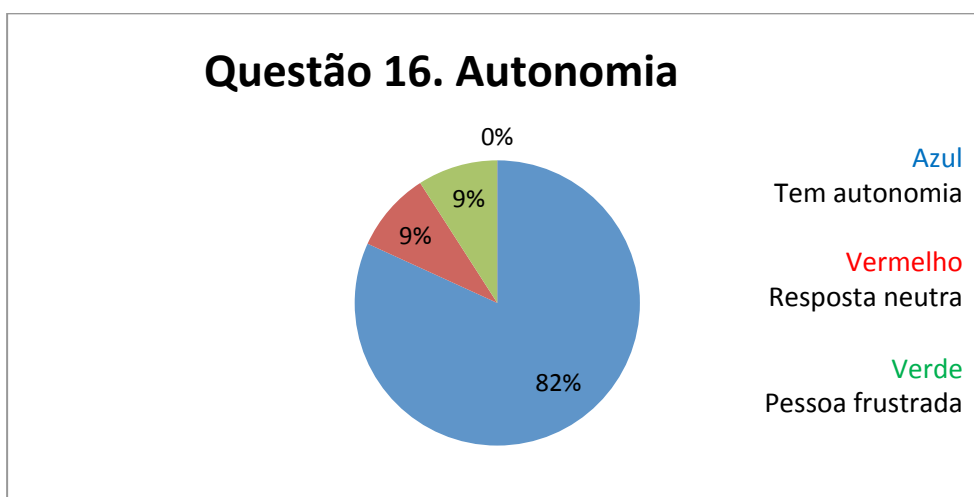


Nessa questão a maioria absoluta optou por uma alternativa de autonomia profissional (90%), enquanto 5% optaram por uma alternativa mais realista, baseada nos fatos e resultados monitorados momento e momento. Apenas 5% dos respondentes optaram por uma alternativa que os eximia de autonomia profissional no problema colocado.

Na questão dezesseis o tema também foi a respeito da *Autonomia* e teve os seguintes resultados:

16. Autonomia		
Item	Percentual	Resposta
A	81,82%	Tem autonomia
B	9,09%	Resposta neutra
C	9,09%	Pessoa frustrada

Tabela 18: Tabulação de Dados: Pergunta 16

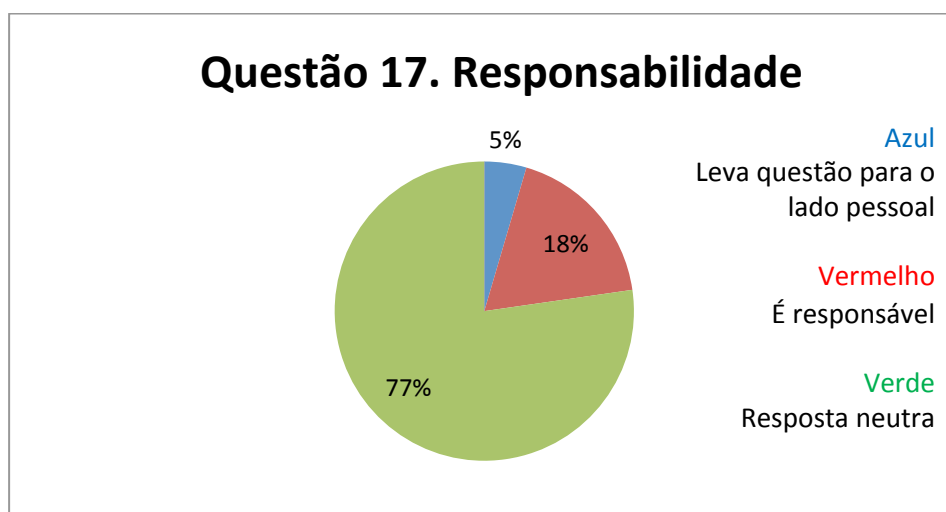


Nessa questão a maior parte (82%) dos respondentes novamente optou por uma alternativa de autonomia profissional, enquanto apenas 9% optaram por uma alternativa neutra, o mesmo percentual encontrado para a alternativa C que revela uma personalidade frustrada que busca se compensar através do trabalho.

Na questão de número dezessete trazia a tona o tema *Responsabilidade* cujos resultados são expressos a seguir:

17. Responsabilidade		
Item	Percentual	Resposta
A	4,55%	Leva questão para o lado pessoal
B	18,18%	É responsável
C	77,27%	Resposta neutra

Tabela 19: Tabulação de Dados: Pergunta 17

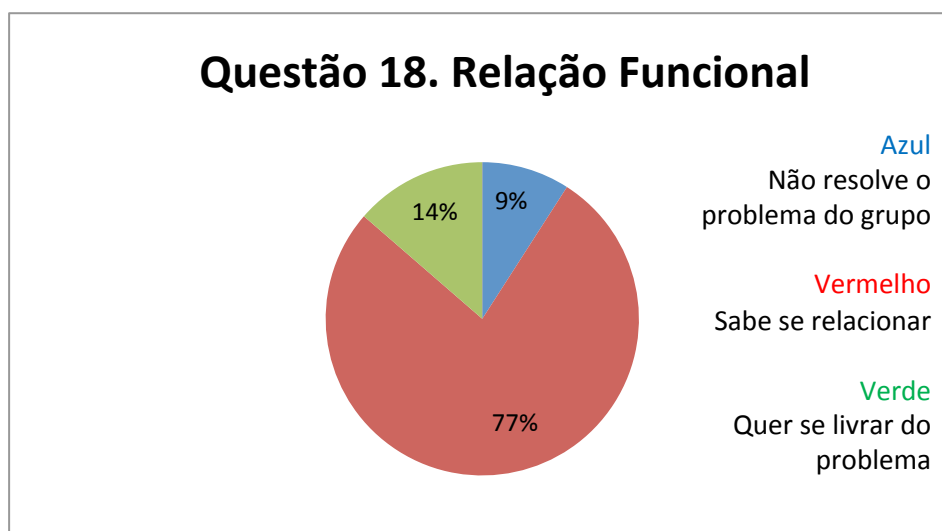


Nota-se a predominância da alternativa C (77%) que na prática embora não possa ser considerada de pouca responsabilidade, denota um “não preocupar-se” com a questão apresentada neste item. Um menor percentual (18%) optou pela alternativa de maior responsabilização pessoal (item B) e outros 5% optaram por tratar a questão no aspecto pessoal perdendo a dimensão profissional do problema.

Na questão seguinte (dezoito) o tema abordado foi da *Relação Funcional* como pode ser visto a seguir:

18. Relação Funcional		
Item	Percentual	Resposta
A	9,09%	Não resolve o problema do grupo
B	77,27%	Sabe se relacionar
C	13,64%	Quer se livrar do problema

Tabela 20: Tabulação de Dados: Pergunta 18



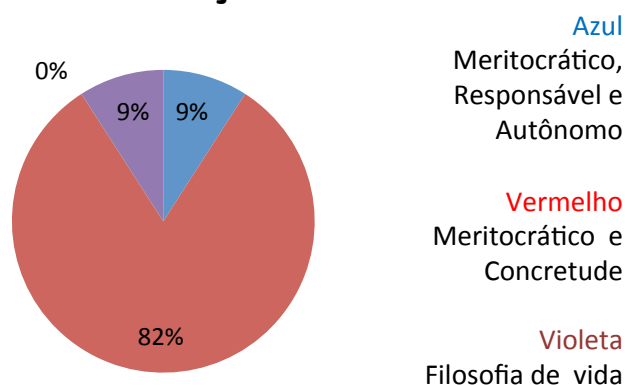
Nessa questão que buscava compreender a capacidade de relacionar dos respondentes, a maior parte (77%) “saiu-se bem” isto é, optou pela alternativa que mais consentia a continuidade tranquila da relação proposta pela questão. Não obstante tivemos de um percentual de 23% de respostas que não resolviam a situação para todo o contexto.

Na questão de número dezanove o foco foi também a *Relação Funcional* como segue:

19. Relação Funcional		
Item	Percentual	Resposta
A	9,09%	Meritocrático, Responsável e Autônomo
B	81,82%	Meritocrático, concretude
C	0,00%	Não adaptado a coordenar um grupo
D	9,09%	Filosofia de Vida

Tabela 21: Tabulação de Dados: Pergunta 19

## Questão 19. Relação Funcional



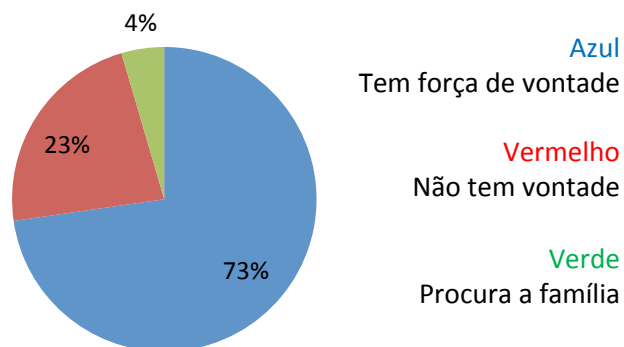
Essa questão contou com a novidade de uma quarta opção de escolha entre as alternativas possíveis, não obstante apenas três delas terem sido assinaladas. A maior parte dos respondentes (82%) optou por uma alternativa que considera principalmente os aspectos da Meritocracia e do fato concreto em si (Resultado) para se relacionar profissionalmente. Um pequeno percentual (9%) optou pela alternativa A que assinala características como Autonomia, Responsabilidade e Meritocracia nas relações interpessoais profissionais e o mesmo percentual optou pela alternativa D que faz menção a um ditado comum interpretado como filosofia de vida para muitos (“deus ajuda quem cedo madruga”).

Na penúltima questão (vinte) o aspecto abordado uma vez mais foi a *Vontade* como segue:

20. Vontade		
Item	Percentual	Resposta
A	72,73%	Tem força de vontade
B	22,73%	Não tem vontade
C	4,55%	Procura a família

Tabela 22: Tabulação de Dados: Pergunta 20

## Questão 20. Vontade



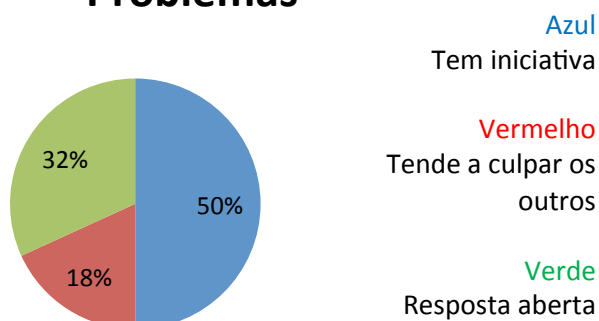
Nessa questão a maior parte (73%) optou pela alternativa A que denota a força de vontade no superar obstáculos. Contudo 23% preferiram a escolha B que não demonstra a mesma força de vontade das situações cotidianas e ainda um pequeno percentual (4%) demonstram que buscam a família no ambiente profissional.

Por fim a última questão (21) tratou do aspecto da *Iniciativa e Solução de Problemas* como segue abaixo:

21. Iniciativa e Solução de Problemas		
Item	Percentual	Resposta
A	50,00%	Tem iniciativa
B	18,18%	Tende a culpar os outros
C	31,82%	Resposta aberta, precisa investigar mais

Tabela 23: Tabulação de Dados: Pergunta 21

## Questão 21. Iniciativa e Solução de Problemas

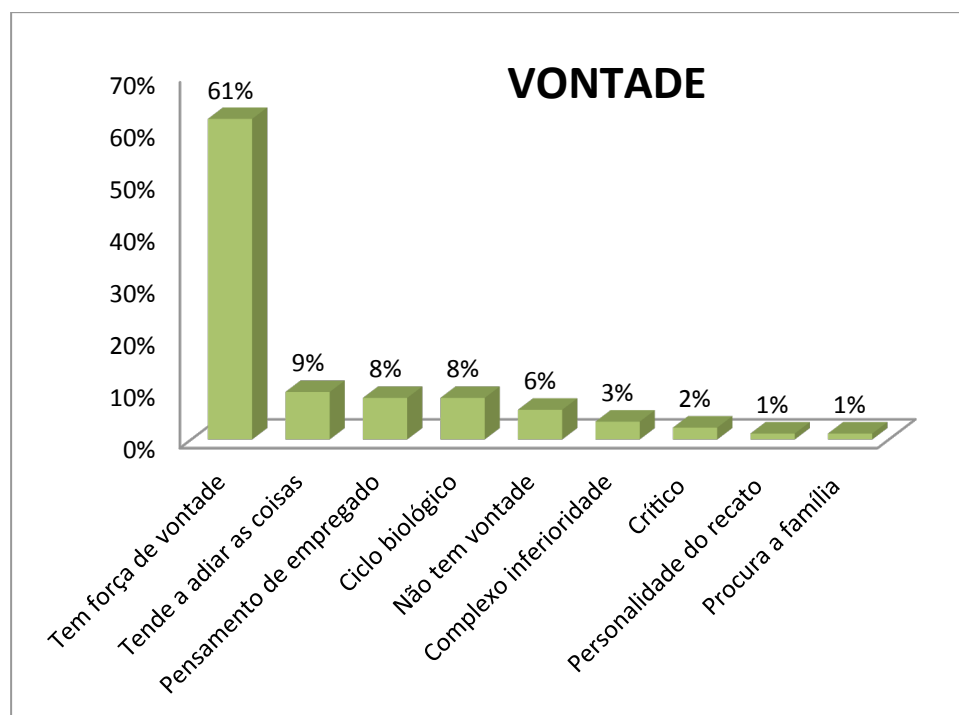


Nessa última questão metade dos respondentes (50%) optaram pela alternativa A que revela iniciativa em solucionar problemas. Um percentual um pouco menor (32%) optaram por uma alternativa aberta que, embora seja uma iniciativa de solução, pode comprometer o grupo em seu andamento profissional. Por fim um menor percentual (18%) escolheu a alternativa B que denota a tendência em colocar a culpa nos outros quando em situação de problema.

