



**FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI  
JÉSSICA TAÍS ABICH**

**A IMPORTÂNCIA DO ESTILO DE VIDA PARA DESEMPENHO NO  
TRABALHO E NA CARREIRA PROFISSIONAL DE JOVENS: UM ESTUDO  
NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO E DA ONTOPSICOLOGIA**

**RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA  
2020**

**JÉSSICA TAÍS ABICH**

**A IMPORTÂNCIA DO ESTILO DE VIDA PARA DESEMPENHO NO  
TRABALHO E NA CARREIRA PROFISSIONAL DE JOVENS: UM ESTUDO  
NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO E DA ONTOPSICOLOGIA**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia,  
apresentado como requisito parcial para obtenção do  
título de Bacharel em Administração, Curso de  
Graduação em Administração, Faculdade Antonio  
Meneghetti (AMF).

Orientador: Prof. Esp. Mestrando Eloy Demarchi  
Teixeira

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA  
2020

**JÉSSICA TAÍS ABICH**

**A IMPORTÂNCIA DO ESTILO DE VIDA PARA DESEMPENHO NO  
TRABALHO E NA CARREIRA PROFISSIONAL DE JOVENS: UM ESTUDO  
NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO E DA ONTOPSICOLOGIA**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia,  
apresentado como requisito parcial para obtenção do  
título de Bacharel em Administração, Curso de  
Graduação em Administração, Faculdade Antonio  
Meneghetti (AMF).

Orientador: Prof. Esp. Mestrando Eloy Demarchi  
Teixeira

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Esp. Mestrando Eloy Demarchi Teixeira  
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patrícia Wazlawick  
Membra da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof.<sup>a</sup> Esp. Patrícia Martins  
Membra da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

**Recanto Maestro, 17 de dezembro de 2020.**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente à Antonio Meneghetti Faculdade, por proporcionar uma trajetória acadêmica muito viva e prazerosa aos seus alunos, por estar sempre dando todo o suporte para que todos possam usufruir deste momento com muita responsabilidade e com muitas oportunidades de crescimento como pessoa.

Tive oportunidade de me formar em todos os pequenos e grandes aspectos da vida, pois esta Instituição oferece as maiores possibilidades para fazer com que os sonhos se tornem realidade, e, mais do que isso, está sempre disposta a dar todo aparato para quem quer se realizar.

Agradeço meu orientador, professor, coordenador e amigo Eloy Teixeira, por ter aceitado fazer parte desta minha construção, por todo seu apoio, pela motivação e por mostrar que toda essa pesquisa é viva e vivida.

Agradeço aos professores que ministraram as disciplinas do projeto de pesquisa e trabalho de conclusão de curso, por toda insistência, cobranças e por toda a confiança, pois fizeram com que este trabalho tomasse forma.

Agradeço a todos amigos, colegas de aula, colegas de trabalho por terem me motivado neste percurso, pelos conselhos, consolos e por toda a força que deram para que esta fase fosse concretizada e por sempre acreditarem que fosse possível.

De forma muito especial, sou grata aos colegas de curso que aceitaram fazer parte da minha pesquisa, aceitando participar das entrevistas, que foram fundamentais neste estudo, agradeço carinhosamente ao tempo dedicado e a todas as contribuições.

Agradeço com muita alegria, honra e orgulho aos meus pais e irmão e familiares por terem me dado todas as condições de iniciar este percurso há quatro anos, e por nunca terem me deixado desistir, por sempre me apoiarem genuinamente.

E mais do que tudo, hoje sou grata a mim, por ter vivido este trabalho e por estar concluindo uma belíssima fase, na qual muito aprendi e cresci e por estar em constante crescimento, por saber valorizar cada vez mais os prazeres da vida.

*“Um homem é capaz, sabe amar, se antes sabe amar com inteligência a si mesmo”.*

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti (2018).

## RESUMO

Atualmente o cenário do mercado de trabalho perpassa por mudanças contínuas, cada vez mais rápidas. Neste cenário é que o jovem está inserido e desenvolvendo sua atuação profissional. Este desenvolvimento ocorre a partir do aperfeiçoamento de todos os âmbitos de sua própria vida, não somente na atuação profissional, pois todo seu espaço de ação, do carro à casa, da conta bancária às férias, às relações de prazer, enfim o seu estilo de vida que vai representar a própria eficiência do jovem. Sob este aspecto, a presente pesquisa tem como objetivo investigar como o estilo de vida contribui para o melhor desempenho no trabalho e na carreira dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração. A coleta de informações ocorreu por meio de entrevistas realizadas com os estudantes do sexto ao oitavo semestre, tratando sobre o estilo de vida e os resultados alcançados dentro do seu trabalho. A partir da pesquisa realizada e dos dados coletados, observa-se que o estilo de vida forma uma imagem do indivíduo, que se mostra na atuação profissional, pois havendo coerência nos cuidados pessoais, detalhe de estética, gestão do tempo livre, chega-se a resultados mais positivos, possibilitando a criatividade, pois estar bem faz com que as atividades profissionais também sejam bem executadas. Deste modo, há mais segurança, bem-estar e autonomia no trabalho, que torna-se mais assertivo, permitindo mais prazer e realização.

**Palavras-chave:** Atuação profissional; estilo de vida; resultados; trabalho; Ontopsicologia.

## ABSTRACT

Currently, the labor market scenario is going through continuous changes, which are increasingly faster. It is in this scenario that young people are inserted and develop their professional performance. This development occurs from the improvement of all areas of their own life, not only in professional practice, because all their space of action, from the car to the house, from the bank account to the holidays, in pleasurable relationships, anyway, their lifestyle will represent the youth's own efficiency. In this regard, the present research aims to investigate how lifestyle contributes to better performance at work and in the career of academics in the Business Administration course. The data collection was carried out through interviews with students from the sixth to the eighth semester, addressing lifestyle and the results achieved within their work. From the research made and the data collected, it is observed that the lifestyle forms an image of the individual, which is shown in professional performance, because there is consistency in personal care, aesthetic detail, free time management, achieving more positive results, allowing creativity, because being well makes professional activities well executed. In this way, there is more safety, well-being and autonomy at work, becoming more assertive, allowing more pleasure and fulfillment.

**Keywords:** Professional performance; lifestyle; results; job; Ontopsychology.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Respostas dos empresários.....	23
<b>Quadro 2</b> – Definições sobre estilo de vida.....	25
<b>Quadro 3</b> – Respostas de empresários à pergunta “Qual estilo de vida você cultiva?”...27	
<b>Quadro 4</b> – Perfil e trajetória dos entrevistados.....	39
<b>Quadro 5</b> – Cuidados pessoais dos acadêmicos.....	43
<b>Quadro 6</b> – Detalhes de estética no dia a dia dos acadêmicos.....	44
<b>Quadro 7</b> – Gestão do tempo livre.....	46
<b>Quadro 8</b> – Visão do estilo de vida como resultado para os acadêmicos.....	48



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

<b>AMF</b>	Antonio Meneghetti Faculdade
<b>IES</b>	Instituição de Ensino Superior
<b>FOIL</b>	Formação Ontopsicológica Interdisciplinar e Liderística
<b>RS</b>	Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

1	Introdução.....	11
2	Fundamentação teórica.....	15
2.1	Formalização histórica do trabalho.....	15
2.1.1	Eras da gestão empresarial.....	16
2.2	Visões do trabalho na atualidade.....	17
2.3	Trabalho na visão FOIL.....	18
2.3.1	Dimensão do Estudo.....	19
2.3.2	Dimensão do Trabalho.....	20
2.3.3	Dimensão da Alta Moralidade.....	20
2.3.4	Dimensão da Ciência.....	21
2.3.5	Dimensão da Internacionalidade.....	22
2.3.6	Visão do Trabalho Para Líderes de Empresa.....	22
2.4	Definições de estilo de vida.....	24
2.5	Relação do estilo de vida e atuação profissional.....	27
2.5.1	A importância das “autonomias” e de cultivar e promover a cultura clássica.....	30
2.5.2	A questão dos hábitos e ambientes na vida de um jovem.....	32
2.5.3	Alimentação e nutrição adequada e coerente à atuação.....	33
2.5.4	Profissionalismo a partir do vestuário e estética.....	33
2.5.5	Gestão do tempo livre.....	34
2.5.6	Resultado na visão FOIL.....	35
3	Método.....	37
3.1	Tipo de pesquisa.....	37
3.2	Sujeito de pesquisa.....	37
3.3	Instrumentos de coleta de informação.....	41
3.4	Procedimentos para análise dos dados.....	41
4	Resultados e discussão.....	43
5	Considerações finais.....	52
	Referências.....	54
	Apêndices.....	59

## 1 INTRODUÇÃO

Com base na realidade do mercado atual, sabe-se que a construção de carreira das últimas gerações vem mudando significativamente. Para Bernabei (2013), estas mudanças sinalizam para que cada vez mais os profissionais busquem atuarem como profissionais liberais. Esta atuação na gestão das próprias relações com as empresas é um posicionamento individual, na qual se sobressaem as características pessoais destes profissionais nas atividades do trabalho. Sob este aspecto ter um plano de carreira e fazer a sua gestão poderia auxiliar estes profissionais. A gestão e a elaboração de um plano de carreira poderia ser uma ferramenta promissora para a empresa que contrata e para o profissional.

A elaboração de um plano de carreira necessita que seja realizado com seriedade e compromisso para que os resultados aconteçam. Ressalta-se que a atuação profissional leva em conta apontamentos sobre como o indivíduo está cuidando de sua vida pessoal e do seu estilo de vida. Esta associação da gestão da vida pessoal e também do estilo de vida, vem sendo discutida, pois cada indivíduo é o resultado de um todo não de partes. Desta forma o estilo de vida deste profissional e as suas condições emocionais acabam sendo um fator relevante para o seu desempenho profissional.

Corseuil *et al.* (2014) concluíram em suas pesquisas que no Brasil a rotatividade dos jovens nas empresas é significativamente alta e um dos fatores que ocasiona este fato é o problema de alocação dos funcionários. Ainda, segundo os autores, uma forma de lidar com esse problema é investindo na relação de trabalho, como treinamentos custeados por trabalhador e empregador, com intenção de diminuir o rompimento dessa relação, ou seja, o plano de carreira estruturado sobre um estilo de vida coerente e que sustente os objetivos do colaborador, pode garantir a relação ganha-ganha de empresa com funcionários, pois estará garantido resultados para ambos. Neste sentido, o planejamento de carreira pode auxiliar, pois quem faz este plano baseia-se nos seus objetivos. Assim, cada indivíduo poderá analisar a partir de seus objetivos a identificação de qual seria a função mais adequada que poderia contribuir para o seu propósito de crescimento e poderia diminuir a rotatividade dentro das empresas.

As empresas estão trabalhando com um cenário diferente no mercado, com uma mão de obra mais rotativa, segundo pesquisa do blog Xerpa (2019), o Brasil foi o país

com maior índice de *turnover* entre os anos de 2012 a 2014, com uma taxa de crescimento de 82% neste período, mais que o dobro da média mundial, que em 2019 foi de 38%. O autor Robert Half (2016) relata que estes fenômenos impactam tanto na imagem da empresa perante o mercado, bem como na imagem do indivíduo que está dentro deste processo, podendo afetar na sua postura quanto ao comprometimento e motivação. No Rio Grande do Sul, o índice de rotatividade e variação de emprego chegou a 4,8% em 2016, segundo dados de pesquisa realizadas pelo Centro de Estudos em Gestão de Pessoas da *Business School* da IMED.