#### 4.2 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS CONSOLIDADOS

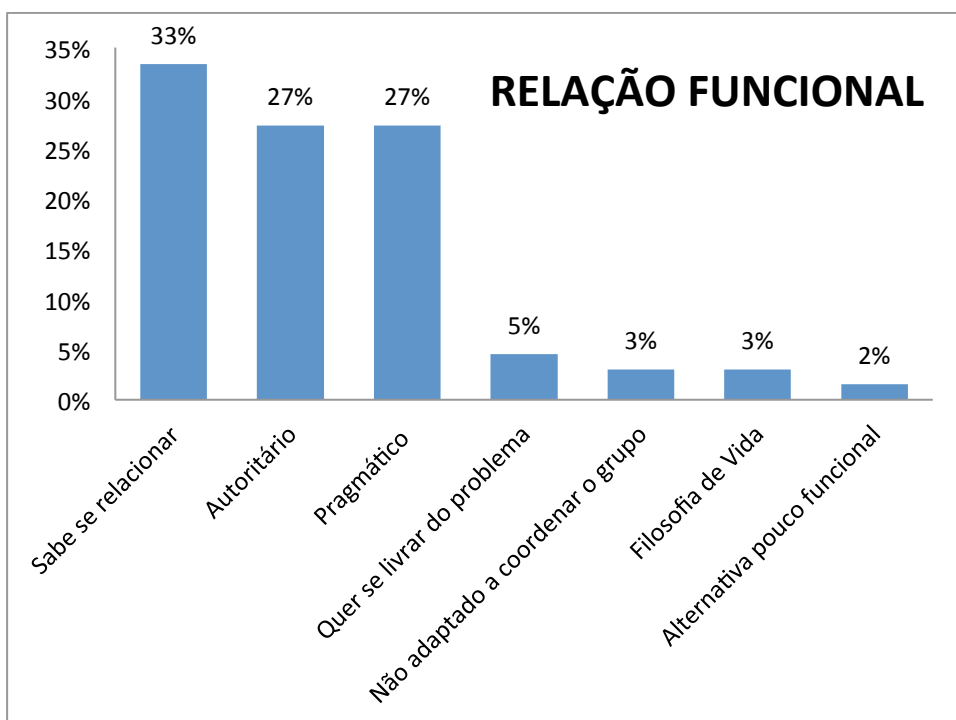
Finalizada a apresentação e análise das questões uma a uma, para facilidade de leitura consolidaram-se os dados levantados conforme os cinco macro temas: Vontade, Responsabilidade, Autonomia, Iniciativa e Solução de Problemas e Relação Funcional.

Os resultados encontrados podem ser vistos nos gráficos a seguir:

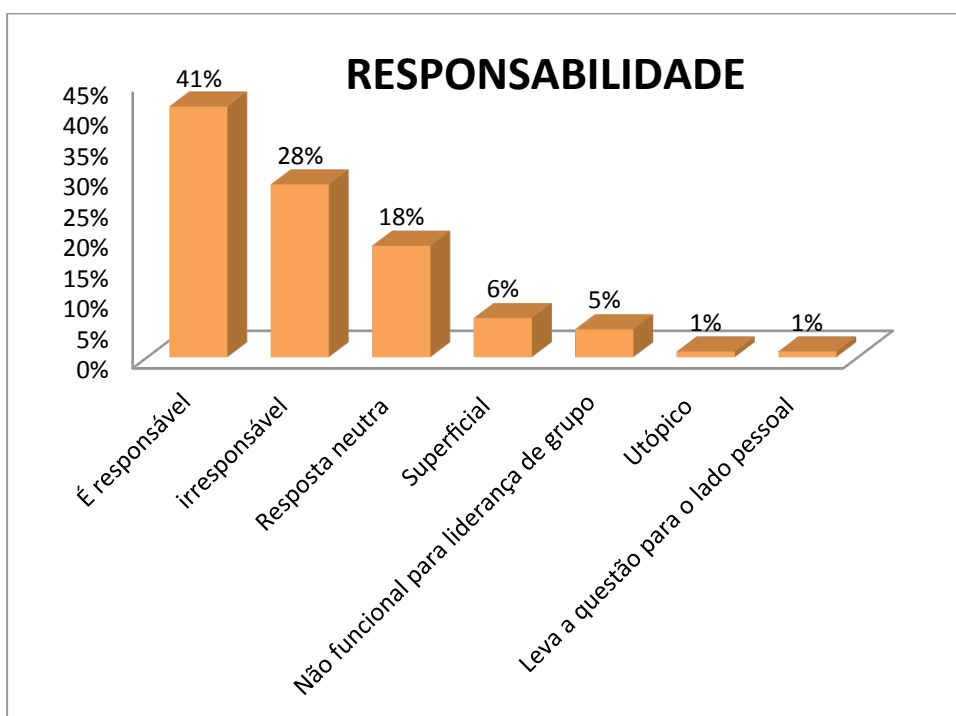


No aspecto *Vontade* é evidente que a maior parte dos respondentes demonstra ter força de vontade para superar as dificuldades que por ventura se apresentam na trajetória profissional que escolheram ou estão escolhendo.

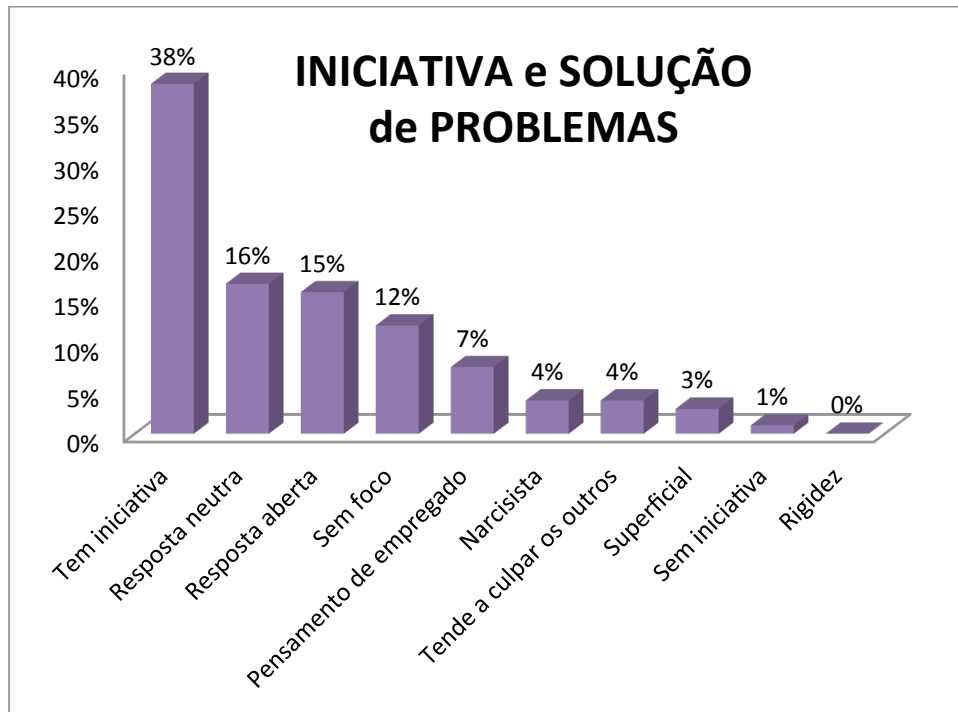




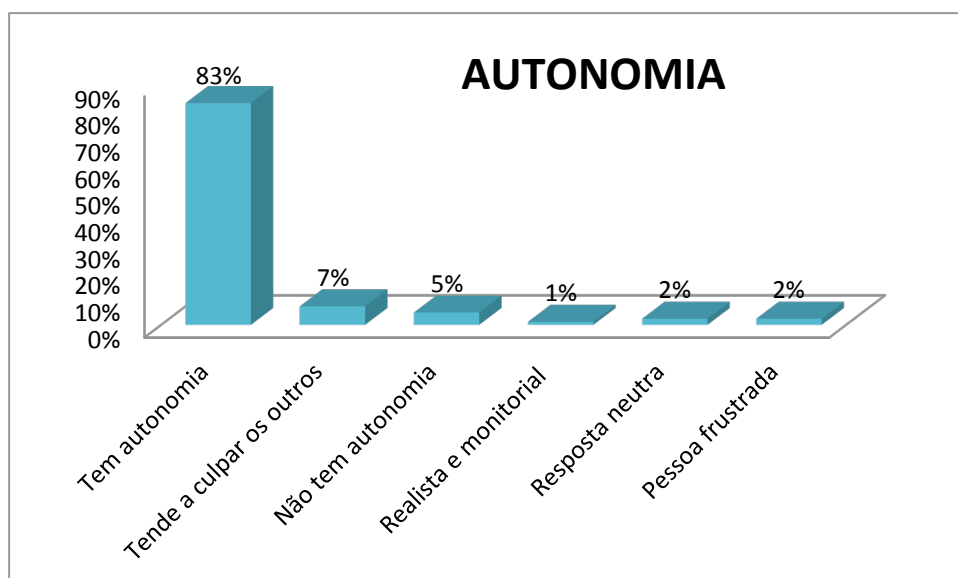
Já no aspecto *Relação Funcional* apenas um terço (33%) dos respondentes demonstra capacidade de relacionar-se adequadamente no ambiente profissional.



No gráfico da *Responsabilidade* nota-se que menos da metade dos respondentes adota uma atitude responsável no ambiente profissional quando se depara com situações novas ou de problemas a resolver.

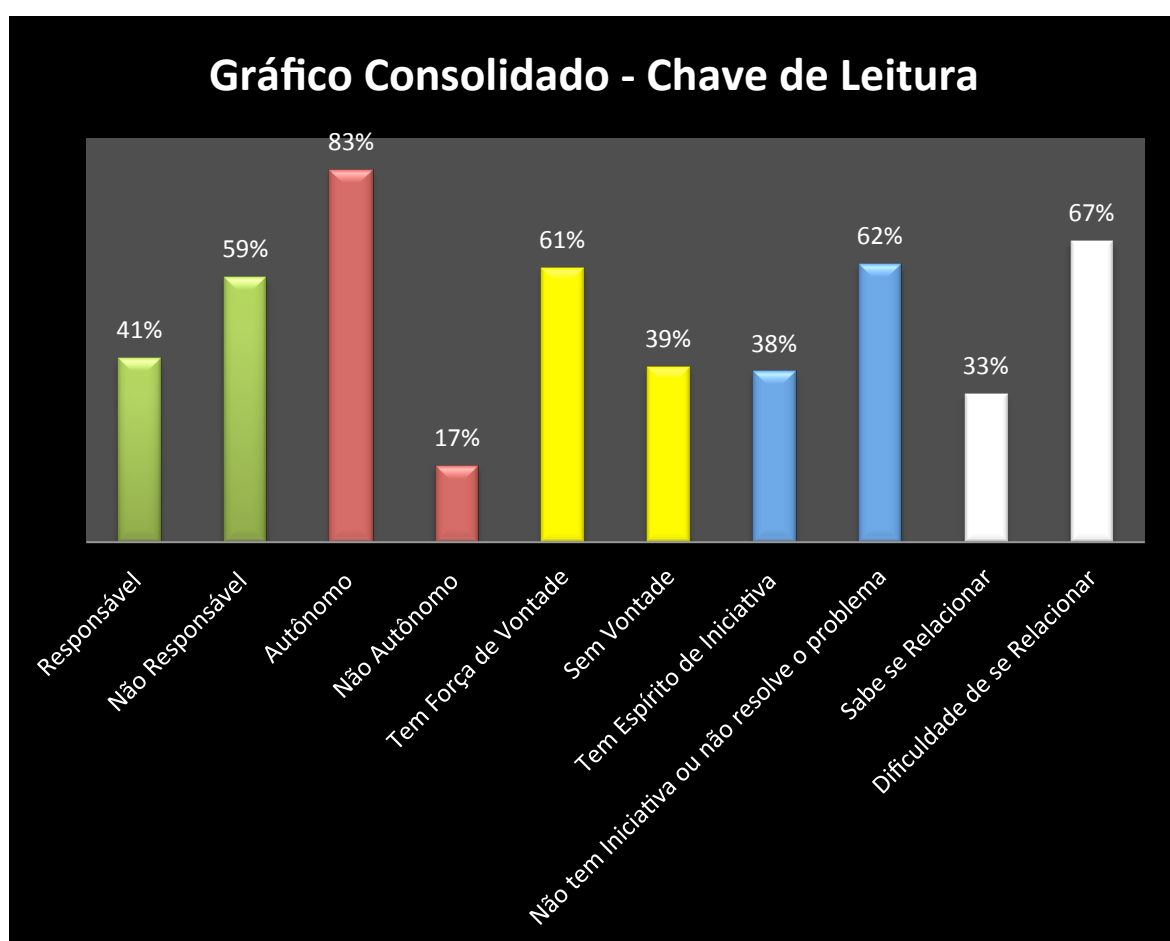


Neste gráfico observa-se que apenas 38% dos respondentes demonstram ter iniciativa e sabem resolver os problemas que se apresentam no cotidiano profissional.

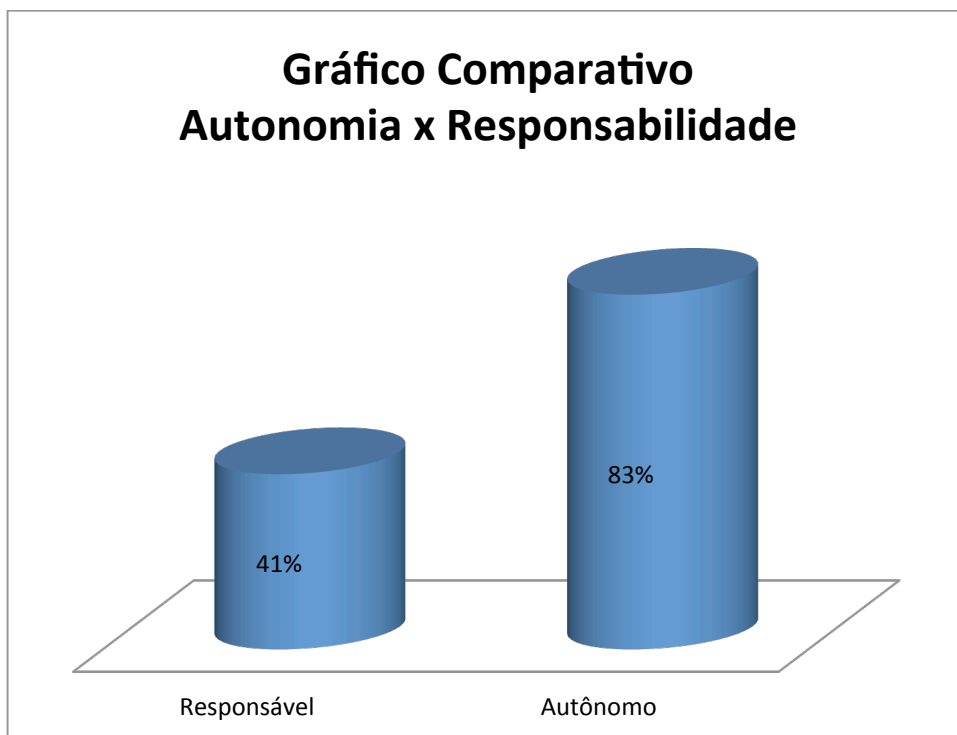


Neste gráfico do aspecto *Autonomia* nota-se a maior discrepância apontada na pesquisa, sendo este aspecto o traço mais marcante do público pesquisado.

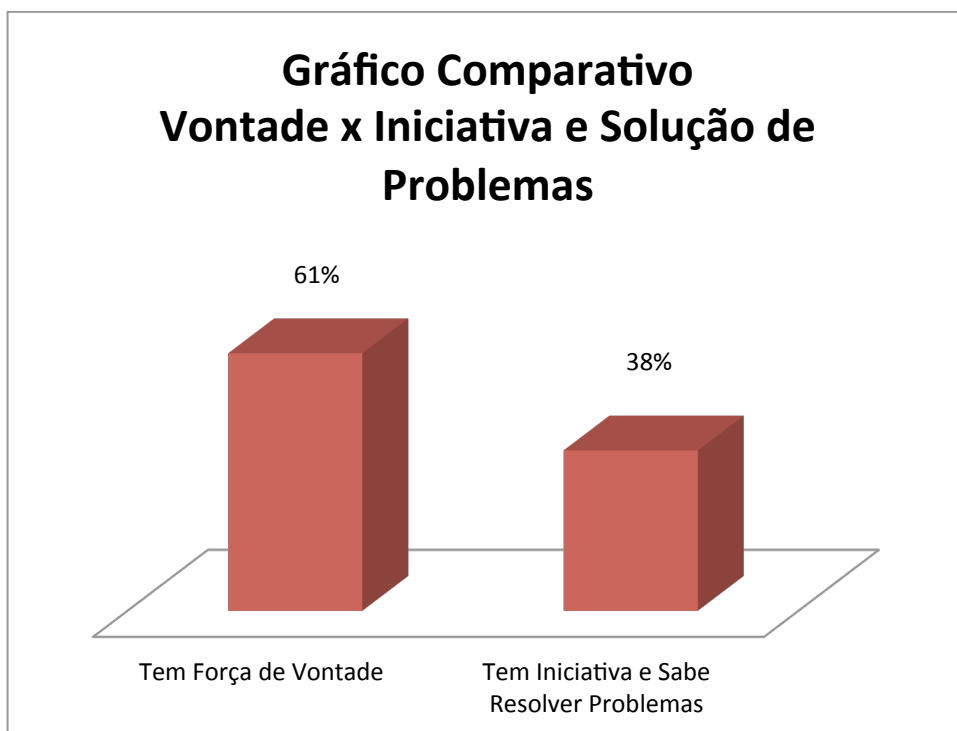
A demonstração e interpretação dos dados conforme o método específico do questionário FOIL - Forma Mentis é menos abrangente no que se refere à variedade de resultados e interpretação das respostas obtidas, assim a apresentação de dados conforme essa metodologia se baseia na compilação 1/0 no qual o numeral um representa conformidade com o tema e 0 não conformidade. Assim utilizando-se dessa metodologia os dados consolidados são apresentados da seguinte forma:



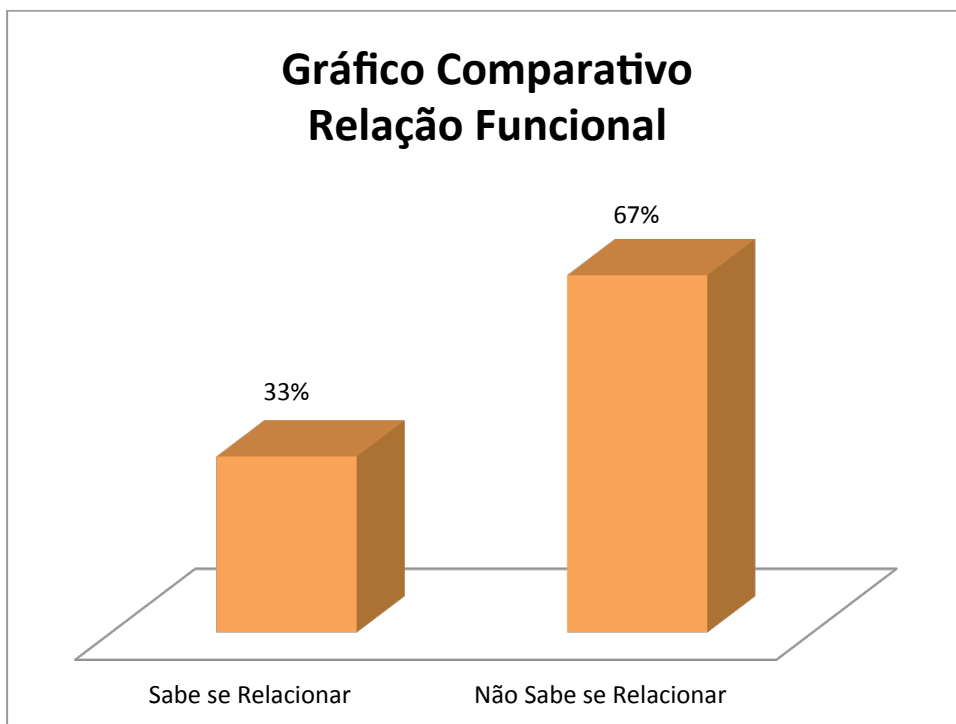
Percebe-se como a metodologia sim/não permite novas verificações a cerca dos resultados que podem ser analisadas de modo comparativo como segue abaixo:



É claro pelo gráfico acima que o público pesquisado (jovens até 30 anos) tem mais autonomia do que responsabilidade no agir e viver a própria vida profissional.

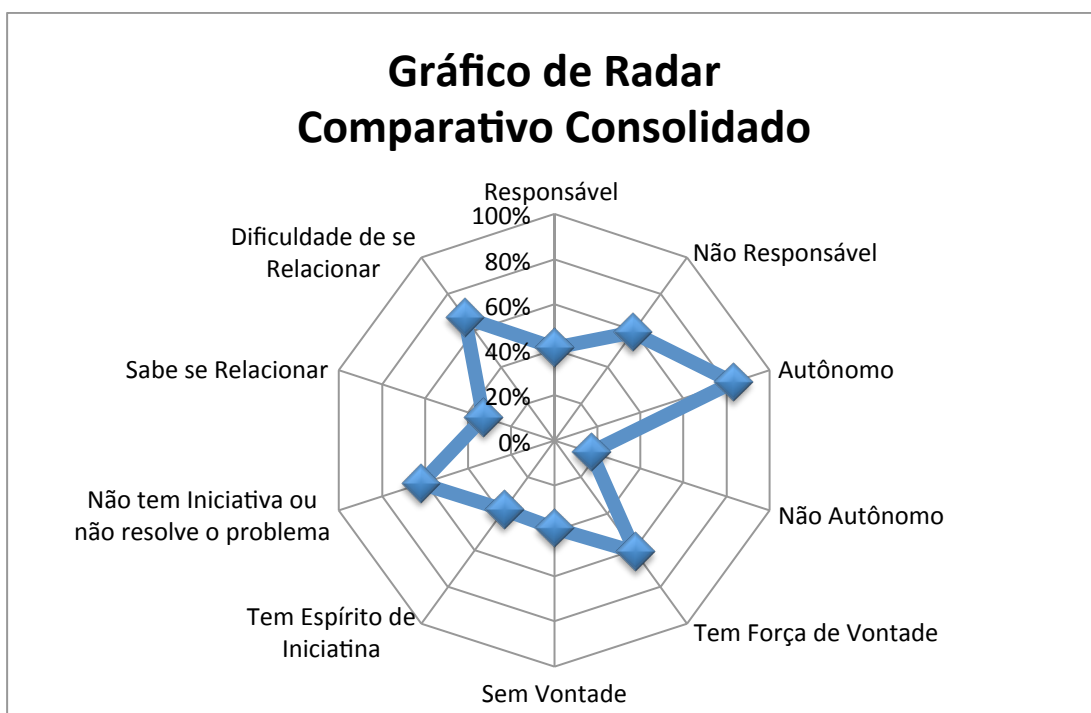


Já no gráfico que compara autonomia com iniciativa, fica demonstrado que o público pesquisado tem mais vontade do que iniciativa de fazer as coisas acontecerem de fato.



No gráfico de *Relação Funcional* nota-se a dificuldade adaptativa que os jovens pesquisados enfrentam no relacionamento profissional que desenvolvem no dia a dia.

Por fim o gráfico de radar a seguir dá maior amplitude de observação aos dados evidenciados até o momento, expondo os três principais aspectos dos jovens pesquisados quais sejam: Dificuldade de Relação, Força de Vontade e Autonomia.