Para Half (2016), isso geralmente ocorre quando a empresa conduz mal seu processo de recrutamento e seleção, pois é no processo de seleção que é feita a avaliação do perfil do candidato e o quanto é adequado ao perfil da empresa. Para o autor este processo está ligado à forma de treinamento do colaborador ou até mesmo no clima do ambiente de trabalho ou da própria empresa em si, pois todos estes aspectos podem repercutir no desenvolvimento e entrega de resultado do colaborador. Ainda segundo Half (2016) estes dados de rotatividade também são influenciados pela geração Y, nascidos entre os anos 1980 e 1990, que possuem características como inquietos, o que se manifesta no ambiente de trabalho, por isso é relevante identificar e abordar estas características no processo de seleção a partir da identificação do perfil e também com o plano de carreira deste profissional.

Meneghetti (2017) aborda a carreira de forma mais interligada com as ações e atitudes do indivíduo, mostrando o modo como se inicia um planejamento de carreira e uma posição no mercado, afirmando que o jovem que tem a preocupação em se tornar mais e ser cada vez melhor na sua área de atuação deve se posicionar de forma em que esteja sempre em progresso, não ficar condicionado no local em que trabalha. É importante avaliar onde se ganha mais no sentido de possibilidades para si, onde aprende, em que aumenta suas competências e onde se torna mais, com foco em seu desenvolvimento como indivíduo, no que gosta de fazer, pois é importante se preparar para aquilo em que se acredita ser o melhor, e logo após servir isso a alguém, para praticar e desenvolver essa competência.

Para Meneghetti (2017) os jovens que fazem carreira são aqueles que sabem servir à empresa em que atuam, para quem está iniciando a preparação de sua carreira e quer obter reconhecimento por seu trabalho, deve se questionar o que sabe fazer, e a

partir disso, demonstrar o que é capaz de fazer, contribuindo com o desenvolvimento da empresa, ajudando no projeto e na ambição do chefe, mostrando que faz sentido estar ali e que está disposto a contribuir com a evolução do projeto, com as competências que possui.

Greca (2000) complementa que a carreira tem relação com o projeto de existência de um indivíduo, pois ambos ligam o passado, o presente e o futuro por meio das vivências que a pessoa atravessa ou espera atravessar ao longo da vida. A partir disso, nota-se que é importante atentar-se ao estilo de vida pois “uma pessoa séria, coerente, responsável, sempre ganha a confiança dos outros, porque todo mercado baseia-se na confiança de uma qualidade de um estilo de vida” (MENEGETTI, 2016a, p. 80). Deste modo, entende-se que manter o estilo de vida coerente com a identidade da pessoa, reforça o projeto de vida, impacta nos resultados que se obtém na vida profissional. Para o autor, o sujeito deve ter uma vida confortável em todo o seu espaço de ação, do carro à casa, da conta bancária às férias, às relações de prazer. Sendo importante fazer com que as próprias coisas sejam representativas da própria eficiência do sujeito, e estes pontos estão atrelados ao estilo de vida.

Para quem busca manter o alinhamento da carreira profissional com seu estilo de vida, pode usufruir ainda mais satisfação, pois os resultados agregarão valor não só na vida profissional e econômica, mas também na realização pessoal do sujeito, trará mais ânimo e fortalecerá a autoestima, e como num ciclo, estarão motivadas para a execução do seu trabalho e demais responsabilidades da vida. Conforme esta elaboração de objetivos for paralela ao estilo de vida, mais sucesso terá o indivíduo, pois estará sempre se realizando de modo coerente e responsável. “Carreira, sucesso e qualidade de vida estão profundamente imbricados. Para se obter resultados positivos em cada um deles, deve haver um direcionamento - tanto por parte dos indivíduos quanto das organizações - para desenvolvê-los em suas potencialidades” (EVANS, 1996, p. 22).

Neste viés, o presente trabalho abordará qual a importância do estilo de vida na atuação profissional e na construção de carreira dos jovens, com base nas definições do estilo de vida, definições de planejamento de carreira, fazendo uma análise de como ambos aspectos se complementam e a partir disso quais resultados são gerados, com foco no ganho financeiro, fator emocional e auto realização do indivíduo. A partir destas colocações o presente trabalho tem como problema de pesquisa: Como o estilo de

vida contribui para um melhor desempenho no trabalho e na carreira dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração?

Para auxiliar a responder o problema proposto este trabalho tem como objetivo geral: investigar como o estilo de vida contribui para o melhor desempenho no trabalho e na carreira dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração. Reforçando esta investigação, tem-se os seguintes objetivos específicos: Estudar o estilo de vida dos acadêmicos do quinto ao oitavo semestre do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade Antonio Meneghetti – AMF; Apontar como se dá a atuação profissional dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração; (estágio, MEI, CLT, bicos), Analisar os resultados que os estudantes obtêm a partir de seu trabalho.

Como método além de todo o referencial teórico explorado também foi aplicado um questionário semiestruturado com perguntas abertas. Este questionário foi aplicado ao Bacharelado em Administração, da Antonio Meneghetti Faculdade – AMF. A Faculdade está localizada em Restinga Sêca, estado do Rio Grande do Sul. Os estudantes que participaram da pesquisa são do quinto, sexto, sétimo e oitavo semestre, do sexo feminino e masculino, moradores da Quarta Colônia e região, abrangendo as cidades: Santa Maria, Restinga Seca, Nova Palma, São João do Polêsine, Faxinal do Soturno, Dona Francisca, Agudo, Paraíso do Sul, Novo Cabrais e Cachoeira do Sul.

Para contribuir para uma reflexão sistemática sobre aspectos do estilo de vida como uma contribuição para um melhor desempenho no trabalho e na carreira, este trabalho está estruturado da seguinte forma: além desta introdução apresenta-se o referencial teórico que vai apresentar a formalização histórica do trabalho, as visões do trabalho na atualidade, o trabalho na visão FOIL, as definições de estilo de vida, a relação do estilo de vida e atuação profissional. Além disso, apresentam-se os resultados e discussões a partir das análises realizadas extraídas das informações coletadas. Por fim, as considerações finais, na qual se apresenta as conclusões e as indicações de estudos para trabalhos futuros.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Formalização histórica do trabalho

Pode-se identificar que as primeiras características históricas que definem o termo trabalho surgiram no continente europeu, por volta do século V A.C., onde havia duas segmentações básicas que formalizaram este conceito. Um deles é formado pelo grupo da elite dominante que desempenhava o trabalho de modo intelectual, de cunho artístico ou político, e o outro grupo formava-se pelos trabalhadores que empenhavam esforço físico e braçal, conhecido como a mão-de-obra escrava que se formavam pelas pessoas derrotadas nas guerras, estes, eram condicionados a viver uma realidade mais rústica. Já na Idade Média desenvolveu-se o sistema feudal, em que a escravidão da Grécia e de Roma transformou-se em servidão, o que não alterou as condições de trabalhos, que se mantiveram árduos e de modo miserável.

As primeiras mudanças neste modo segregado de trabalho surgiram com o Renascimento, em que o homem tornou-se o centro da história, com o desenvolvimento deste humanismo previram-se as primeiras mudanças nas condições do homem enquanto trabalhador. Porém, o autor Onellas (2006) ressalta que somente na Revolução Industrial, na Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX, ocorreram mudanças mais significativas nas condições do trabalho com o desenvolvimento econômico em âmbito fabril, o que acarretou na concentração das atividades industriais, levando os trabalhadores rurais e dos artesanatos para o trabalho dentro de fábricas.

Este novo sistema de trabalho formou uma sociedade mais urbana e industrial, diminuindo a concentração da sociedade agrária. Desta forma, foi se desenvolvendo o capitalismo e um novo modo de visualizar o mercado de trabalhadores, que passaram por outras dificuldades, como ausência de direitos trabalhistas, horas de trabalho intensivas, sem motivação desses trabalhadores, dessa forma, visualizou-se então, um conflito também entre o capitalismo e o trabalho (ONELLAS, 2006).

Na sequência desenvolveu-se uma preocupação sobre o indivíduo nessa sociedade, pois prevalecia a luta de classes e a necessidade de valorizar o desempenho desse indivíduo em seu trabalho, o que desencadeou a revolução socialista, que tinha

como objetivo criar uma igualdade econômica a partir das ideias marxistas, a partir disto formalizou-se na Rússia um regime comunista, que foi ao encontro do capitalismo. Estes dois regimes que se constituíram acarretaram em um confronto denominado “Guerra Fria”<sup>1</sup>. Este fato contribuiu no desenvolvimento e expansionismo da indústria e do comércio, bem como na substituição do trabalho escravo, servil e corporativo, pelo assalariado e que poderia ser o início das Eras da gestão empresarial.

### 2.1.1 Eras da Gestão Empresarial

O novo cenário econômico exigiu diferentes necessidades administrativas e a partir disso foram se formalizando períodos diferentes que marcaram a gestão empresarial e o modo como o trabalhador se desenvolveu dentro delas. Segundo Onellas (2006) a primeira foi denominada Era da Produção em Massa, marcada de 1920 a 1949, em que Taylor e Fayol constituem a corrente administrativa chamada de Administração Científica. Neste contexto, prevaleceu a produção em massa e aumento de produtividade dentro das indústrias, devido a padronização da produção, sistematização, em que o trabalhador precisava ser mais qualificado, especializado e treinado para desenvolver duas atividades de forma autônoma e individual.

Esta forma de produção gerou cansaço, ineficiência e desmotivação dos trabalhadores, o que desencadeou na Teoria das Relações Humanas, estudada e desenvolvida por Elton Mayo, que se dedicou a entender a motivação dos trabalhadores, como valorizar os cargos e garantir melhor desempenho das atividades exercidas na produção. Por seguinte, desencadeou-se a Era da Eficiência (1950-1969) que procurava orientar o comportamento humano através da racionalidade e da autoridade desenvolvida por Weber na formação da Escola Burocrática. Neste período o trabalho acontecia por meio de rotinas e padrões, com níveis hierárquicos rígidos, comunicação formalizada e maior relacionamento entre empregados. Neste período os trabalhadores começavam a utilizar da informação para seu desenvolvimento, não apenas pela produção de bens (ONELLAS, 2006).

---

<sup>1</sup> Confronto político-ideológico que foi travado entre Estados Unidos (EUA) e União Soviética (URSS), entre 1947 e 1991. O conflito travado entre esses dois países foi responsável por polarizar o mundo em dois grandes blocos, um alinhado ao capitalismo e outro alinhado ao comunismo. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/guerra-fria.htm>.



O autor Onellas (2006) reforça ainda que nos anos de 1970 a 1980 surge a Era da Qualidade, marcada por uma massa consumidora mais exigente e que conhece o mercado da produção, adquirindo capacidade de fazer exigências sobre a fabricação de produtos, exigindo mais qualidade e produtos diferenciados. Após esta fase, vem a Era da Competitividade na qual se consolida a relação entre consumidores e produtos, em que se firma uma importância em satisfazer o cliente, buscando cada vez mais encantá-lo e superar suas próprias expectativas sobre os produtos do mercado. E esta realidade de superar expectativa e satisfazer as necessidades dos clientes tem um reflexo no mercado de trabalho na atualidade.