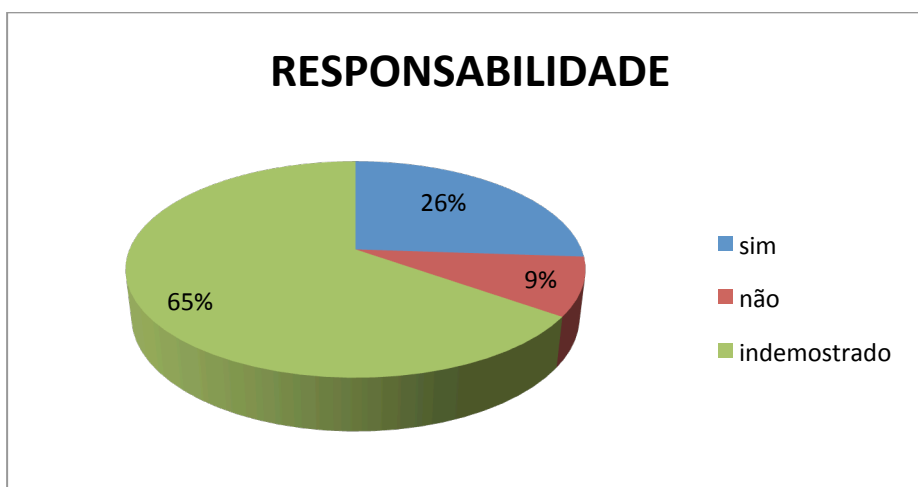
### 4.3 – TESTE DOS SEIS DESENHOS E RESULTADOS CONSOLIDADOS

Concomitante à aplicação do questionário FOIL – Forma Mentis, também submeteu-se o público pesquisado a análise do Teste dos Seis Desenhos (T6D) com o objetivo de verificar se a projeção inconsciente exposta pela gráfica espontânea dos desenhos é consoante ao quanto verbalizado racionalmente no questionário aplicado.

A esse respeito foram encontrados os seguintes resultados:

Responsabilidade	sim	não	Indemonstrado
	26,09%	8,70%	65,22%

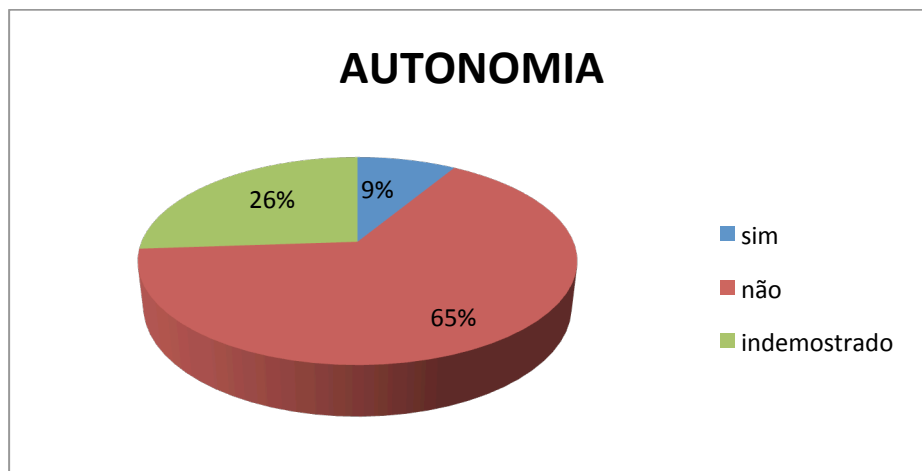
Tabela 24: Tabulação do T6D: Responsabilidade



Embora a maior parte dos desenhos não permitisse demonstrar a presença ou ausência de responsabilidade, para aquele pouco mais de um terço dos desenhos que dá essa possibilidade de análise percebe-se ligeira predominância do aspecto responsabilidade 26% sim contra 9% não.

Autonomia	sim	não	Indemonstrado
	8,70%	65,22%	26,09%

Tabela 25: Tabulação do T6D: Autonomia



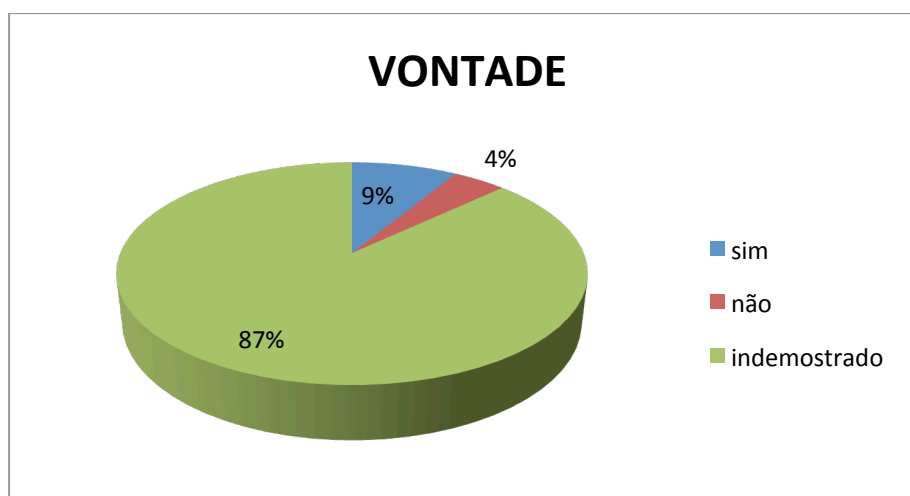
No gráfico de autonomia baseado no T6D já é possível colher análises mais precisas, visto que 74% das projeções gráficas serem passíveis de análise comparativa. O que surpreende é que 65% dos desenhos apontavam na direção de uma não autonomia de fato do desenhista em relação à própria vida contra 9% que afirmavam positivamente este aspecto.

Se excluirmos o montante indemonstrado (e portanto não passível de análise) percebe-se que 88,24% do material produzido e analisado sob esse aspecto reflete uma não autonomia diante da própria vida.

Os dados foram apontados como surpreendentes porque contrastam enormemente com a projeção racional feita através do questionário Forma Mentis onde mais de 80% acreditavam-se autônomos. Os dados de projeção inconsciente revelam números exatamente inversos aqueles do questionário.

Vontade	sim	não	Indemonstrado
	8,70%	4,35%	86,96%

Tabela 26: Tabulação do T6D: Vontade



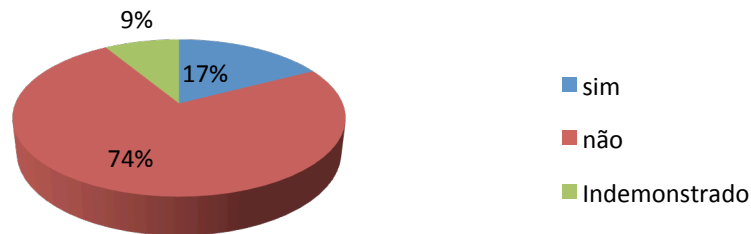
Já o gráfico do aspecto Vontade tal qual ocorreu com o aspecto Responsabilidade não nos revela muitas informações passíveis de análise, de fato a maior parte dos desenhos não revela a ausência ou presença do aspecto analisado. Pelo pouco que se pode apurar, existe certo equilíbrio nesse aspecto com ligeira predominância da presença de Vontade com 9% em relação à ausência de Vontade com 4%.

Iniciativa e Sol. Problemas	sim	não	Indemonstrado
	17,39%	73,91%	8,70%

Tabela 27: Tabulação do T6D: Iniciativa e Solução dos Problemas



## INICIATIVA e SOLUÇÃO DE PROBLEMAS



O gráfico da Iniciativa e Solução de Problemas assim como aquele relativo a Autonomia, nos confere dados suficientes para verificação, visto que 91% dos desenhos produzidos nos permitirem essa análise.

A esse respeito percebe-se grande predominância do aspecto “não” (74%), isto é, ausência de iniciativa para solução de problemas, contra apenas 17% que demonstram afinidade com esse aspecto.

Esses dados são próximos daqueles observados no questionário Forma Mentis que apontava para 62% dos respondentes sem iniciativa para solução de problemas.

O aspecto de Relação Funcional não está demonstrado graficamente em virtude dos resultados obtidos pela projeção psicográfica não fornecerem elementos suficientes para análise dessa particularidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou abordar os aspectos da atitude e posição mental do jovem a respeito do trabalho, que em síntese foi definido no título como valor, importância, consideração do jovem a respeito do tema.

O problema da pesquisa era identificar as premissas comportamentais e mentais que o jovem de hoje coloca no confronto com a vida profissional, e esperava-se como hipótese apontar que o modelo mental desses jovens não possui as premissas adequadas a uma inserção competitiva no mercado de trabalho.

Para avançar nessa pesquisa e colher elementos que pudessem comprovar ou negar a hipótese colocada, escolheu-se um grupo de jovens (22 indivíduos) de ambos os sexos com idade entre 18 e 30 anos, que estivessem em nível universitário ou próximo (cursando, recém-concluído ou em vias de ingressar), portanto naquela faixa etária e posição acadêmica em que se está escolhendo o caminho profissional que irá trilhar.

Esse grupo foi submetido inicialmente à aplicação de questionário específico para determinar a forma mental desses sujeitos no que se refere à atividade profissional.

Com um grupo de 21 questões fechadas, apresentou-se aos respondentes situações do cotidiano profissional para que pudessem avaliá-las e responder como se posicionariam em cada situação.

Na fase de análise, a cada resposta era feita uma correlação de posição mental e atitude específica em relação à Força de Vontade, Autonomia, Responsabilidade, Relação Funcional e Iniciativa e Solução de Problemas.

Concomitantemente a aplicação desse questionário, o mesmo grupo foi submetido a um teste de projeção psicográfica (T6D), que visava identificar a intencionalidade psíquica prevalente em cada respondente, de forma a poder confrontar posteriormente com o verbalizado racional do questionário, de forma a pontuar possíveis desvios e contradições.

A esse respeito, os resultados foram amplamente demonstrados no item 4 (Apresentação dos Resultados) dessa pesquisa, onde se pôde evidenciar a posição dos jovens principalmente em relação a todos os aspectos citados anteriormente.

O que se viu no aspecto responsabilidade foi uma predominância de escolhas que denotam pouca afinidade dos pesquisados com esse conceito, sendo mais frequente um posicionamento irresponsável nas situações do cotidiano profissional que se lhe

apresentavam. Na verificação da projeção inconsciente o teste psicográfico não forneceu elementos abrangentes de avaliação a respeito dessa temática.

No que concerne o aspecto autonomia, foi aquele em que se encontrou a maior distorção. Enquanto na projeção racional consciente do questionário a maior parte afirma-se autônomo, e em situações simuladas responderam afirmativamente com posições de total autonomia, na esfera inconsciente do projetado psicográfico a relação era bem diferente, de forma que se encontraram percentuais contrários ao da projeção racional (83% racionalmente se colocam como autônomos enquanto 65% projetam inconscientemente ausência dessa autonomia na própria vida atual).

Talvez um dos motivos para essa distorção seja a percepção que o jovem de hoje tem do conceito de autonomia que se aproxima na visão desse pesquisador, do conceito de liberdade. O jovem contemporâneo goza de maior liberdade quando comparado com aquele de outrora, todavia o conceito de autonomia compreende também a capacidade de fazê-lo e não apenas a liberdade para colocar em prática determinadas atitudes.

Assim, quando se pergunta ao jovem como agiria em determinada situação, ele responde que agiria por si, pensando por si e atuando aquelas coordenadas que entende serem as melhores, contudo na prática quando vai de fato realizar, não é capaz, não está preparado e aquela aparente autonomia se revela em dependência de um terceiro que venha preencher as lacunas que faltam à personalidade do jovem e a uma correta impostação profissional.

Quanto ao aspecto vontade, o questionário demonstrou que o jovem de hoje, tem força de vontade para avançar, e de fato quando se coloca uma situação que atrai ao jovem, é comum observar o empenho naquela direção mesmo que não seja a mais funcional a formação de um caráter maduro e preparado para o mundo profissional.

Na esfera inconsciente os testes psicográficos não forneceram elementos suficientes para uma comparação eficiente.

No aspecto da relação funcional o resultado do questionário demonstrou que boa parte dos jovens pesquisados apresenta algum tipo de dificuldade nesse aspecto, seja com seus pares ou superiores, que com uma hipotética equipe a coordenar. De fato, pela própria idade e período de vida, o indivíduo nessa fase ainda não adquiriu aquela segurança interior que o permite relacionar-se diplomaticamente com o mundo externo, de forma a obter o que deseja sem, contudo, entrar em conflito não funcional. Assim, era esperada uma dificuldade maior nesse aspecto o que foi confirmado pela pesquisa.

Infelizmente o confronto psicográfico não formalizou dados que pudessem fazer a comparação com a projeção inconsciente.

No último aspecto, o da iniciativa e capacidade de solucionar problemas, houve coincidência entre o verbalizado consciente do questionário e o quanto colhido na projeção psicográfica inconsciente.

Em ambos, verificou-se a predominância do aspecto ausência de iniciativa e baixa capacidade de solucionar problemas de forma evolutiva e criativa.

De fato, esse é um dos aspectos mais críticos para sociedade contemporânea, a evolução criativa, o desenvolver soluções novas para problemas antigos, e da juventude espera-se justamente a novidade, o não consenso, a contradição que leva a novas sínteses e evoluções não previstas.

Não obstante a importância desse aspecto, a pesquisa colhe resultados na direção contrária, a contestação comum da juventude parece se finalizar na verbalização incipiente que não colhe valores verdadeiramente humanos como coragem, força de vontade, fraternidade.

É preciso acordar o quanto antes esses jovens como valor para própria vida, mas também como garantia para própria sociedade. Uma sociedade que não possui jovens de primeira linha, não tem futuro, e assim se condena.

Se o homem não produz, não trabalha, não atua o próprio potencial, com o tempo o perde. É como a semente que para dar o fruto deve ser semeada, adubada ter as coordenadas adequadas para brotar. Se não se dá a semente os meios e o espaço para crescer, com o tempo ela seca e morre, assim também ocorre com o nosso potencial.

Devemos atuá-lo porque assim nos construímos assim nos fazemos e assim podemos nos tornar pessoas realizadas, em paz consigo mesmo e felizes com a própria obra.

Dessa forma que se entende o que é o orgulho de existir e de ser a si mesmo.

A pertinência do tema e a criticidade dos resultados colhidos, demonstram a urgência de se buscar uma nova estrada de formação profissional para esses jovens, que os preparem para realidade competitiva do mundo profissional como forma de contribuição de valor para sociedade como um todo.

A esse respeito à abordagem FOIL parece fornecer os elementos mais próximos do quanto esperado e vivido no mundo do grande empresariado, e assim, deve imediatamente ser reforçada em todos aqueles âmbitos, acadêmicos ou não, que se propõem a formar jovens para o mercado profissional.

## 6 REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. **A Política** conforme consulta ao sítio [http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh\\_aristoteles\\_a\\_politica.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_aristoteles_a_politica.pdf) em 01/03/2014
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt, PINHO, Ana Paula Moreno, COSTA, Clériston Alves. **Significado do Trabalho. Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais**. RAE - Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29 Nov./Dez. 1995
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As conseqüências humanas**. Tradução: *Marcus Penchel* Jorge Zahar Editor Rio de Janeiro 1999
- CERVO, A. L. et. al. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CODA, Roberto, FALCONE, Gláucia Fonseca. **Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, vol. 6, núm. 14, abril, 2004, pp. 7-18
- Identidade Jovem – **Filme Documentário. A Formação Humanista de Jovens como garantia de Sustentabilidade, Identidade e Protagonismo Civil**. Brasil 2011
- KRAWULSKI, Edite. **A orientação profissional e o significado do trabalho** Rev. ABOP v.2 n.1 Porto Alegre 1998
- LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997. Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.
- MARTINS, José Clerton de Oliveira, AQUINO, Cássio Adriano Braz, SABÓIA, Iratan Bezerra, PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes Cad. psicol. soc. trab. vol.15 no.2 São Paulo dez. 2012. **De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo**.
- MARX, Karl **O capital, crítica da economia política**, vol I livro primeiro, **O processo de produção do capital**. Editora Nova Cultural Ltda. 1996.
- MENEGHETTI, Antonio. **O Aprendiz Líder**. São Paulo – FOIL, 2005
- MENEGHETTI, Antonio. **A Arte de Viver dos Sábios**. 3 edição Florianópolis – Ontopsicologica Editrice, 2003
- MENEGHETTI, Antonio. **Os Jovens e a Ética Ôntica**. Recanto Maestro/RS Ontopsicologica Editrice, 2013
- MENEGHETTI, A.ntonio **A Psicologia do Líder**. Quarta Edição. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Managerial**. Terceira Edição. São Paulo: FOIL, 2011.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto Homem**. Segunda Edição. Florianópolis: edição do autor, 1999.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro/RS Ontopsicologica Editrice, 2004

MENEGHETTI, Antonio. **Imagem e Inconsciente: manual para interpretação dos sonhos e das imagens**. Florianópolis Ontopsicologica Editrice, 2003

MENEGHETTI, Antonio. **Filosofia Ontopsicológica**. Quinta Edição. Florianópolis Ontopsicologica Editrice, 2003

MENEGHETTI, Antonio. **Personalidade empresarial**. São Paulo: FOIL, 2004.

NEW ONTOPSYCHOLOGY. Business Intuition. The Largest global congress on economics: intuition in business. N 2/2004 Ano 22.

PLATÃO. **A República**. Editora Nova Cultural Ltda. 1997 Circulo do Livro Ltda.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos, LEDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva**. Estud. pesqui. psicol. v.4 n.2 Rio de Janeiro dez. 2004

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. vol 1 - Livro Primeiro - Capítulo I a VI (Do livro: "A riqueza das nações", Adam Smith, volume I, Nova

TOLFO, Suzana da Rosa, PICCININI, Valmíria **Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007

UMA NOVA PEDAGOGIA PARA A SOCIEDADE FUTURA: PRINCÍPIOS PRÁTICOS. Fundação Antonio Meneghetti – Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

VIEIRA, Márcia Guedes e PINTO, Simone Rodrigues. **Visões e significados do trabalho: Um olhar histórico**. Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas, Vol. 2/2008

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2006.

## ANEXOS

### Anexo A. Questionário Forma Mentis FOIL

#### DADOS ANAGRÁFICOS:

Nome e sobrenome: .....Lugar e data de nascimento:

.....

Curso:

.....Faculdade:.....

.....

LEIA AS QUESTÕES/AFIRMAÇÕES ABAIXO DESCRITAS E PARA CADA UMA ESCOLHA UMA DAS TRÊS POSSÍVEIS ALTERNATIVAS (A, B OU C) COLOCANDO UMA CRUZ SOBRE A LETRA. NÃO EXISTE RESPOSTA CERTA OU ERRADA.

- 1) Imagine encontrar-se inserido ao interno de uma organização empresarial: quais seriam os seus objetivos iniciais?
  - A. Procuraria desenvolver o melhor possível as tarefas a mim atribuídas, cuidando das pequenas coisas como também daquelas que exigem maior empenho.
  - B. Gostaria antes de tudo estar mais a vontade com os meus colegas de trabalho e me sentir aceito por eles.
  - C. Gostaria de tornar-me insubstituível o mais rápido possível nas tarefas por mim desenvolvidas, de modo que somente eu possa executá-las.
  
- 2) Uma empresa para a qual você enviou um curriculum vitae lhe telefona para uma entrevista, mas o seu celular não está disponível, portanto lhe deixam um recado propondo uma reunião em um horário para você muito incômodo. Você, depois de ter escutado o recado na secretária eletrônica....
  - A. Envio imediatamente um e-mail para assegurar-me de marcar uma entrevista em um dia no qual não faltarei: "Prezado senhor, escutei o seu recado, mas era tarde para retornar a ligação... Poderíamos nos comunicar por telefone quinta a tarde..."
  - B. Telefono para confirmar a entrevista... Acredito que de alguma maneira conseguirei me organizar para não faltar.
  - C. Quero refletir bem e no dia seguinte telefonarei para propor um horário alternativo válido tanto para mim quanto para a empresa.
  
- 3) Imagine-se de estar com um grupo de amigos arrumando a lenha em uma casa de campo. Nem todos estão colaborando da melhor maneira possível e está prestes a começar a nevar.
  - A. Um pouco irritado, você adverte o grupo que está começando uma tempestade de neve e todos poderiam sentir frio caso o fogo não estivesse aceso.
  - B. Entoa uma canção para juntar um pouco o grupo e assim estimula os "molengas" a colaborarem.
  - C. Para estimular todos a colaborarem, propõe para quem está no sofá a substituí-lo... fingindo de não estar se sentindo bem.

- 4) Todos os ambientes de trabalho, antes de mais nada, deveriam ser:
- A. Uma ilha feliz, onde reina a ajuda recíproca.
  - B. Meritocrático, onde se recompensa aqueles que se empenham com bons resultados.
  - C. Um ambiente onde exista, antes de tudo, o respeito do chefe pelos trabalhadores.
- 5) Se tivesse que escolher entre as seguintes profissões, qual vida você teria levado por sua conta?
- A. Um honesto trabalhador, com saúde e com uma família serena.
  - B. Um esportista de sucesso, com um curriculum pleno de “suadas” vitórias e que na aposentadoria seria um treinador.
  - C. Um cargo em um banco ou em uma empresa pública, que me permita viver tranqüilo e sem preocupações econômicas.
- 6) O seu chefe pede uma síntese da convenção que você acabou de escutar. Como você se organiza?
- A. Levei o gravador comigo... Bastará transcrever os aspectos mais importantes.
  - B. Farei uma síntese partindo dos objetivos que a nossa empresa pode alcançar graças as informações obtidas.
  - C. Visto que fiz muitas anotações, relendo-as escreverei uma síntese dos discursos feitos pelos personagens mais importantes da conferência.
- 7) Uma pessoa lhe confessa de não estar satisfeito do ponto de vista profissional, o que você pensa dentro de si?
- A. Ao final de contas, cada um obtém a recompensa que se mérita.
  - B. A vida é feita, também, de derrotas ligadas a alguns infortúnios.
  - C. Infelizmente, no mundo do trabalho os méritos das pessoas nem sempre são reconhecidos.
- 8) Imagine que você dirige uma pequena empresa. Por causa de estratégias econômicas é forçado a demitir uma pessoa. Qual dos seguintes colaboradores você absolutamente NÃO renunciaria?
- A. Ao empregado jovem e inexperiente, mas desejoso de aprender e cheio de vontade.
  - B. Ao empregado com experiência de décadas, que faz as coisas de maneira precisa e meticulosa.... apesar de ser um estúpido e além disso arrogante, também, com o chefe!
  - C. Ao empregado que sabe tratar com os clientes, que é profissionalmente preparado... apesar de ser uma pessoa fortemente polêmica, infantil e preguiçosa.
- 9) Qual a sua idéia de como deve ser um “bom chefe”?
- A. Deve ser próximo aos seus colaboradores em todas as circunstâncias e ajudá-los.
  - B. Deve colocar objetivos, verificar os resultados e premiar aqueles que alcançaram os melhores resultados.
  - C. Deve, sobretudo, controlar que cada um faça os seus próprios deveres.
- 10) Imagine que você seja um aspirante a apresentador de TV durante uma seleção. Qual das seguintes “táticas de competição” adotaria se percebesse que dois de seus concorrentes são um pouco melhores que você e, portanto, favoritos pelos jurados?
- A. Invento alguma coisa para me fazer notar pelos jurados e impressioná-los positivamente.
  - B. “Sair do esquema” não é o meu forte, resultaria pouco natural... portanto, é inútil arriscar com novos artifícios.