## **2.2 Visões do trabalho na atualidade**

Atualmente o cenário do mercado de trabalho perpassa por mudanças contínuas, cada vez mais rápidas. Para os autores Silva, Santana e Neto (2015) o papel dos administradores pode ser fortalecido nesse cenário, pois estas mudanças favorecem o profissional que desempenha um raciocínio rápido e até mesmo de forma inovadora para a tomada de decisões. Ainda, segundo os autores estes profissionais que apresentarem as características e os aspectos de liderança, ou que trabalharem para reforçar estas características com objetividade e versatilidade, poderiam fortalecer o seu desempenho no cenário atual do mercado de trabalho. Os autores ressaltam ainda que este cenário do mercado exige novas posturas, como flexibilidade a mudanças, bom relacionamento com equipes e com clientes, capacidade de criatividade e inovação, pois a adequação do mercado se baseia nas necessidades organizacionais e sociais e o conjunto de competências que cada pessoa possui.

Os autores Murin, Freo e Madruga (2006) reforçam que o perfil do administrador é como aprendiz, capaz de levar seus aprendizados para dentro do seu trabalho, aplicando-os na sua atuação profissional.

Tendo em vista a mudança rápida e contínua do mercado e no ambiente profissional, os autores destacam que as empresas precisam buscar “desenvolver-se com visão humanística, interdisciplinar e sistêmica, levando a aprendizagem para todos os níveis organizacionais, através de novas Tecnologias de Informação, introduzindo,

portanto, uma nova concepção de administração nas organizações” (MURIN; FREO; MADRUGA, 2006, p. 15).

Deste modo, observa-se que a visão do trabalho se baseia em um desenvolvimento integral da empresa com seus colaboradores, se apropriando de competências que garantam um posicionamento positivo e crescente no mercado em que atuam.

### **2.3 Trabalho na visão FOIL**

A FOIL (Formação Interdisciplinar Ontopsicológica Interdisciplinar e Liderística) é uma sociedade que desenvolve “o sucesso como coerência de capacidade técnica e racionalidade da intuição no mundo interior do líder” (MENEGETTI, 2013, p. 15). Deste modo, compreende uma visão diferenciada sobre o trabalho, pois uma das intenções da FOIL é criar relações vivas entre jovens e empresa (MENEGETTI, 2013). Ressalta, ainda, que essa formação pode ser útil para “jovens que entram no mundo do trabalho para aprender de modo superior o serviço, para dar a sua contribuição qualificada sob diversos aspectos e para chegar, um dia, a serem os chefes” (MENEGETTI, 2013, p. 24).

Para a contribuição qualificada e o aperfeiçoamento do trabalho, pode-se usar um método conhecido como *life long learning*. Este método é uma tarefa que pode ser adotada por todo o profissional, que é estar sempre aprendendo ao longo da vida, mantendo uma formação continuada, de modo que atualize os conhecimentos, impedindo a rigidez mental e a fixação de hábitos, gerando “melhoria da eficiência em qualquer campo de atuação no qual seja cultivado o potencial de cada sujeito de modo contínuo” (WAZLAWICK, 2014, p. 63). Deste modo possibilita o crescimento criativo das pessoas, desenvolvendo suas competências competitivas para maior ganho no mercado de trabalho (WAZLAWICK, 2014).

Para Meneghetti cada pessoa possui um potencial natural a ser desenvolvido e a ser praticado de forma integral, inclusive no trabalho, pois “possibilita ao homem a evolução histórica de seu próprio potencial” (MENEGETTI, 2015, p. 16). Meneghetti ressalta ainda que para identificar e desenvolver o potencial natural é preciso compreender como estes funcionam. Para isso, desenvolveu os pilares que auxiliam a

formação das pessoas enquanto função social, através do desenvolvimento na sociedade, e foram desenvolvidas pela FOIL com intuito de oferecer uma formação integral para os acadêmicos da IES. Estes pilares são:

- a) Estudo: meio pelo qual o jovem alcança seu potencial, de forma integral, com base em suas capacidades e desenvolvimento;
- b) Trabalho: estímulo à trajetória profissional, ingressar no mercado de trabalho para estimular estas mesmas capacidades, desenvolvendo-as na prática;
- c) Alta Moralidade: revendo a importância de ter um estilo de vida coerente com os objetivos de vida, cultivando o tempo livre com atividades que contribuem e agregam nas realizações destes objetivos;
- d) Ciência: contribuições da Ontopsicologia para a formação integral dos jovens, no desenvolvimento pessoal, na trajetória acadêmica e profissional;
- e) Internacionalidade: realização de intercâmbios para aprimorar e ampliar a visão de mundo e usar para crescer em seu próprio meio, local de vida e de trabalho.

Todos estes pilares desenvolvidos têm o objetivo de auxiliar, desenvolver e reforçar a formação das pessoas enquanto função social. Para a compreensão de cada um destes pilares, a seguir apresenta-se de forma individual cada pilar começando com a dimensão do estudo.

### 2.3.1 Dimensão do Estudo

O objetivo desta dimensão é reforçar a necessidade do estudo, apresentando aos jovens de forma prática a relevância deste contexto para a sua vida profissional. Observando a importância do estudo para a formação de jovens, a AMF trabalha com a formação destes futuros e atuais profissionais de forma integral. Esta formação começa pelos professores que lecionam as disciplinas de todos os cursos oferecidos, em que além da formação acadêmica, maturidade e responsabilidade, precisam ter, ainda, experiência profissional na área em que ministram suas aulas. Além de atuação na área, um ganho econômico eficiente dentro de sua área de atuação profissional ou nas suas empresas, garantindo assim aos estudos profissionais que trabalham com a formação técnica e também com uma formação prática.

A AMF além de contar com um corpo docente que associa o conhecimento teórico com o prático, a IES utiliza ainda a metodologia FOIL na formação dos alunos, que é aplicada de forma prática dentro de todos os cursos de graduação da Faculdade. Esta aplicação é realizada através das disciplinas ministradas, abordando empreendedorismo e liderança, formando uma nova concepção de trabalho (GEHRKE; SCHAEFER, 2017). Com toda esta prática e atuação, auxiliam os jovens a compreender a relevância do estudo na sua atuação profissional, desenvolvendo competências para o mercado de trabalho, ampliando sua capacidade de atuação.

### 2.3.2 Dimensão do Trabalho

A dimensão do trabalho tem como objetivo o crescimento do futuro e atual profissional que estuda na AMF. Esta competência competitiva é desenvolvida dentro dos estudos da FOIL. Este desenvolvimento é realizado por meio da prática, pelo ingresso e crescimento no mercado de trabalho, com base num triplo escopo. O primeiro escopo é ensinar aos jovens coisas elementares do próprio existir, fundamentais para construir a própria autonomia; O segundo escopo é introduzir os jovens às responsabilidades civis cotidianas. E, por fim, o terceiro escopo é iniciar uma experimentação sobre suas tendências, suas inclinações naturais, seus maiores interesses (SCHAEFER, 2017).

Para Meneghetti (2017, p. 94-95) “os jovens que fazem carreira são aqueles que sabem dar à empresa [...] com a oferta generosa de si mesmo [...] e saber fazer bem qualquer coisa”. E, para isso, complementa que é necessário estar disposto, se aprimorar de cultura, manter-se preparado, adquirindo experiências e constante disponibilidade e vontade de aprender. Ressalta-se que para o desenvolvimento profissional é necessário, organizar-se e ter disciplina, pontos que são tratados na dimensão da alta moralidade que se abordará a seguir.

### 2.3.3 Dimensão da Alta Moralidade

Esta dimensão da alta moralidade trata da importância da disciplina, da organização, da estética, da limpeza e das relações sadias. Todos estes aspectos são

trabalhados para o desenvolvimento profissional dos jovens (SCHAEFER, 2017). Portanto, criar a autonomia pelas próprias decisões e principalmente assumindo a responsabilidade por elas, oportuniza o crescimento dos jovens.

Neste contexto, surgem aspectos do estilo de vida. Este estilo de vida está ligado ao cotidiano, que para Meneghetti (2016, p. 38) “existe constantemente uma situação de apoio no viver cotidiano (comer, dormir etc.) e para o sujeito é importante que as próprias coisas sejam representativas de sua eficiência”. Para o autor é preciso compreender a importância de fazer uma autogestão da própria vida, desde comer, vestir, dormir, e também nos estudos, nos exercícios físicos, nas relações, no contato direto com o meio ambiente, ou seja, tudo o que contribui em passagem de crescimento profissional de modo mais completo, reforçando a inteligência da competência competitiva.

Segundo esta perspectiva da gestão da própria vida, ela vai facilitar o crescimento e o desenvolvimento dos estudantes buscando a conectar-se com o seu próprio projeto natural de vida, conceito apresentado a seguir na dimensão da ciência.

#### 2.3.4 Dimensão da Ciência

Segundo Schaefer (2017) a Ciência Ontopsicológica permite ao jovem acadêmico da IES se formar de modo integral e global, ajudando a compreender quem ele é, quais suas competências, potencial e personalidade. Com a Ciência Ontopsicológica, além da formação profissional, acrescenta-se um processo de responsabilização pessoal, para que o indivíduo aprenda não só o exercício da profissão, mas aprenda melhor como construir a evolução da sua pessoa (VIDOR, 2016). Para isso, a FOIL procura desenvolver em sala de aula, dinâmicas que facilitem que o estudante faça essa identificação e conscientização de qual o seu projeto de natureza, através das aulas, estudando as três descobertas da Ontopsicologia, formação da personalidade, características de um jovem líder e a importância e o valor de si mesmo.

Para o autor a Ciência Ontopsicológica proporciona uma formação que consiste em estabelecer a conexão entre a inteligência do indivíduo, do técnico, do profissional em conexão com a causalidade da vida, da situação, de efeitos que operam dentro do homem, da natureza, da sociedade. Para ele esta consciência torna o profissional ainda

mais capaz de realizar seu potencial de forma exata, correta, com mais garantia dos resultados que se propõe a alcançar, a partir de uma formação integrada. Esta formação de forma integrada é apresentada na dimensão da internacionalidade.

### 2.3.5 Dimensão da Internacionalidade

Para obter uma formação, de fato, integral, a dimensão da internacionalidade permite que o jovem opere e se desenvolva em outras sociedades, culturas, vivências, oportunizando aos jovens este contato na prática, através das viagens, congressos e até mesmo através das disciplinas ministradas. Segundo Wazlawick (2014), a troca de informações e experiências é agregada ao conhecimento. Para a autora é um formato de curiosidade positiva que permite relativizar estereótipos e hábitos fixos, devido ao impacto que ocorre diante de novas realidades.

Ressalta ainda que com “a convivência de valor com outras culturas, aprende-se a relativizar tantos absolutos da própria monocultura”. Esse relativismo leva a uma curiosidade positiva sobre os diversos modos de ser do humano, tolerância e respeito pelos hábitos e valores de outros sistemas culturais (WAZLAWICK, 2014, p. 61). Deste modo, entende-se que buscar o desenvolvimento internacional favorece o jovem que deseja aumentar o seu raio de ação, o que possibilita ampliação de atuação nas empresas.

### 2.3.6 Visão do Trabalho Para Líderes de Empresa

Dentro das atividades desenvolvidas dentro da AMF, existe uma ação realizada chamada Performance Líder. Esta ação é desenvolvida unindo a teoria e a prática. A Performance Líder é uma revista que busca entender e descrever a inteligência humana, responsável por grandes organizações, marcas, produtos, serviços e projetos de excelência. Com base nisso, a Performance Líder faz a publicação das entrevistas realizadas com os grandes líderes de empresas brasileiras. Estas entrevistas abordam a visão deles sobre a liderança no Brasil, além disso, também existem questionamentos sobre a visão que eles tem sobre o valor do trabalho. Estas questões são utilizadas para confrontar posteriormente com as visões que os estudantes têm em relação ao trabalho.