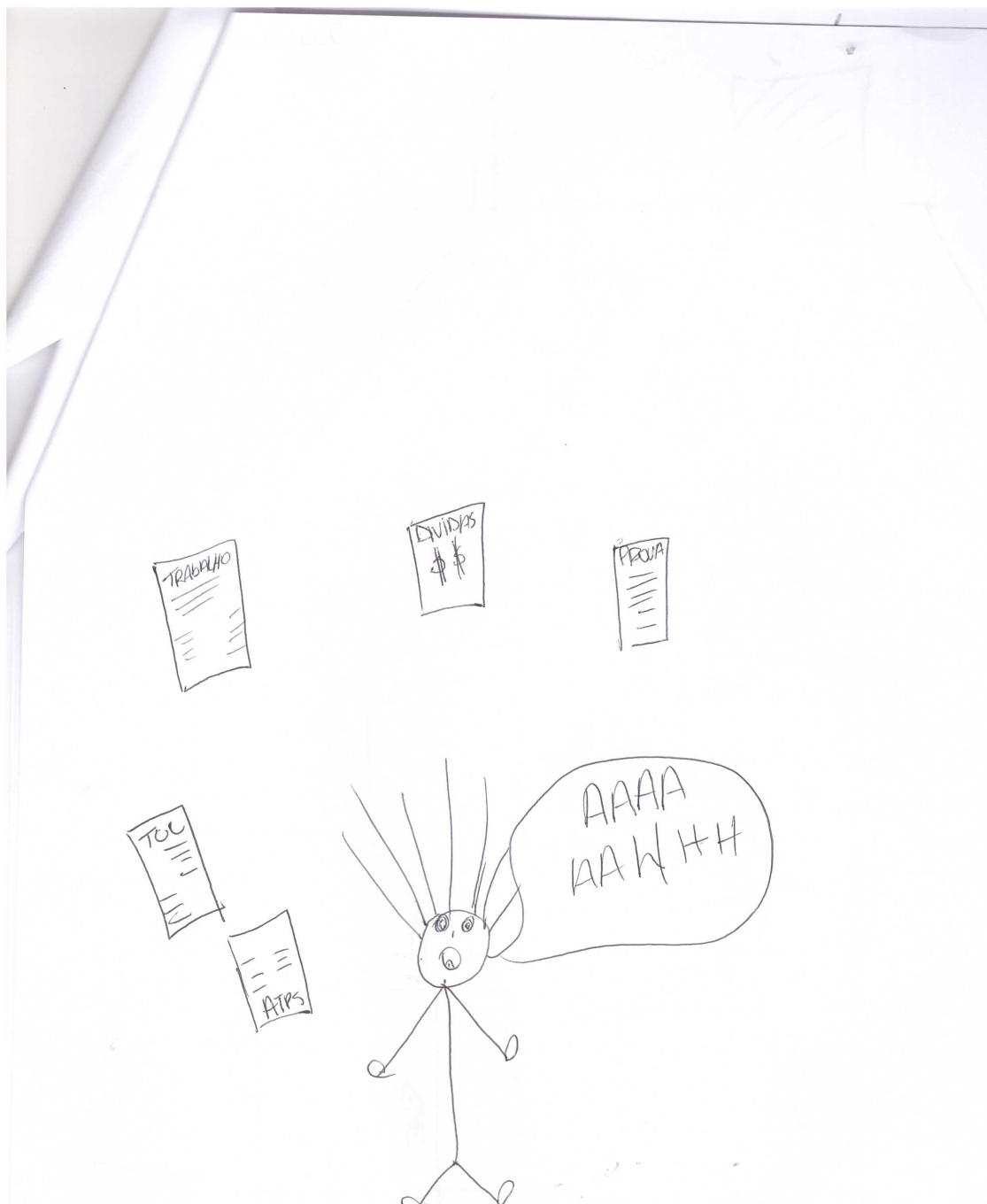


- C. Penso “ mas como podem preferir aqueles dois: mesmo que tenham uma dicção melhor que a minha, eu tenho, seguramente, mais talento e se são justos devem intuí-lo”!
- 11) A organização pela qual trabalha não alcança um importante objetivo, apesar de você ter feito todo o seu dever. O que você pensa sobre isto?
- A. Pelo quanto me diz respeito, não tenho nada para me repreender e se todos fizessem as coisas de modo correto, talvez não existissem problemas.
  - B. Que pena... A coisa mais importante agora é permanecermos unidos para ir adiante.
  - C. De qualquer maneira é uma derrota e deve ser analisada. Talvez eu não tenha feito todo o possível e devo fazer mais e melhor... de qualquer maneira acredito ser necessário que a pessoa que errou seja devidamente responsabilizada.
- 12) Pensando em um grande profissional que você estime....
- A. Penso que os profissionais de alto nível, se querem, podem superar qualquer tarefa de grande empenho.
  - B. Às vezes alguém pode colocar empecilhos em seu caminho fazendo com que não alcance os resultados almejados.
  - C. Qualquer um pode diminuir os seus resultados por causa de coincidências desafortunadas.
- 13) O que pensa do sucesso?
- A. Para alcançar o sucesso é necessário ter uma boa dose de sorte.
  - B. O sucesso é resultado de um zeloso trabalho e não depende das circunstâncias de sorte.
  - C. Na maioria das vezes para se ter sucesso é necessário uma “ajudinha” da parte das pessoas que contam.
- 14) Considera prioritário:
- A. Fazer as coisas segundo o procedimento certo e estabelecido previamente.
  - B. O resultado... independente (em certos casos) do modo com que é alcançado.
  - C. Não ser extremista naquilo que se faz e agir sempre em harmonia com o ambiente.
- 15) Com relação às definições dos objetivos, como você se coloca?
- A. Estabelecer escopos de grande empenho pode ser um risco para o bom resultado das atividades cotidianas.
  - B. Se estabeleço um escopo e me empenho, sei que posso alcançá-lo.
  - C. Frequentemente, planejar a própria atividade para o futuro não serve, porque tantas coisas dependerão das circunstâncias que se formam.
- 16) Para você o trabalho é:
- A. ...um desafio estimulante para crescer e um modo para se ter autonomia.
  - B. ...uma parte da vida depois dos amigos e da família.
  - C. ...um âmbito da vida no qual demonstrar a todos o quanto se vale.
- 17) O que pensa das pessoas introvertidas e antipáticas?
- A. Qualquer coisa que façam, todavia, não ganharão a simpatia da maior parte das pessoas.
  - B. Com empenho e consciência dos próprios limites, podem em parte, mudar e conquistar a simpatia dos outros.

- C. Trata-se de uma característica “particular”... de resto, cada um possui as suas próprias qualidades e defeitos.
- 18) Imagine de estar em uma janta com os amigos. Estão presentes novos rapazes que você nunca tinha visto antes e um deles faz um comentário infeliz e embaraçante... começa um silêncio do outro mundo. O que você faz?
- A. Levanto-me, peço licença e vou ao banheiro (assim evito o embaraço).
  - B. Pego a palavra, mudo de assunto e introduzo um argumento completamente diferente... não importa se seja fútil, basta que possamos continuar a nossa janta sem polêmicas.
  - C. Em maneira gentil faço com que a pessoa note que o seu comentário não foi um dos melhores... o objetivo é fazer com que ele e seus amigos vão embora.
- 19) Escolha um, entre os seguintes provérbios:
- A. Quem quer pão que traga o adubo
  - B. Quem planta, colhe
  - C. Viva e deixe viver
  - D. Deus ajuda, quem cedo madruga
- 20) Se tivesse que escolher entre diversos trabalhos, quais os principais elementos levaria em conta para decidir?
- A. Um trabalho empenhativo, com responsabilidades e importantes recompensas econômicas.
  - B. Um trabalho com pouca tensão e com muita serenidade entre as pessoas.
  - C. Um trabalho em uma empresa famosa em todo o mundo.
- 21) Na sala de casa cai, repentinamente, um quadro que estava pendurado na parede. Qual a sua primeira reação?
- A. Droga, quebrou o vidro, será preciso limpar bem os pedacinhos caídos sobre o tapete, senão podem machucar alguém!
  - B. Mas quem foi o maldito que colocou aquele prego?
  - C. Somando tudo não era grande coisa... agora irei pendurar um outro mais colorido!

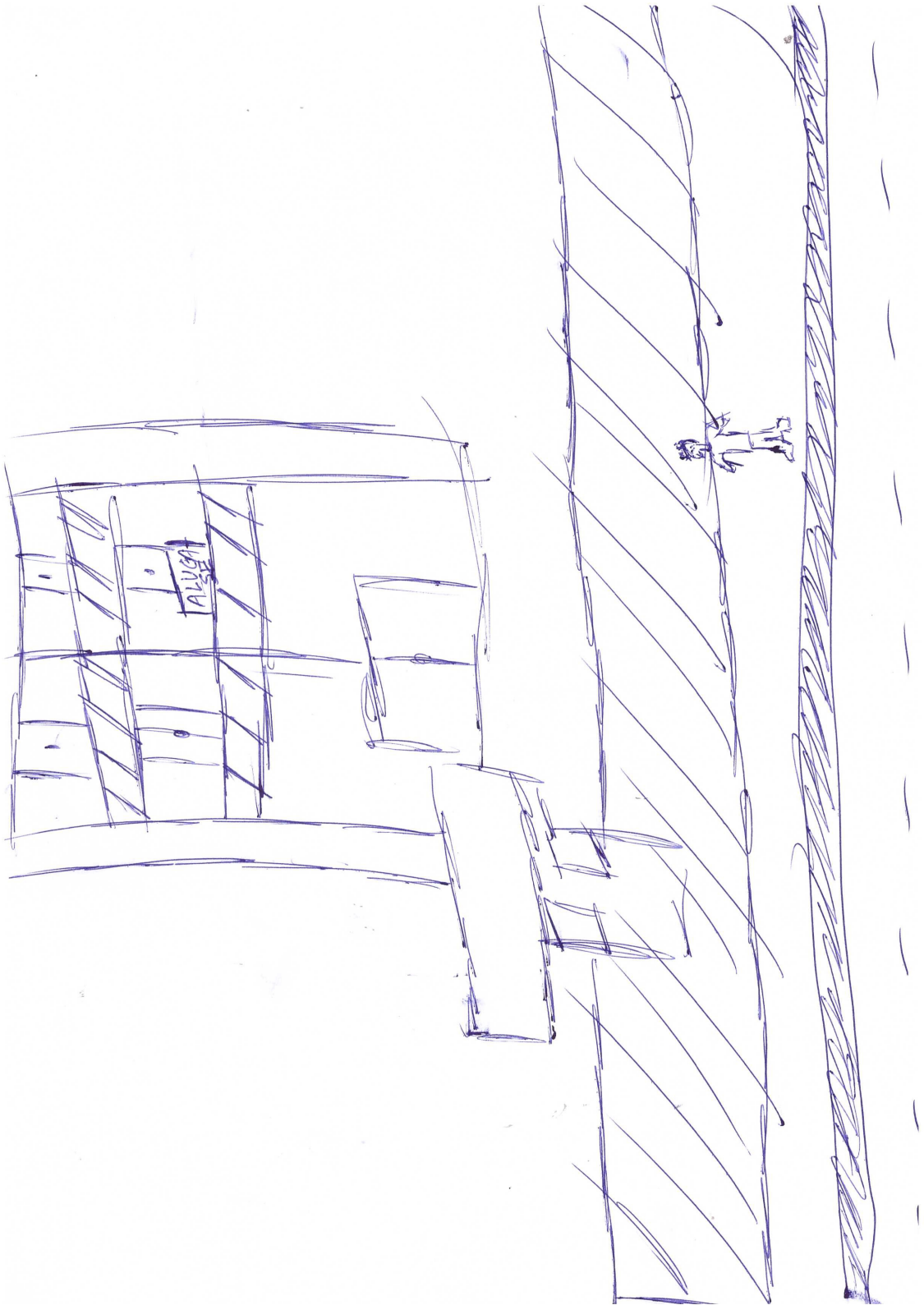
Anexo B. Teste dos 6 Desenhos (situação atual e futura)

S.1





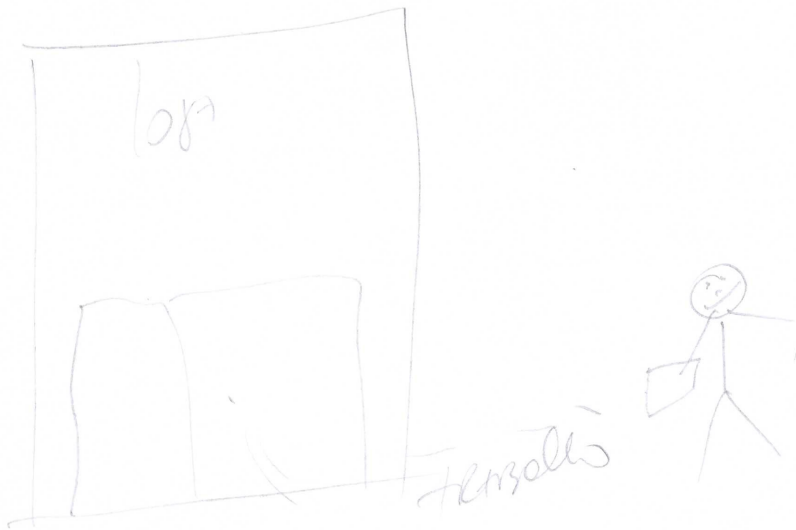
S.2





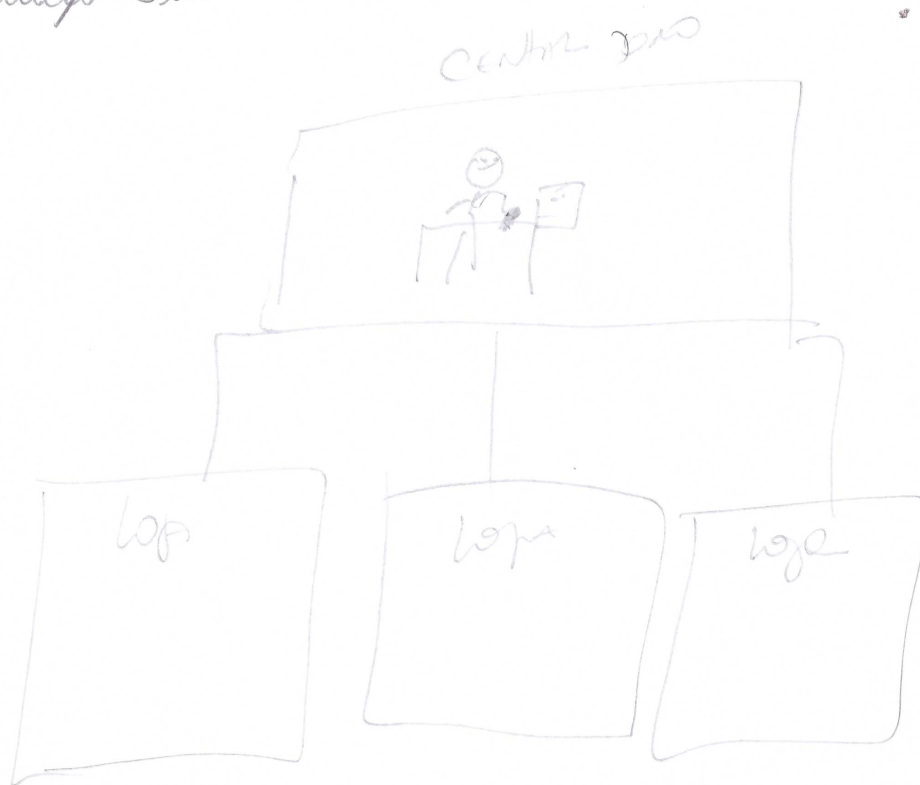
S. 3

Situasi aktual





Situacija Futura



S. 4







*Handwritten text, possibly a signature or name, oriented vertically.*

Situac o Futura



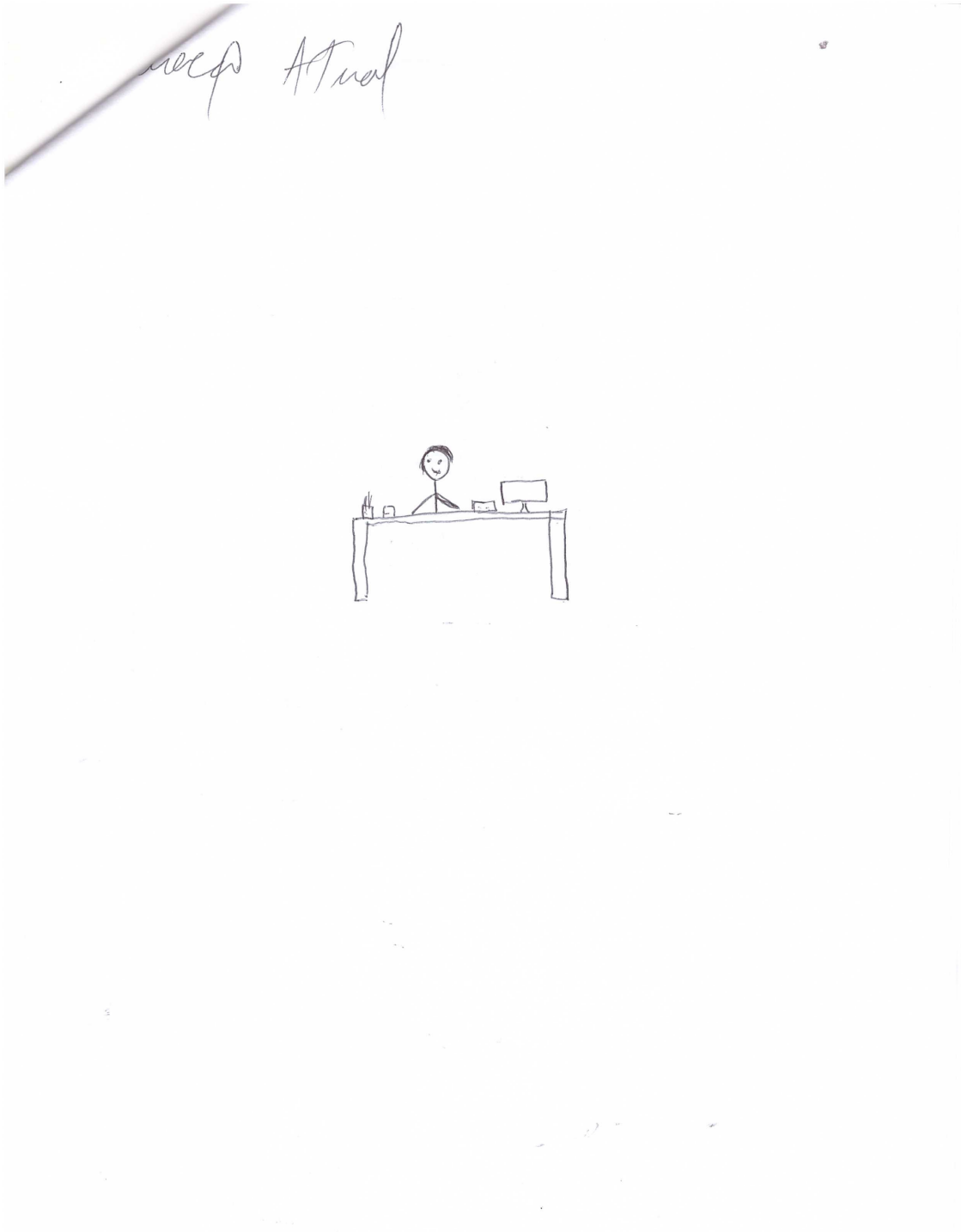
S. 6



\$

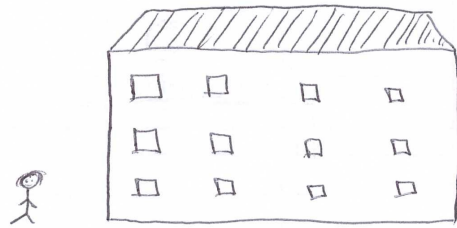
1 (

S.7





scd Futura



Rural



ESTUDO

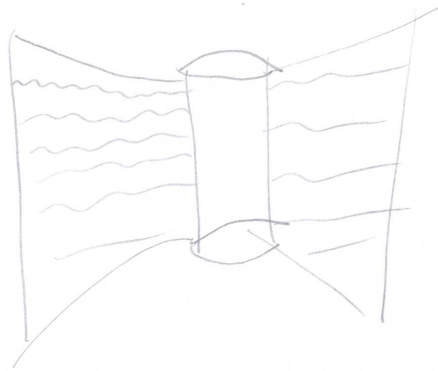
L. David Futuro



SUCCESSO

S. 10

*sketch* Actual



Situacj3 Futura



Laís

Respostas



Inseguranças

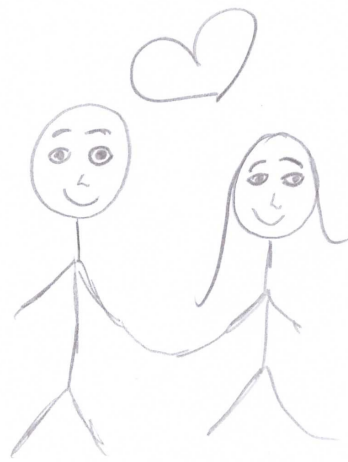


Conquistas

Leis  
Realização

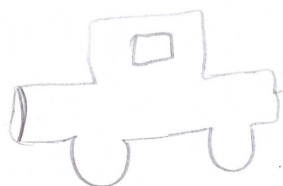
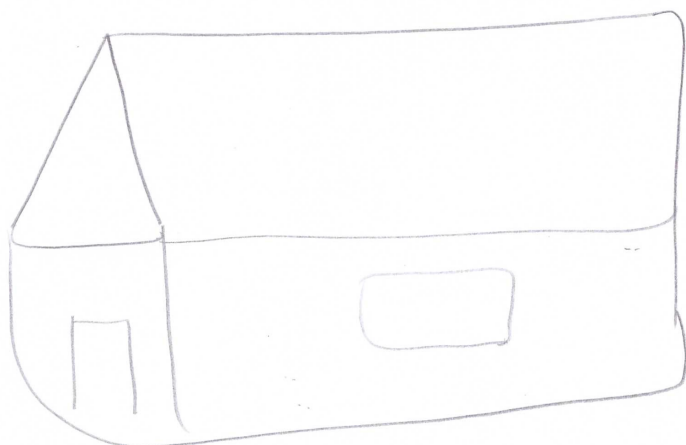
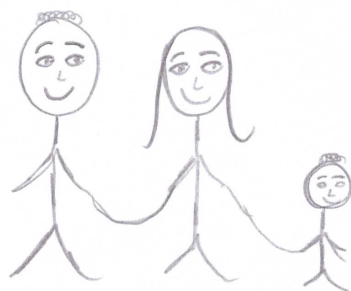
S. 12