Na sequência, apresentam-se as visões de vários empresários, em entrevistas através da Performance Líder, questionando-os: “Qual o valor do trabalho para você?”. Elenca-se algumas das respostas destes empresários, com intuito de analisar como grandes líderes descrevem esta questão.

### Quadro 1 - Respostas dos empresários

Entrevistado	Empresa	Resposta
Clovis Tramontina	Tramontina	“Eu não trabalho, eu me divirto. Quem tem paixão pelo negócio está sempre ligado. Ocupa-se o mesmo espaço de tempo para pensar grande e pensar pequeno. Então, vamos pensar grande. Pensar sempre em inovar. A gente nunca tem que estar contente com as coisas que estão acontecendo. Novidades, sempre estar atrás de novidades”.
Salim Mattar	Localiza Hertz	“Eu sou o cara que trabalha <i>full time</i> . Eu sou feliz e motivado com o que eu faço, e não me lembro de nenhum dia, nesses mais de 40 anos, que cheguei em casa cansado do trabalho. O trabalho para mim é uma fonte absoluta de informação. O trabalho para nós todos é uma necessidade para nos encontrarmos como seres humanos. O trabalho é a fonte de realização do ser humano.
Luiza Trajano	Magazine Luiza	“Costumo dizer que, depois da saúde, o trabalho é a coisa mais importante na vida de alguém. O trabalho melhora a relação familiar, além de ajudar a superar crises, como, no meu caso, a perda do meu marido. Por conta disso, luto muito pela geração de emprego”.
Roberto Argenta	Calçados Beira Rio	“O trabalho é uma oportunidade valiosa para você servir, é a coisa mais importante para o ser humano. Eu observo que as pessoas mais felizes são as que mais trabalham. O trabalho enobrece as pessoas, dá dignidade, e não tem coisa mais importante que o trabalho: ele dá estima, e a essência do ser humano é desenvolvida, concretizada por meio do trabalho”.
Miguel Krigsner	O Boticário	“O trabalho dá sentido à vida. Faz parte do desenvolvimento da pessoa, é o combustível para você atingir novos degraus na sua trajetória. E, quando não existe isso, há uma anomalia. E quanto mais você se realiza no trabalho, mais você se desenvolve. Aqueles que acham que o trabalho é um sacrifício são pessoas que não amam aquilo que fazem e acabam se sentindo mal com isso. O trabalho é essencial. É sinônimo de realização e de respeito, também”.
Pedro Lima	Grupo 3 Corações	“O trabalho é tudo na vida. Como viver sem ter o que fazer? O trabalho é um espetáculo da vida! O trabalho é uma maravilha, pois essa equação de trabalhar, descansar ao final do dia e retomar às atividades no dia seguinte é bela. A natureza construiu bem essa rotina”.
Chieko Aoki	Blue Tree Hotels	“Trabalho é energia, é a gasolina para viver, para fazer... Dá o gosto e, mais do que isso, é através do trabalho que eu aprendi tantas coisas, foi através do trabalho que eu percebi que sou capaz de fazer tantas coisas. O trabalho é a energia que me fez descobrir muito, inclusive o prazer em fazer, em saber fazer, em ver que os outros conseguem fazer”.

Fonte: Autora (2020).

As respostas apresentadas do quadro 1 apontam que o valor do trabalho para os sete empresários está ligado ao sentido da vida. Para eles o trabalho é capaz de proporcionar felicidade, como fonte de realização de uma pessoa, gerando satisfação, energia, como um espetáculo da vida. Dessa forma, analisa-se que o valor do trabalho representa a satisfação de um empresário, empreendedor, logo, seus resultados também são mais positivos, pois citam que enobrece a pessoa, desenvolve, melhora relações familiares, contribui para superar crises.

Deste modo, observou-se a partir da visão dos empresários que o trabalho está ligado a realização da sua vida. A partir desta visão apresenta-se o estilo de vida e os conceitos para elencar elementos que possam reforçar ou colaborar com a visão dos empresários.

#### **2.4 Definições de estilo de vida**

De acordo com Menéndez (1998) o conceito de estilo de vida foi aplicado pela primeira vez pelas Ciências Sociais Históricas à análise das características e comportamentos socioculturais de grupos como classes sociais ou grupos nacionais. Ressalta o autor, que este conceito de estilo de vida surgiu com base nas aplicações de estudos de doenças crônicas e passou a ser aplicada a partir da década de 1950 e 1960, quando também se iniciou uma relação com doenças cardiovasculares, referente ao hábito de fumar.

A partir da identificação da década que o conceito de estilo de vida surge, elenca-se as contribuições e considerações sobre o surgimento, a formalização e a aplicação de estilo de vida a partir da visão de Menéndez (1998). Além deste autor, destacam-se alguns conceitos sobre o tema, trazidos pela Organização Mundial da Saúde (2004), pelos autores Teixeira, Costa e Silva, Lamas e Matos (2006) além da contribuição e visão dos autores Madeira, Filgueira, Bosi e Nogueira (2018). Para facilitar a visualização destas visões e contribuições dos autores, optou-se por descrevê-las utilizando o formato de quadro, por compreender ser uma estrutura que rapidamente pode ser visualizada e apontados os principais aspectos da visão destes autores já destacados.



Ressalta-se que se optou por apresentar as definições em relação ao estilo de vida, pois partiu-se da visão de Menéndez (1998) no qual o estilo de vida vem sendo utilizado para entender a relação de doenças crônicas com este estilo. Para o autor os fatores de risco podem ser monitorados pelos estilos de vida adotados, que incluem opções e decisões tomadas pelo indivíduo com respeito a sua saúde e modos de levar a vida. Essas opções incluem decisões sobre as suas atividades, como o lazer, os hábitos alimentares, os comportamentos autodeterminados ou adquiridos social ou culturalmente, estando, portanto, parcialmente sob seu controle, o que vai impactar diretamente no seu resultado físico.

#### Quadro 2 - Definições sobre estilo de vida

<b>Algumas definições sobre estilo de vida</b>	
<b>Autor e ano</b>	<b>Definição</b>
Menéndez (1998)	A aplicação biomédica usa o conceito de estilo de vida para descrever características específicas de comportamento relacionadas primeiro a certas doenças crônicas e depois a violência e vícios, também reduz sua aplicação ao estudo e intervenção de determinadas condições, excluindo doenças infecciosas ou desnutrição, apesar da relação com certas formas (estilos) de vida.
Freitas (2002)	Na expressão estilo de vida estão englobados: alimentação saudável e equilibrada, exercícios físicos regulares, diminuição do estresse, equilíbrio em todas as coisas, pensamentos positivos e emoções agradáveis, refletindo-se num bom temperamento, que torna a vida mais feliz, alegre e satisfeita.
Organização Mundial da Saúde (2004)	Conjunto de hábitos e costumes que são influenciados, modificados, encorajados ou inibidos pelo prolongado processo de socialização. Esses hábitos e costumes incluem o uso de substâncias tais como o álcool, fumo, chá ou café, hábitos dietéticos e de exercício. Eles têm importantes implicações para a saúde e são frequentemente objeto de investigações epidemiológicas.
Teixeira, Costa e Silva, Lamas e Matos (2006)	É compreendido como um modo de viver que conduz à maneira de ser do sujeito, aos hábitos e suas expressões, passou a ser adotado para explicar a ocorrência de agravos à saúde, nos quais o modo de vida do sujeito tem um papel importante.
Meneghetti (2016a)/FOIL	O sujeito deve ter uma vida confortável em tudo o aquilo que é o seu espaço de ação, do carro à casa, da conta bancária às férias, às relações de prazer, etc. É importante que as próprias coisas sejam representativas de uma eficiência.
Madeira, Filgueira, Bosi e Nogueira (2018)	São interpretados hegemonicamente como um conjunto de comportamentos individuais capazes de favorecer a saúde, entendida como fenômeno eminentemente biológico.

Fonte: Autora (2020).

Conforme apontado no quadro 2, as primeiras definições sobre estilo de vida foram formalizadas levando em conta o contexto da Medicina, ou seja, a saúde e os impactos que o seu estilo de vida podem acarretar para a vida de cada indivíduo. Para Menéndez (1998) e para a OMS (2004), a análise do estilo de vida está pautada nos resultados da saúde, observando como os hábitos e o consumo podem se tornar

maléficos à saúde humana. Estes hábitos podem piorar ou provocar doenças crônicas. Além disso, estes hábitos e este consumo podem acarretar a violência, o próprio vício. Este vício pode ser citado como exemplo, o consumo de álcool, o fumo, café. Como estes hábitos e consumo estão ligados ao estilo de vida, tornaram-se objetos de análise para compreensão deste estilo e as consequências na saúde.

Na visão de Teixeira *et al.* (2006) e Madeira *et al.* (2018), as discussões do estilo de vida visam compreender o modo de viver com base nos comportamentos dos indivíduos. Para estes autores, este modo de viver está ligado a sua saúde, como fenômenos biológicos e que conduzem a vida do indivíduo.

Na compreensão de Freitas (2002), o estilo de vida é como os hábitos e práticas saudáveis, mas, além disso, aborda questões psicológicas e tornam a vida mais feliz. Para o autor, para além da questão da saúde física o estilo de vida está vinculado com o contexto do estado psíquico da cada indivíduo, ou seja, com seu contexto emocional. Neste contexto, Meneghetti (2016a) complementa que estes hábitos e equilíbrios emocionais devem ser cômgruos, onde as ações cotidianas devem reforçar a identidade do sujeito, desde as tarefas e comportamentos mais simples do dia, até as ações mais importantes.

Para compreender o estilo de vida e a visão das empresas sobre esta temática nas entrevistas realizadas pela revista Performance Líder, uma das perguntas feitas aos entrevistados é “Qual estilo de vida você cultiva?”. É relevante identificar na visão dos empresários como eles observam o seu estilo de vida, na sua dinâmica do dia a dia de empresário e na sua vida pessoal. Assim, no quadro 3 apresenta-se a visão a partir das respostas das entrevistas realizadas através da revista Performance Líder, de três empresários, o Sr. João Doria Jr., Sra. Sonia Hess e o Sr. Pedro Lima, sobre o estilo de vida.

### **Quadro 3 - Respostas de empresários à pergunta “Qual estilo de vida você cultiva?”**

Entrevistado	Empresa	Resposta
João Doria Jr.		“Com simplicidade. Sou muito dedicado ao trabalho. Atuo e ajo com muita simplicidade. Se precisar limpar o chão, eu limpo o chão. Se precisar carregar móvel, eu carrego móvel. Eu cumpro exatamente a mesma tarefa que qualquer outro profissional, ao prestar nossos serviços, teria que cumprir”.
Sonia Hess	Presidente da Dudalina; Grupo Mulheres Brasil; LIDE Mulher.	“Nunca fui uma pessoa de estar ligada 24 horas por dia à família. Meu marido mora em outra cidade, cada um cuida as sua própria vida e, nos finais de semana, juntamos toda a família. Hoje o Mulheres do Brasil também se tornou para mim uma família, na qual cada uma, com suas características, se entrega ao projeto em busca da causa maior”.
Pedro Lima	3 Corações	“Você tem que ter saúde. Quem não tem saúde não pensa, não consegue. É necessário estar bem, e a saúde se constrói com alimentação, exercícios, etc. Por isso a importância de fazer exercício, se alimentar bem, dormir bem, pois isso é o que faz a competitividade, a regularidade”.

Fonte: Autora (2020).

A partir da visão dos empresários, o estilo de vida está vinculado às ações do dia a dia, das atividades do cotidiano de cada pessoa. Esta visão reforça o laço do estilo de vida com a atuação profissional, e que este estilo vai impactar nas empresas. Deste modo, entender que o ser humano é um ser único e que as ações e também os resultados vão depender de como é conduzida a vida. No entanto, quando não observados estes impactos, são sentidos na empresa que estes profissionais atuam, comprometendo o resultado enquanto indivíduo e também o resultado de toda a equipe e, por consequência, o resultado da empresa.

## 2.5 Relação do estilo de vida e atuação profissional

A relação do estilo de vida e a atuação profissional/trabalho é fundamentada a partir de uma série de atitudes e comportamentos que foram fundamentados a partir da Ciência Ontopsicológica, Meneghetti (2017, p. 93) relata que “a Ontopsicologia é a arte de como formalizar a técnica da inteligência de intervenção, portanto, como articular projetos de ação ao sucesso”. O autor ainda define a Ontopsicologia como a “análise do evento homem no seu fato existencial e histórico, indaga os formais e os processos que estruturam o concreto homem no iso de natureza que lhe é próprio, individua os formais essenciais e os hipotéticos anexos fenomenológicos” (MENEGHETTI, 2017, p. 93).

Para o autor é fundamental compreender o seu projeto de natureza, e são abordados pontos e critérios que englobam o estilo de vida de um indivíduo e como impacta em sua atuação profissional, a autor salienta sobre essa relação quando cita que se deve “aprender a proteger a própria ambição de valor liderístico de si mesmo” (MENEGETTI, 2017, p. 86).

Os autores Brasil, Felipe, Nora e Favretto (2012) reforçam que o planejamento de carreira ocorre em duas etapas. Uma delas refere-se a análise de si mesmo, quanto a habilidades, inabilidades, interesses, etc., e de outro lado faz-se uma análise dos cenários, como situação econômica regional e global, situação dos empregos e trabalhos do mercado, tendências de profissões e ocupações, etc.

A relação entre os termos abordados ocorre por uma decisão do indivíduo a partir de sua ambição, segundo Meneghetti (2008) a descreve como uma vontade de realizar um ato, conforme as capacidades de cada um, como um vetor natural, que dá impulso para realizar o projeto de vida, o autor cita que “chega mais alto quem tem maior vontade do que quem é mais inteligente” (MENEGETTI, 2008, p. 70). Desse modo, entende-se que a atuação profissional depende da ambição do sujeito, pois diz respeito ao que almeja para sua construção profissional.

Deste modo, de acordo com a trajetória que se deseja fazer na vida profissional é que se constrói o estilo de vida, pois deve ser coerente com essa ambição que se deseja viver. Meneghetti (2013) reforça ainda que enquanto jovem deve haver uma ambição humilde, pois é o momento de se construir e se tornar eficiente em suas competências, cita que “a esse ponto você já é tão capaz, sagaz, provido de todo conhecimento, que prever antecipadamente os erros que poderão acontecer [...] possui o faro da infalibilidade econômica” (MENEGETTI, 2013, p. 135).

Portanto, os erros dizem respeito também às ações pessoais do cotidiano, como a forma de viver, pois “se você não é exato e coordenado em si mesmo, não pode coordenar com vantagem tudo o quanto se refere a você” (MENEGETTI, 2016b, p. 15). Ressalta, ainda, que “tudo no homem é linguagem, informação e, portanto, exposição: como uma pessoa se veste, como caminha, a sua fisionomia, como olha, isso é, o corpo comunica sempre” (MENEGETTI, 2019, p. 96). Sendo assim, entende-se que o modo que a pessoa se mostra hoje, a forma como se cuida, é um reflexo sobre sua condição histórica.

Segundo Freitas (2002, p. 35), “o homem moderno tem se afastado da natureza e criado um artificialismo prejudicial à própria vida”. Ressalta, ainda, que houve uma despreocupação com a água que se bebe, com a importância de respirar ar puro, e grande parte das pessoas trabalha em ambientes confinados, onde não há presença de luz solar, além disso, reforça que o homem moderno dorme fora de hora, não faz exercícios físicos, alimenta-se de forma imprópria e tende a preferir o consumo de álcool e fumo, dessa forma, levando uma vida agitada e mais estressante (FREITAS, 2002).

Segundo Meneghetti (2016a), existem quatro pontos cardinais que orientam um jovem que quer ser alguém por valor, que deseja ser funcional e poder oferecer algo a mais no que faz que é a competência, competitividade, relações otimas e estilo de vida, que devem ser atualizados constantemente no decorrer de sua vida.

Ou seja, trata-se de manter uma coerência no desenvolvimento da própria carreira, sobre a competência o autor relata que é “quem tem um primado de *saber* e de *fazer* uma profissão específica, certo trabalho, um ofício [...] deve saber fazer melhor que os outros” (MENEGETTI, 2016a, p. 74). Oliveira (2013) também afirma que as competências de um indivíduo proporcionam uma alavancagem no plano de carreira, define que existem quatro fatores que influenciam na competência, sendo eles, os valores pessoais, que diz respeito ao “saber ser”, os conhecimentos que formam o “saber, saber”, as habilidades que são o “saber fazer” e as atitudes que formam o “saber agir”.

Meneghetti (2016a) ressalta ainda que a competência é um exercício a ser praticado no dia a dia, “significa saber por inteiro o processo do objeto que se deseja gerir como meio de supremacia de poder, de afirmação, de primado de personalidade em todo contexto social” (MENEGETTI, 2016a, p. 75). Portanto, ter essa competência auxilia no planejamento de carreira, pois é onde o jovem começa a se posicionar no mercado de trabalho, onde começa a conhecer seu potencial e pode gerir melhor a sua área de atuação, desde os primeiros empregos.

O desenvolvimento dessa competência ocorre por meio de estudo, conhecer a fundo a área de atuação que se quer seguir, além disso, adquirir experiência com os melhores profissionais dessa área, para aprender com eles e posteriormente fazer a própria construção com especialidade original (MENEGETTI, 2016a).

Sobre competitividade o autor determina que “é a arte, a racionalidade de saber servir a sociedade com *antecipação*, com *economia* e com *qualidade*” (MENEGETTI, 2016a, p. 78), é olhar para quem também exerce aquela atividade, ou função e analisar como se aperfeiçoar e tornar-se o melhor.

Em seguida, o autor aborda as relações otimais, onde, após criar uma competência competitiva, se verifica “critérios externos que podem qualificar a própria ação no mercado, de produção, de personalidade, de imagem, de publicidade [...] é constante *link* com o círculo dos seus melhores clientes” (MENEGETTI, 2016a, p. 79). Ressalta ainda que são as pessoas que contribuem informando com a qualificação, auxiliando no crescimento da atividade em que se opera.

Estes três pontos abordados são permeados pelo estilo de vida, pois “o sujeito é uma pessoa séria, quando está envolvido o trabalho, o dinheiro, a responsabilidade, ele é coerente [...] a evolução está baseada sobre as primeiras relações” (MENEGETTI, 2016a, p. 80-81).

Dessa forma, observa-se que a atuação profissional/trabalho é feita a partir da competência competitiva de um indivíduo, e se reforça com as relações otimais que possui, é o que garante o posicionamento no mercado, mas deve ainda manter estes três pontos alinhados ao estilo de vida, esta coerência é uma extensão de sua atividade no mercado de trabalho e levará a maior confiança nessa operação, “uma pessoa séria, coerente, responsável, sempre ganha a confiança dos outros, porque todo mercado baseia-se [...] na confiança de uma qualidade de um estilo de vida” (MENEGETTI, 2016a, p. 80).

Para Greca (2000) a carreira tem relação com o projeto de existência de um indivíduo, pois, ambos ligam o passado, o presente e o futuro por meio das vivências que a pessoa atravessa ou espera atravessar ao longo da vida.

### 2.5.1 A importância das “autonomias” e de cultivar e promover a cultura clássica

Segundo Meneghetti (2017), o jovem deve construir quatro autonomias no decorrer de sua trajetória, pois, a primeira coisa a se fazer, tanto nas questões pessoais, como profissionais é saber se posicionar com garantia a si mesmo, para que se esteja

sempre em progresso. Deve atuar e se construir para aumentar suas próprias competências para poder ofertá-la a outros.

A primeira autonomia abordada é a “psicológica”, que trata de conhecer a si mesmo, desde aquilo que agrada em parâmetro geral, o que se gosta de fazer e manter-se revisando e examinando estes pontos, bem como aquilo que causa angústia, tristeza e medo. E a partir disso verificar a rede afetiva, como relacionamentos e família, para construir um amadurecimento pessoal e particular (MENEGETTI, 2017).

Além disso, trata também das ideologias que se segue ou acredita, para tornar-se autônomo psicologicamente é preciso livrar-se delas, pois são uma forma de fixidez de informações que restringe as atitudes e ações que se pode ter (MENEGETTI, 2017).

Por seguinte, traz a autonomia “legal”, que se refere à liberdade civil de fazer as próprias escolhas, mantendo resolvidas todas as questões legais e burocráticas que competem e envolvem o indivíduo, como leis, cartão de crédito, carteira de habilitação, carteira de motorista, passaporte, etc., todas estas questões devem ser entendidas e observadas, para não se tornar um bloqueio para importantes tomadas de decisão que podem surgir no decorrer da carreira.

Meneghetti (2017) relata, ainda, a terceira autonomia que é a “econômica”, ressalta a importância de conquistar essa liberdade, é saber gerir e ter controle das questões financeiras, fazendo essa construção para não ter que depender de alguém, até mesmo para as decisões deste ramo.

A quarta autonomia abordada é a “social”, que trata das relações que se tem para um determinado fim, sendo úteis em determinadas ocasiões, ou até mesmo conhecendo quais questões sociais podem se tornar prejudiciais ao seu próprio desenvolvimento profissional. Desta forma, Meneghetti (2017) observa que é importante resolver todas as pendências que se tem e favores que foram precisos pedir, pois de alguma forma deverá ser feito o pagamento destes apoios que se precisou.

Segundo Meneghetti (2017), dentro do estilo de vida torna-se interessante cultivar a cultura clássica, “a cultura alarga o mundo, amplia a nossa consciência no ser da vida” (MENEGETTI, 2017, p. 87), podendo ser feito através de uma leitura de romances clássicos da literatura nacional e internacional, pois cada país tem seus grandes autores/escritores, artistas que podem contribuir na formação dos indivíduos,

desenvolvendo o intelecto a partir de pessoas que se desenvolveram e contribuem no aperfeiçoamento da nossa verdade.

### 2.5.2 A questão dos hábitos e ambientes na vida de um jovem

Outro aspecto do estilo de vida que possui grande relevância no trabalho, na atuação profissional, bem como no planejamento de carreira de um jovem, é o ecossistema do Em Si ôntico<sup>2</sup>, sobre o qual Meneghetti (2017) aborda que cada identidade possui seu ecossistema e sua cultura, portanto, deve-se identificar e cultivar músicas, odores, cheiros, ambientes, literatura, poesia e estética de cada ecossistema específico. O autor reforça que “o ambiente fala e nos constrói” (MENEGHETTI, 2017, p. 139). Desde a organização do quarto em que se dorme, que devem fazer bem a cada indivíduo, serem limpos, organizados e que tenham coerência e proximidade à personalidade da pessoa.