*Situação atual*



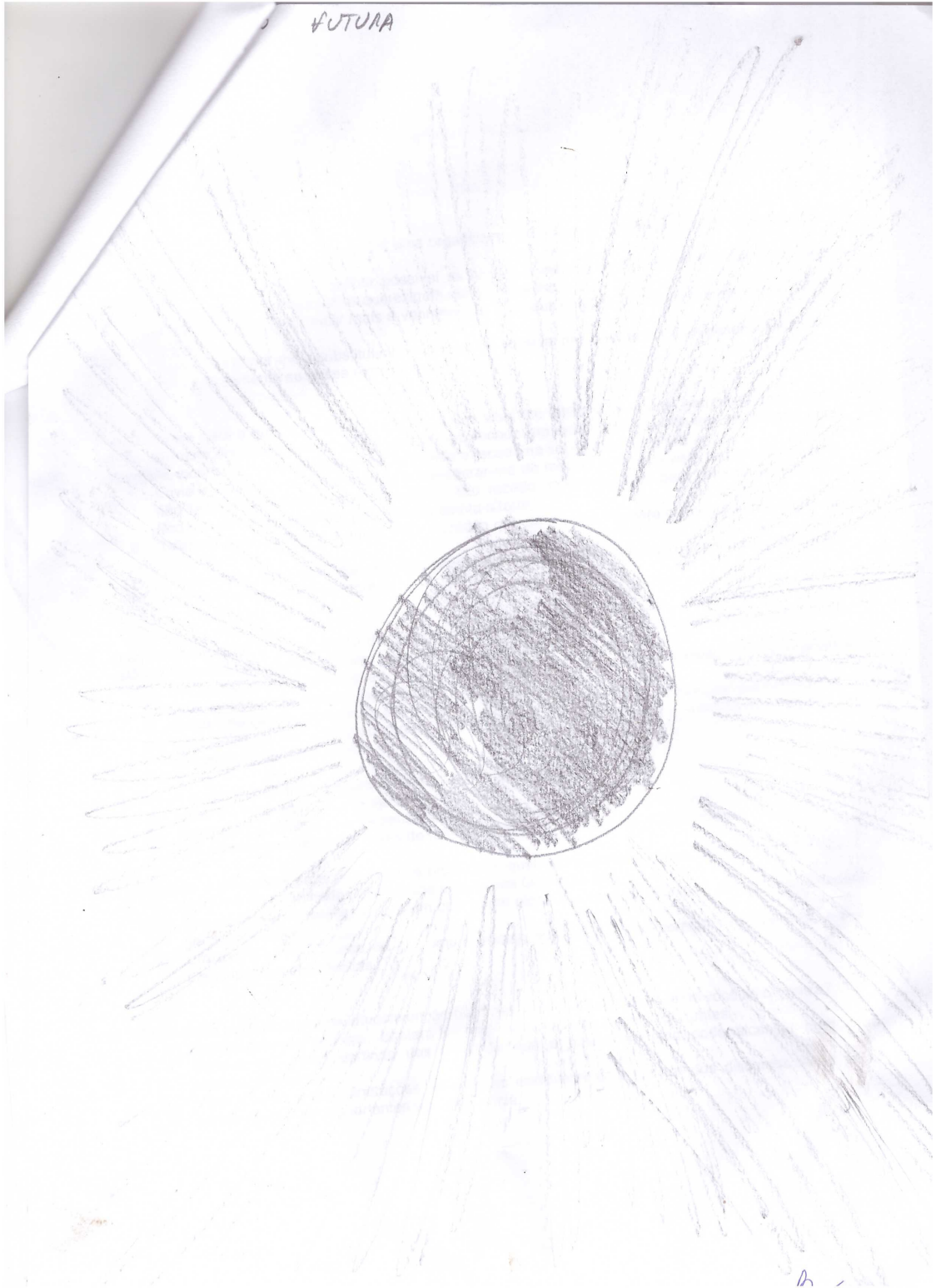


Situacjo Futura

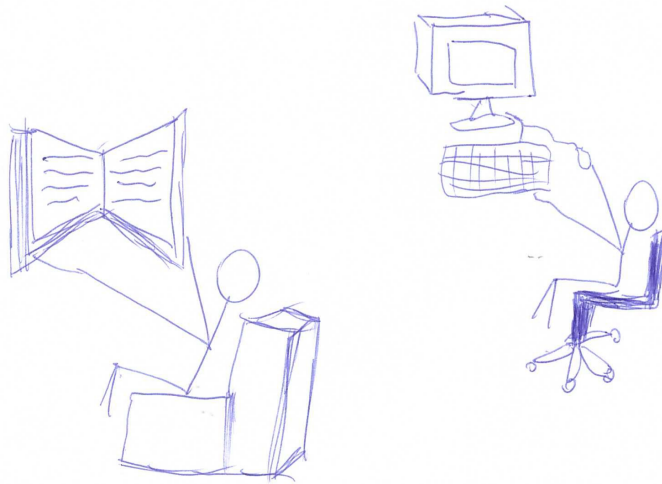




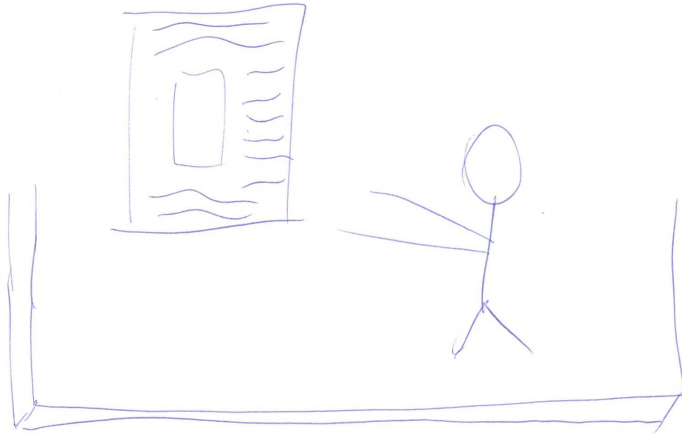
FUTURA



LiTuocet ATeual



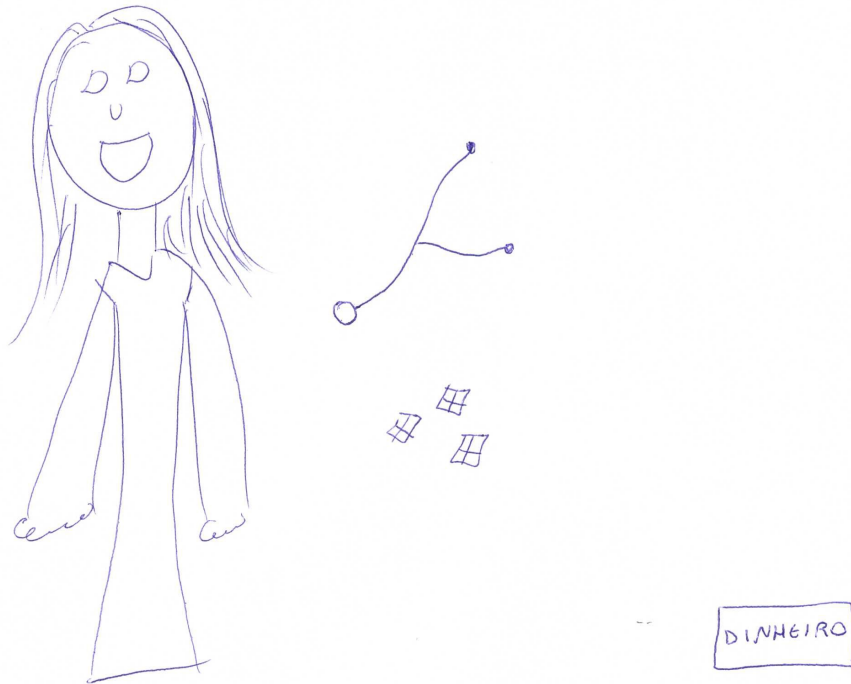
# Liturgical Kertava



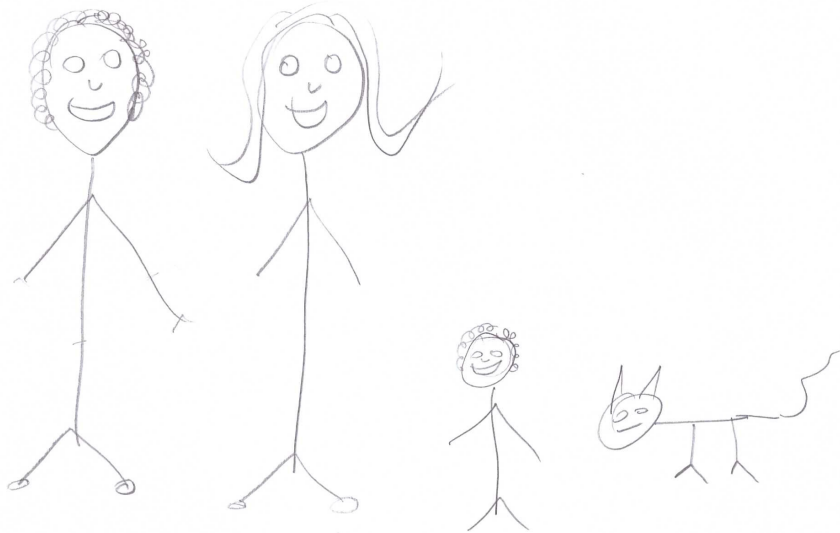
*Situação atual*



# Situaçã Futura



*Situac o Atual*

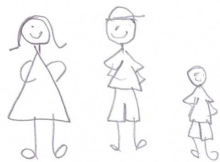
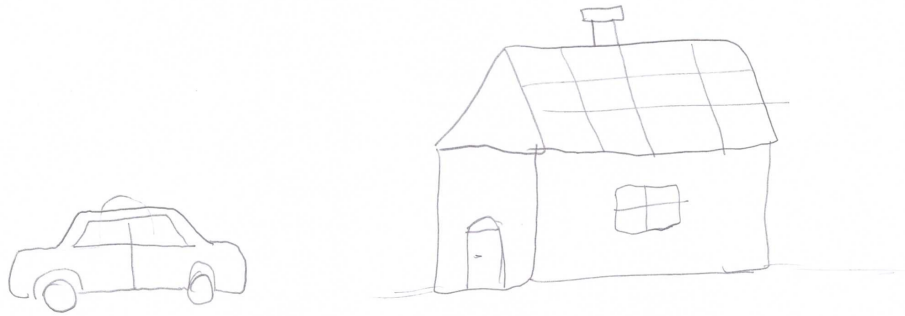




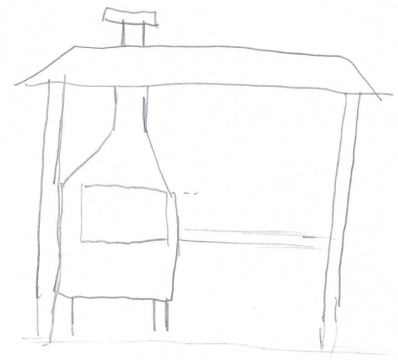
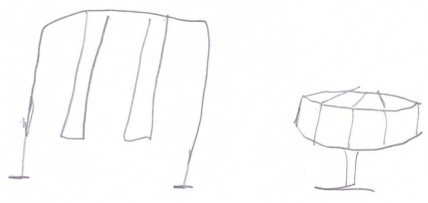
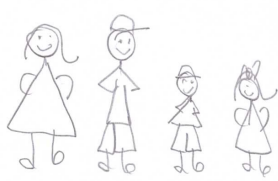
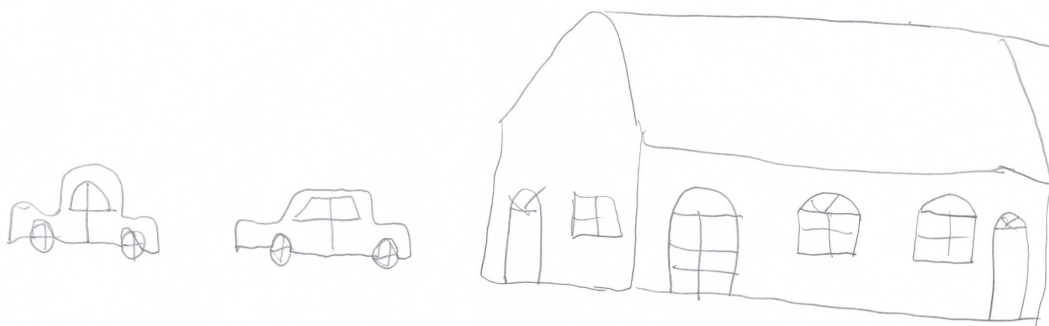
Situac o Futura



*Situacija stvar*



situația sutura



S. 17

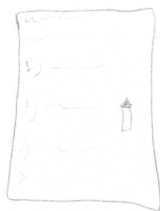
*Situacj3 aktual*



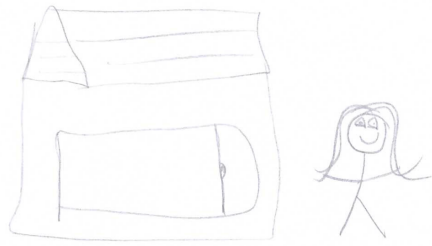
Situasi tutea

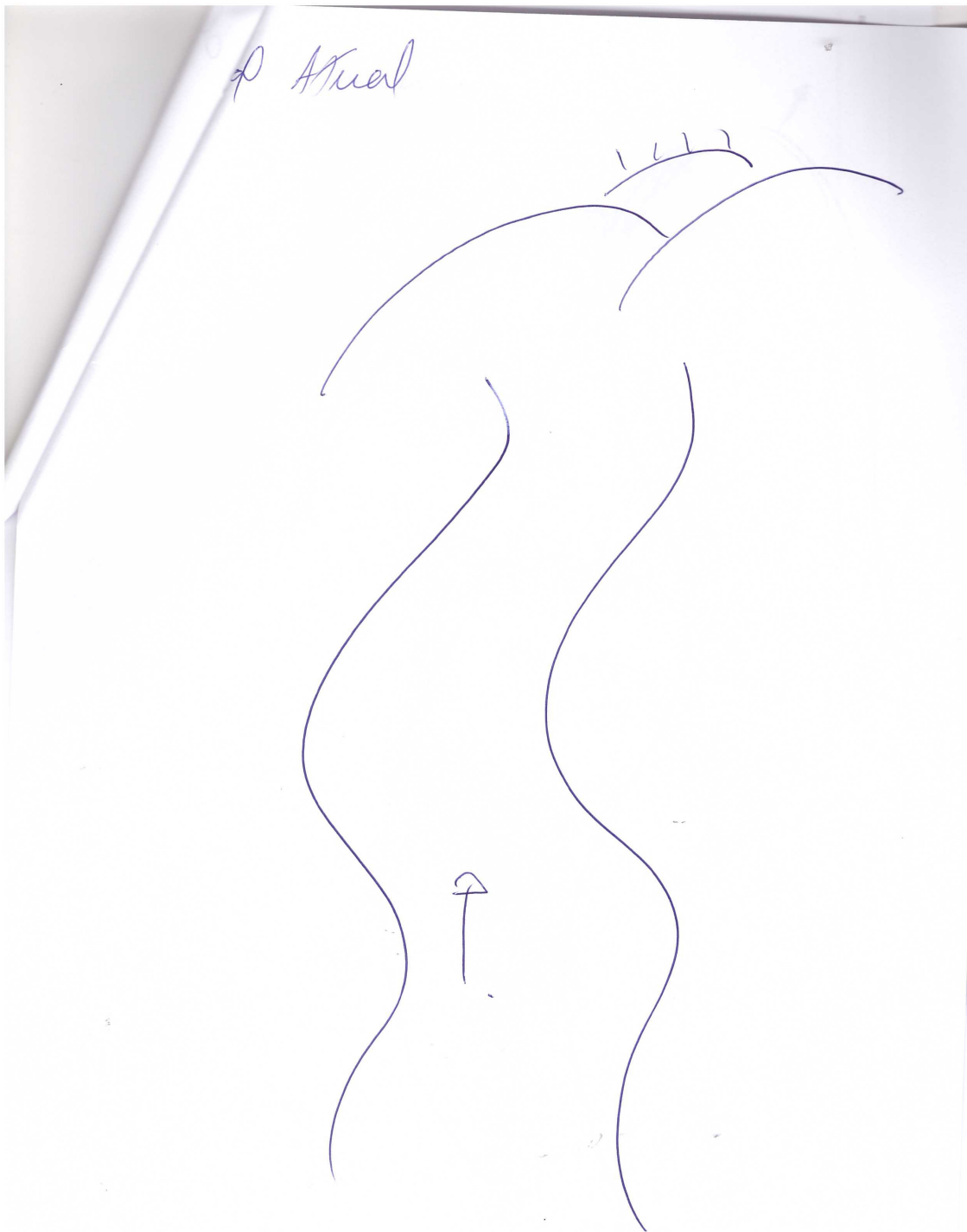


*Situasi aktual*



# Situasi Futura







ed Futura



S. 20

Situación actual



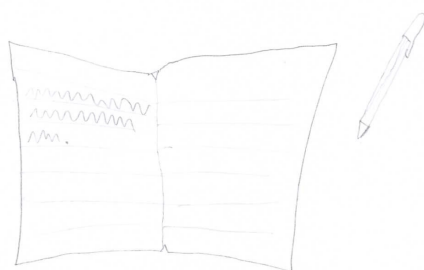
# Situación Futura







# Situacão Atual



# Li Tuocde Futuna