Essa escolha também diz respeito às imagens que se cultiva, como em filmes e demais programas assistidos, músicas ouvidas, símbolos que são apreciados e também o vestuário e demais objetos que se dispõe nos ambientes pessoais, como fotografias, decoração, pôsteres e quadros, estes cuidados básicos são importantes pois “existe a semântica dos objetos, os objetos são amórficos, são pequenas matérias, mas possuem uma semântica [...] falam, nos fazem, nos revelam o que estamos fazendo, o que estamos vivendo” (MENEGHETTI, 2013, p. 389).

Ou seja, os ambientes e o modo de viver devem ser coerentes e fazer sentido para a pessoa, pois “cada ambiente que os seres humanos vivem e metabolizam constroem eles mesmos, e os forma inconscientemente” (MENEGHETTI, 2017, p. 142), sendo assim, deve haver um respeito com a identidade do indivíduo, em tudo o que faz, olha, ouve e vive.

---

<sup>2</sup> O Em Si ôntico: Projeto de natureza que constitui o ser humano. “Princípio formal inteligente que faz autóctise histórica” (MENEGHETTI, 2010, p. 157).



### 2.5.3 Alimentação e nutrição adequada e coerente à atuação

A alimentação é a manutenção do corpo, mas vai além das condições de saúde, pois o que se come e bebe é uma forma de arte sobre a matéria, uma forma de elegância do espírito (MENEGHETTI, 2017). Esta nutrição, que é essencial para a vitalidade do corpo humano e para seu desempenho cotidiano, não vem somente do ato de comer e beber, mas também é constituída pela forma que este comer e beber estão sendo feitos.

O autor nomeia esta ocasião como o ato de fazer cozinha viva, que também diz respeito a “colocar aquela música, acender aquela vela, colocar flores, pôr a mesa com aquele jogo, aquele cálice, aquele prato [...] é bom dedicar duas, quatro horas por semana, para si mesmo” (MENEGHETTI, 2017, p. 118). Freitas (2002, p. 15) também afirma que “a alimentação influi em nossa disposição, em nosso estado emocional e até em nossa inteligência”.

Ou seja, é a criação de um momento no qual se fortalece todo o organismo, esta satisfação contribuirá nas ações e tarefas a serem executadas durante o dia, pois, estará fazendo metabolismo daquele momento de nutrição, meditação, onde cada indivíduo tem seus gostos particulares que dão valor a estas ocasiões, podendo ser uma boa cerveja, um bom vinho, uma boa água, etc. O autor ainda ressalta que “algumas vezes deem-se este presente e encontrarão o melhor de si mesmos” (MENEGHETTI, 2017, p. 119).

### 2.5.4 Profissionalismo a partir do vestuário e estética

Assim como os cuidados com a alimentação, como a estética e organização do ambiente que se vive, contribuem com o desenvolvimento profissional de uma pessoa, o seu modo de se vestir e de se portar também tem grande relevância no planejamento e desenvolvimento do trabalho, da atuação profissional e da própria carreira.

Não se trata de moda, mas sim de elegância e comportamento. Cada pessoa tem sua própria identidade que é a que deve ser considerada na formação e desenvolvimento de todas as temáticas abordadas nesta pesquisa. Segundo Meneghetti (2017, p. 89-90), “um dia se chega a colher o próprio estilo, o próprio modo de ser belos e profissionais.

Por isso a estética, no final, é consequência da própria maturidade. Não é tanto um modo ou uma técnica”.

Conforme este amadurecimento do próprio estilo vai acontecendo, aprende-se a fazer uma preparação do vestuário para determinadas ocasiões que se participa, ou seja, é referente ao “fato de vestir-se sendo a si mesmo, mas na função que se deve desenvolver, é um ato de responsável profissionalismo estético” (MENEGETTI, 2017, p. 91).

Portanto, trata-se de se vestir e de comportar estrategicamente, conforme cada ocasião em que se atua, que também é um modo de garantir o melhor desempenho e resultados, pois é uma dedicação que se faz ao momento e na melhor impostação de si mesmo para executar a atividade profissional e demais momentos de vida.

#### 2.5.5 Gestão do tempo livre

Os antigos latinos ocupavam seu tempo livre e o momento de ócio, que é a falta de ação, para ficar consigo mesmos, para poderem rever suas ações, atitudes, ideias, organização de si mesmos e demais atividades que desenvolviam, faziam uma reflexão sobre a sociedade e sobre acontecimentos do mundo (MENEGETTI, 2013).

Conforme observado por Meneghetti (2013), o tempo livre é onde se faz um empenho intelectual, moral e subjetivo, pode ser por meio de leitura de um livro, principalmente nas ocasiões de férias, reforça que “o conceito de férias, [...] é dedicar-se ao pleno real de si mesmo” (MENEGETTI, 2013, p. 425). O autor ainda indica a leitura de seus livros, pois geram bem-estar e sempre dão passagens para reforçar a si mesmo, bem como as relações sociais, ou até mesmo para o próprio trabalho, estas leituras garantem uma superioridade individual para ir mais longe, na sua própria carreira (MENEGETTI, 2013).

Dessa forma, Meneghetti (2013) reforça que o tempo livre é o momento de recolher-se para fazer verificação do seu modo de viver, para reorganizar, analisar o próprio modo de existir, sendo que isto impacta diretamente nas tarefas e execuções externas. Sendo assim, são os momentos nos quais se faz a leitura de um bom livro, se organiza as próprias roupas, fazem-se limpezas, organiza a casa, as coisas pessoais, cuidar do jardim ou até mesmo optar por uma viagem, mas sempre fazendo verificação

de como se pode qualificar a própria vida a partir disso, analisar se o que se faz neste tempo livre é um investimento na própria personalidade, na cultura de si mesmo.

Nestas ocasiões deve haver um cuidado com as relações afetivas, com o sexo, com a vida privada, nas escolhas dos jornais, políticas, além dos filmes que se assiste, do cinema, dos amigos com quais se encontra, consumo de álcool, uso de drogas, “tudo é psicologia e, portanto, o máximo cuidado que deve ter é com sua interioridade exclusiva, única, irrepetível [...] não somente com a música, a cama, a poltrona, o uísque ou o saquê no momento oportuno, mas também os odores, as flores, a planta” (MENEGETTI, 2013, p. 453).

Observa-se que todas as atividades, vivências e escolhas feitas no dia a dia acarretam nos resultados das pessoas, em suas tomadas de decisões, e cada uma dessas escolhas implica de um modo sobre seu projeto pessoal, deste modo, deve-se ser atento ao que contribui e agrega ao desenvolvimento da pessoa, de forma fiel a si mesma.

#### 2.5.6 Resultado na visão FOIL

Para que um indivíduo alcance resultados positivos na sua trajetória profissional, de forma integral, precisa realizar algumas mudanças de impostação na vida pessoal e profissional. Uma das etapas é realização de Metanoia, palavra do grego que significa “*meta*” (metafísica, outro, além) e “*noien*” que representa mente lógica. Ou seja, é fazer a mudança do Eu, criar a própria autenticação por meio do autoconhecimento de quem sou (MENEGETTI, 2019).

Segundo o autor, essa mudança ocorre diariamente e é uma mudança de lógica que vai além do pensar e do transformar, cita ainda que “na realidade de cada homem, quem administra tudo aquilo que cada um vive? O Eu. É o Eu que não funciona; a natureza é feita bem, portanto, deve-se fazer a mudança do Eu” (MENEGETTI, 2019, p. 49).

Segundo Meneghetti (2019), o ponto para a própria realização é estabelecer os pontos que se vive e depois compreender o quanto vale aquilo que se faz por estes pontos, e o restante é que se usa para efetivá-los considerando prioridade, capacidade e coerência.

Ressalta ainda que “deve-se começar a amar o próprio instinto, o verdadeiro egoísmo, a verdadeira simplicidade de como você é” (MENEGHETTI, 2019, p. 106), ou seja, o sucesso e a realização estão unicamente nas mãos de cada pessoa, se trata de uma realização dentro, que permite uma plenitude interna.

## **3 MÉTODO**

### **3.1 Tipo de pesquisa**

A presente pesquisa é de cunho qualitativo, em que se realizou uma pesquisa de campo, por meio de entrevista semiestruturada, com cinco acadêmicos do curso de Administração da AMF. Os autores Silva e Menezes (2001) ressaltam que a pesquisa qualitativa é uma relação entre o mundo real e o mundo objetivo e subjetivo do sujeito, que não pode ser transcrito em números.

Os autores Sampieri, Collado e Lucio (2013) relatam que o enfoque qualitativo permite ao pesquisador desenvolver suas perguntas de pesquisa antes, durante e depois da análise e coleta de dados, em um conjunto de práticas interpretativas, em que as representações são feitas por meio de observações, anotações, gravações e documentos coletados pelo pesquisador.

A coleta de informações ocorre em ambientes naturais e cotidianos dos participantes, onde o instrumento de coleta é o pesquisador que utiliza métodos ou técnicas de coleta podendo ser revisão de documentos, condução de sessões, entrevistas. As entrevistas ocorreram no formato aberto e semiestruturadas, definida por (TRIVINOS, 1987, p. 146) como “aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas”.

A elaboração das perguntas para as entrevistas foram esboçadas com base no referencial teórico para compreender qual o entendimento que os entrevistados possuem sobre a importância do estilo de vida no desempenho do trabalho e atuação profissional, sendo assim, caracterizada como pesquisa exploratória, pois teve como objetivo explorar o problema de pesquisa nos indivíduos.

### **3.2 Sujeito de pesquisa**

Os sujeitos de pesquisa deste estudo foram jovens acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração, da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF), localizada em Restinga Sêca, estado do Rio Grande do Sul. Sendo cinco estudantes do sexto, sétimo e oitavo semestre, sendo duas do sexo feminino e três do sexo masculino,

moradores da Quarta Colônia e Região, abrangendo as cidades: Santa Maria, Restinga Seca, Nova Palma, São João do Polêsine, Faxinal do Soturno, Dona Francisca, Agudo, Paraíso do Sul, Novo Cabrais e Cachoeira do Sul.

A escolha dos entrevistados ocorreu através de uma pesquisa informal e intencional, em que professores e alunos mencionaram o nome de respectivos alunos e colegas que tiveram crescimento visível durante o percurso na graduação, levando em consideração critérios de aproveitamento dessa trajetória acadêmica para alcançar mais sucesso profissional. Os cinco acadêmicos mais citados foram entrevistados com base em um roteiro semiestruturado (Apêndice I), sendo que estas foram realizadas pessoalmente com os estudantes e também em formato remoto.

O contato prévio ocorreu por meio de mensagens via aplicativo *WhatsApp*, momento em que foram apresentados à temática da pesquisa e ao objetivo geral e os sujeitos de pesquisa aceitaram participar da coleta de dados.

Quadro 4: Perfil e trajetória dos entrevistados

(Continua)

Entrevistados	Identificação dos entrevistados	Opção pelo curso de Administração na AMF	Trajetória profissional	Atuação profissional
E1	Sexo, masculino, 28 anos, reside no Recanto Maestro. Oitavo semestre do curso.	<i>Tive perfil de liderança sempre desde a pré-escola sempre fui eu o cara que ele ia ao primeiro cara que é para frente. O que mais tinha a ver era o curso de administração.</i>	<i>No início da minha vida 17 para 18 anos trabalhei numa loja de varejo e depois entrei para carreira militar e lá foi um processo de formação, lá eu trabalhei como músico, trabalhei na reserva de viveres que é um centro distribuição de gêneros alimentícios que que faz toda a parte de comida, de alimento fica dentro do setor eu trabalhava junto com o sargento, eu era soldado especializado. Depois eu fiz o curso de Cabo, fui para o setor de RH da secretaria do comandante, do setor de infraestrutura, depois sai. Então trabalhei no comercial, no vestibular. Depois fui convidado para ser gestor comercial, gestor de vendas de uma outra faculdade e nesse setor sim eu estou no cargo de Gestão mesmo, já formalmente e coordeno pessoas.</i>	Gestor
E2	Sexo feminino, 30 anos, reside no Recanto Maestro. Oitavo semestre do curso.	<i>Na empresa incentivam que a gente estude aqui e logo que eu entrei, eu vim para cá para fazer um curso de liderança em psicologia. Quando eu vim para cá eu senti, parecia um reencontro. Eu já tinha feito o curso de gestão pública e aí eu já tinha começado administração numa outra instituição e nessas minhas funções da empresa bancária, comecei estudar para concurso de Banco. Sempre estive estudando, sempre pensando bem na área administrativa, no meu primeiro estágio assim, E eu entendi que essa era minha estrada.</i>	<i>Comecei trabalhando em instituição bancária, antes disso, vendia cosméticos, cuidei de crianças, trabalhei com dentista também como secretária. Fiz estágio numa instituição bancária e que durou dois anos. A partir daí eu trabalhei em outra instituição bancária por um ano, vim para Santa Maria transferida, depois acabou fechando unidades aqui e fui gerenciar um pet shop. Eu atendia um gerente da empresa que trabalho hoje e ele vendo algumas atitudes e a minha postura, me convidou pra trabalhar com eles na empresa dele e aí eu tô até hoje, tô seis anos e meio nessa atual. Segui trabalhando com a parte bancária, financiamento, e faz um ano e meio que eu comecei a trabalhar em gestão de pessoas para fazer o RH.</i>	Gestora

(Conclusão)

E3	Sexo feminino, 42 anos, reside em Restinga Seca. Sexto semestre do curso.	<i>Depois que minha filha cresceu daí eu voltei a trabalhar e daí eu fiz o curso de cabeleireira e fui buscar ajuda no psicólogo. Ele me perguntou se eu já pensei em voltar a estudar, daí falei que já pensei mas acho que já tá muito tarde para mim, naquele dia chego em casa tinha um panfleto da faculdade inscrições para vestibular.</i>	<i>Com 11 anos e eu botei na cabeça que eu tinha que trabalhar, e comecei como babá. Já a trajetória de cabeleireira, faz 10 anos, comecei na minha casa no fundinho, numa pecinha aí depois fui para o centro. Aí fui pagar aluguel que era uma peça comercial aí depois eu parei quando eu entrei na AMF, no primeiro semestre fechei o salão. Nesse tempo fiquei estudando aprendendo muita coisa com os professores me desenvolvendo, e nisso fiquei assim com aquele olhar de empreendedor né, aí eu comecei a pensar se não eu tenho que voltar a ter meu negócio próprio. Mas eu queria no centro, mas pensava como posso fazer. Aí descobri na época uma casa antiga, mas que era bem no centro e tava uma placa de venda, pensei... é agora que eu tenho que tentar comprar esse lugar, pois é aqui que vou construir minha história. E ficou um espetáculo, a gente reformou toda a parte da frente bem como eu queria, cada detalhe, os móveis, a cor da pintura tudo, ficou um cantinho muito gostoso.</i>	Empresária
E4	Sexo masculino, 22 anos, reside em Santa Maria. Sexto/sétimo semestre do curso	<i>Através de um evento da Meta, através da área de TI, eles me convidaram para conhecer, eu vim depois que eles me incomodaram muito. Aí eu vim para cá, no mesmo dia eles fizeram um tour pela AMF e eu conversei com o professor Eloy e aí me transferi.</i>	<i>Eu trabalho desde os 15 anos empresa familiar. Dentro da área de atuação iniciei meu trabalho percorrendo os diversos setores dentro da empresa, fiquei um tempo trabalhando no administrativo, financeiro, notas, para conhecer todos os setores, depois eu assumi o primeiro departamento, e assumi por completo foi de TI, enquanto tava saindo o coordenador e assumi a gestão para mim e montei a equipe e estruturei toda a empresa, a gente implantou um monte de melhorias, etc. Depois disso, meu segundo grande projeto foi onde entrei para a gestão, foi na área de padarias, que também é um dos nossos negócios. Então eu assumi uma loja, a pior loja que tinha eles me deram, mas que hoje é a melhor loja. Toquei alguns meses lá, logo depois me passaram as outras lojas e também abrimos novas.</i>	Gestor
E5	Sexo masculino, 24 anos, reside em Agudo. Sétimo semestre do curso	<i>Eu queria investir o dinheiro que ganhava, e já tinha amigos e conhecidos que estudavam na AMF, então fez o vestibular também.</i>	<i>Trabalho na empresa familiar desde criança e hoje está no processo de sucessão, já comecei a tomar decisões dentro da empresa. E empresa está indo para a terceira geração.</i>	Empresário, atua em empresa familiar.

Fonte: Autora (2020).



### **3.3 Instrumentos de Coleta de Informação**

A coleta de informações caracterizou-se por meio de uma entrevista semiestruturada, com perguntas fechadas e abertas, permitindo que os entrevistados falassem livremente sobre a temática abordada. O roteiro foi realizado em três aspectos, no primeiro momento fez-se a identificação dos alunos com base nas suas informações pessoais, em seguida, seguiu-se com uma avaliação do histórico profissional dos estudantes, quanto à atuação que vivenciou e/ou vivencia, juntamente com a análise do estilo de vida dos acadêmicos, com intuito de identificar a relação estilo de vida profissão.

Os autores Sampieri, Collado e Lucio (2013) caracterizam a pesquisa qualitativa como uma forma que permite o pesquisador formular um problema que não segue um processo exatamente definido, onde no desenvolvimento teórico é feita uma exploração, uma descrição e posteriormente gera uma perspectiva teórica.

Neste sentido, as entrevistas foram realizadas de forma individual, no mês de outubro de 2020, em locais combinados com os entrevistados. O encontro entre a pesquisadora e os sujeitos de pesquisa ocorreram presencialmente e remotamente chamadas devido suas disponibilidades, através do serviço Google Meet, que é um serviço de comunicação desenvolvido pelo Google que permite realização de vídeo. Silva e Menezes (2001) que a coleta de informação é feita em ambiente natural, onde o pesquisador é o instrumento desta coleta.

### **3.4 Procedimentos para Análise das Informações**

Nos estudos qualitativos as hipóteses não são testadas, a construção é realizada durante o processo e são aprimoradas conforme a obtenção dos dados da pesquisa, podendo ser também considerados resultados de estudo. A análise dos dados não é estatística, pois o objetivo é obter perspectivas e pontos de vista dos participantes, de modo subjetivo, como emoções, experiências e significados.

Os procedimentos técnicos foram feitos a partir da análise bibliográfica, caracterizado por Gil (1991) como uma elaboração feita a partir de materiais já publicados, como livros, artigos e materiais pesquisados na internet. E também é realizado por meio de levantamento, para efetuar a coleta de dados, definido pelo autor

Gil (1991) como uma interrogação direta das pessoas, as quais se deseja analisar seu comportamento, além disso, é realizada a pesquisa-ação no momento da entrevista, utilizada para fazer uma interação entre pesquisadores e membros participantes, na presente pesquisa ocorre por meio de perguntas do pesquisador e respostas dos participantes da entrevista.

Para tanto, analisou-se os dados por meio da análise de conteúdo, com base em Bardin (1977), em que as entrevistas foram gravadas e transcritas integralmente para realização de uma análise prévia das respostas, em seguida foram destacadas as respostas mais relevantes e adequadas aos objetivos deste estudo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de contemplar os objetivos da pesquisa, num primeiro momento os alunos foram convidados a participar e após o seu aceite os entrevistados foram categorizados como: entrevistado 1 (E1), entrevistado 2 (E2), entrevistado 3 (E3), entrevistado 4 (E4), entrevistado 5 (E5) e entrevistado 5 (E5).

Após a categorização e agrupamento das respostas foi realizado com base em três aspectos, perfil do entrevistado, como idade, cidade em que reside, atuação profissional. O segundo aspecto visa identificar a escolha do curso de administração e Instituição AMF, posteriormente sua história profissional. A partir disso, classificam-se as respostas em relação ao estilo de vida. Quando questionados sobre os cuidados pessoais os acadêmicos relataram as seguintes respostas, que seguem abaixo:

### Quadro 5 - Cuidados pessoais dos acadêmicos

Entrevistados	Cuidados pessoais
E1	<i>Minha semana é toda planejada, tenho horário de correr, o horário de almoçar, o horário que eu vou ler o livro. Hoje eu cuido de alimentação, sou muito mais policiado com coisas da saúde, ou seja, do meu corpo, sempre faço atividade física.</i>
E2	<i>Faço questão da academia, tenho um professor e ele monta meus treinos, de manhã cedo antes de trabalhar. Eu não tenho uma rotina de exercícios e é gritante a diferença do seu dia quando tu começa já embalando, se cuidando, fazendo exercício, comendo bem, começa saudável.</i>
E3	<i>Uma coisa que eu tô pecando pelo cansaço mesmo, mas eu sei que eu preciso urgentemente, é que eu gostaria muito de entrar na academia só que daí eu tenho que levantar uma hora mais cedo e por enquanto ainda o descanso é necessário para dar resultado e manter o foco no trabalho.</i>
E4	<i>A atividade física é muito importante, não consigo dedicar tanto como eu queria, mas duas vezes por semana. Faço com um personal pra conseguir otimizar o máximo de tempo. Sempre cuidei do pessoal, vestimenta sempre tive, porque como gestor tu lidera outras pessoas, eu coordeno a execução de outros, o dia inteiro. E se tu não está bem, não consegue fazer uma cobrança positiva, tu vai no lado negativo, briga com o funcionário, muda a motivação, tu desmotiva a equipe, até por campo semântico, tu transmite essa coisa ruim que tu tá passando, não é produtivo.</i>
E5	<i>Costuma cultivar aquilo que é da cultura alemã, tem satisfação nisso, entende que isso é a sua identidade. Durante o curso da graduação notou que as decisões próprias podem mudar, evita manter o olhar fixo que já é natural, e notou que mudar o pensamento causa impactos, tanto positivos e negativos.</i>

Fonte: Autora (2020).

Segundo o autor Meneghetti (2017) o jovem deve construir quatro autonomias no decorrer de sua trajetória, pois, a primeira coisa a se fazer, tanto nas questões pessoais, como profissionais, é saber se posicionar com garantia a si mesmo, para que se esteja

sempre em progresso. Sendo elas, a “psicológica”, que trata de conhecer a si mesmo; a “legal”, que se refere à liberdade civil de fazer as próprias escolhas, mantendo resolvidas todas as questões legais e burocráticas que competem e envolvem o indivíduo; a econômica que diz respeito a gestão das questões financeiras como forma de conseguir obter sua liberdade; a “social”, que trata das relações que se tem para um determinado fim, sendo úteis em determinadas ocasiões, ou até mesmo conhecendo quais questões sociais podem se tornar prejudiciais ao seu próprio desenvolvimento profissional, e dentro do estilo de vida torna-se interessante cultivar a cultura clássica, através de artistas que podem contribuir na formação dos indivíduos, desenvolvendo o intelecto a partir de pessoas que se desenvolveram e contribuem no aperfeiçoamento da própria verdade.

Quando questionados sobre o cuidado com a estética, tanto como indivíduos, bem como em relação a ambientes externos, os acadêmicos relataram os seguintes apontamentos:

#### Quadro 6 - Detalhes de estética no dia a dia dos acadêmicos

Entrevistados	Detalhes de estética
E1	<i>Cuido a forma como me visto, a forma como as pessoas me enxergam, cuidado das redes sociais, dificilmente tem alguma coisa lá que não combina, então eu cuido tudo isso. Hoje realmente eu cuido isso.</i>
E2	<i>Desde criança, dessa forma me incomodava porque sei lá eu gostava de ver as coisas mais bonitas. Hoje eu entendo mais o porquê essa estética, o quanto as coisas estarem bonitas dá mais um prazer, uma sensação de respeito com o local, de tu chegar e ser digno daquele local, realmente reforçar o quanto aquilo significa para ti. Hoje eu cuido sim, bastante, para tudo e harmônicos para casa estar bem arrumada bonita, servir uma mesa bonita, hoje cuido tudo.</i>
E3	<i>Com certeza tudo depende literalmente de mim, como eu me coloco diante das pessoas, como eu me posiciono, como eu penso, como é minha organização né, assim que tem que ser em qualquer coisa que tu vai fazer, tu tem que ter uma organização antes. A questão de vestimenta eu acho muito importante, porque como trabalho na área da beleza, a gente é a própria vitrine do nosso próprio negócio. O dia que eu me levanto assim atrasada que não consigo me arrumar bem, coloco qualquer roupa que eu vejo ali pela frente, parece que aquele rendimento daquele dia já não é o mesmo de quando eu tenho aquela organização toda, tomar um banho, preparar a roupa já com antecedência.</i>
E4	<i>Uma coisa que comecei a praticar é não desorganizar, bagunça a semana inteira e arruma final de semana, comecei a praticar a deixar tudo no seu lugar, até pra não perder tempo depois, no escritório também, em tudo é assim. Isso porque a estética para mim faz muito sentido, não posso entrar no meu quarto e ele estar esteticamente desarrumado, não me sinto bem, preciso de um cheiro bom, preciso ter as coisas alinhadas.</i>
E5	<i>O principal cuidado que tenho é com organização externa, é o que estimula, manter a organização, pois evita cansaço.</i>

Fonte: Autora (2020).

Com base nas respostas, notou-se que o tema da estética engloba diferentes detalhes na vida cotidiana de cada indivíduo, os quais Meneghetti (2017) relata que é o conjunto que forma o ecossistema do Em Si ôntico, e aborda, ainda, que cada identidade possui seu ecossistema e sua cultura, portanto, deve-se identificar e cultivar músicas, odores, cheiros, ambientes, literatura, poesia e estética de cada ecossistema específico. Os ambientes e o modo de viver devem ser coerentes e fazer sentido para a pessoa, pois “cada ambiente que os seres humanos vivem e metabolizam constroem eles mesmos, e os forma inconscientemente” (MENEGETTI, 2017, p. 142). Neste aspecto, os entrevistados abordam as temáticas a seguir.

A alimentação é a manutenção do corpo, mas vai além das condições de saúde, pois o que se come e bebe é uma forma de arte sobre a matéria, uma forma de elegância do espírito (MENEGETTI, 2017). Esta nutrição, que é essencial para a vitalidade do corpo humano e para seu desempenho cotidiano, não vem somente do ato de comer e beber, mas também é constituído pela forma que este comer e beber estão sendo feitos, vê-se abaixo as colocações dos entrevistados.

Freitas (2002), complementa que a alimentação saudável e equilibrada, exercícios físicos regulares diminuem o estresse, e que manter equilíbrio em todas as coisas, pensamentos positivos e emoções agradáveis, refletindo-se num bom temperamento, torna a vida mais feliz, alegre e satisfeita.

Conforme este amadurecimento do próprio estilo vai acontecendo, aprende-se a fazer uma preparação do vestuário para determinadas ocasiões que se participa, ou seja, é referente ao “fato de vestir-se sendo a si mesmo, mas na função que se deve desenvolver, é um ato de responsável profissionalismo estético” (MENEGETTI, 2017, p. 91). Portanto, trata-se de se vestir e de comportar estrategicamente, conforme cada ocasião em que se atua que também é um modo de garantir o melhor desempenho e resultados, pois é uma dedicação que se faz ao momento e na melhor impostação de si mesmo para executar a atividade profissional e demais momentos de vida.

Nas questões referentes a como ocupam seu tempo livre e o que costumam fazer fora do ambiente de trabalho os entrevistados deixam seu relato, descritos no quadro abaixo.

### Quadro 7 - Gestão do tempo livre

	Tempo Livre
E1	<i>Eu tenho duas passagens sobre o tempo livre, antes de iniciar a FOIL eu fazia coisas que não dava muito resultado, eu perdia tempo olhando filme que não tinha nada a ver, assim olhando TV, celular, aí depois que a gente entende que todo tempo é muito precioso que tu precisa se construir a todo instante, hoje eu já penso em uma festa, com quem que eu vou sair, se eu vou indo para casa de um parente eu penso tudo isso, porque eu vejo quem você vai me reforçar como indivíduo, como profissional. Normalmente tudo que eu faço é sempre buscando me aproximar daquilo que vai me fortalecer no que eu faço, então eu levo livros para ler sobre gestão, sobre empreendedorismo, sobre liderança, as músicas que eu ouço normalmente são músicas que reforçam isso sabe, uma música clássica, uma música mais de qualidade, para poder me fortalecer como gestor, é isso para fazer coisas que me aproximam dessa função que eu tenho.</i>
E2	<i>A minha rotina é bem estruturada, até porque tenho a minha filha também, então tudo tem que ser muito organizado, quase cronometrado, no tempo livre eu gosto de cozinhar, eu gosto de estar assim em lugar calmo, a vinda para o Recanto tem muito a ver com isso, porque eu já identifiquei em mim que eu preciso tá um pouquinho para fora, no final de semana vou ler, tem grupo de estudos, vou brincar com a Ester, é o momento de uma preparação para a próxima semana, vou organizar minha casa, faço algumas coisas de autocuidado, vou fazer minha unha, vou cuidar do cabelo, enfim, domingo de noite faço o planejamento para semana, esse é o momento em que a gente tá se organizando. É tudo uma questão de equilíbrio, dentro do meu final de semana também vou ver a família, eu moro muito longe então quando eu for, é também viajar, aqui em Santa Maria tem meus amigos e tal, e eu percebi que quando eu erro o equilíbrio, quando vou ficar muito tempo com os meus amigos ou quando passei muito tempo do meu dia em função da casa, quando vou assistir um filme, alguma outra coisa vai faltar, é óbvio né, por isso que é tudo uma questão de equilíbrio, outra parte vai sofrer e impacta no resultado e eu tenho que cuidar porque eu deixo pouco espaço para dormir.</i>
E3	<i>Meu tempo livre é praticamente zero. Todo dia eu me levanto 7 horas, tenho que cuidar da casa né dá uma organizada até às 8 horas. Às 8 horas abro a porta do estabelecimento, já entro no espaço do atendimento, até 11:30 volto para dentro de casa aqui tem a função do almoço, a tarde de novo volto na minha atividade, ainda tem que achar sempre um tempo porque eu tenho que ajudar meu filho, também estão fazendo aulas e as atividades deles todas por computador e ele tem muita dúvida, então tenho essa tarefa para mim. Tenho que ser mãe, eu tenho que ser cabeleireira, eu tenho que ser filha, porque meu pai tem Alzheimer então eu também tenho que correr, me envolvo com toda a parte burocrática. E tipo no sábado que a gente vem na aula né, eu volto para casa elétrica com vontade de fazer mil coisas, e não se me sinto cansada eu acho que toda pessoa que realmente ingressar na faculdade e querer se aprimorar e melhorar em todos os ângulos profissionalmente, no pessoal, no seu modo de ser né, porque aí entra a vestimenta, também os hábitos, se ela pôr em prática ela pode ter uma vida plena e maravilhosa.</i>
E4	<i>O meu tempo livre é bem restrito, aproveito para estudar, mas é que estudar pra mim não é ler um livro, é investigar, buscar inovação, até um desafio que tenho é ler mais livros. Eu sinceramente não estudo para o curso de administração. Quando eu tô na aula eu consigo relacionar com o trabalho. Meu tempo é 100% trabalho, quando tô na AMF parcialmente é pelas aulas, parcialmente é trabalho, quando tô na aula eu filtro o que me interessa, mas minha agenda é trabalho, passo o dia inteiro em função.</i>
E5	<i>O tempo livre é sempre em volta da empresa, às vezes no domingo saio com os amigos.</i>

Fonte: Autora (2020).

Conforme observado por Meneghetti (2013), o tempo livre é onde se faz um empenho intelectual, moral e subjetivo, pode ser por meio de leitura de um livro, principalmente nas ocasiões de férias, reforça que “o conceito de férias, [...] é dedicar-se

ao pleno real de si mesmo” (MENEGETTI, 2013, p. 425). Neste ponto os acadêmicos trouxeram a seguinte abordagem:

Levando em consideração o entendimento de grandes líderes sobre o assunto, que é a partir da visão dos empresários, o estilo de vida está vinculado as ações do dia a dia, das atividades do cotidiano de cada pessoa, ressaltam no Quadro que esta visão reforça o laço do estilo de vida com a atuação profissional, e que este estilo vai impactar nas empresas. Neste aspecto, os acadêmicos abordaram a mesma vivência, quando citam em todas as respostas que suas ações cotidianas estão embasadas no desenvolvimento do negócio em que trabalham.

No Quadro 1, os empresários apontam que o valor do trabalho está ligado ao sentido da vida, o autor Meneghetti (2015) ressalta que cada pessoa possui um potencial natural a ser desenvolvido e a ser praticado de forma integral, inclusive no trabalho, pois “possibilita ao homem a evolução histórica de seu próprio potencial” (MENEGETTI, 2015, p. 16). Nas respostas dos acadêmicos pode-se observar que estão no percurso de desenvolvimento desse potencial, quando citam que o trabalho que fazem hoje traz satisfação, alegria, pois tiveram crescimento nos resultados profissionais com suas atitudes também fora do ambiente do trabalho em si.

Para os autores Silva, Santana e Neto (2015), atualmente os profissionais que apresentarem as características e os aspectos de liderança, ou que trabalharem para reforçar características com objetividade e versatilidade, podem fortalecer o seu desempenho no cenário atual do mercado de trabalho. Este mercado exige novas posturas, como flexibilidade a mudanças, bom relacionamento com equipes e com clientes, capacidade de criatividade e inovação, pois a adequação do mercado se baseia nas necessidades organizacionais e sociais e o conjunto de competências que cada pessoa possui. Observando a fala dos acadêmicos, pode-se visualizar que se encontra em formação positiva para este mercado, trabalhando com busca de conhecimento, aperfeiçoamento através do estudo e do diferencial que pode ser proporcionado pela estética, tanto do indivíduo, como do ambiente e espaço em que trabalha.

Quando questionados sobre como os entrevistados vêem a relação pode haver entre seu estilo de vida e seus resultados profissionais, relataram que:

**Quadro 8 - Visão do estilo de vida como resultado para os acadêmicos**

Entrevistados	Estilo de vida e resultados
E1	<i>Descuidar do estilo de vida parece perda de tempo e é energia jogada fora, dá uma frustração tu sente bah eu joguei meu tempo fora poderia ter feito isso, aí eu poderia estar falando outro idioma, eu poderia estar mais na frente se eu tivesse pensado naquele período, e se eu for negativo se percebeu que perdeu a oportunidade de fazer algo para ti. A primeira evidência foram as pessoas me procurando hoje, elas me buscam para solucionar problemas delas, pra ajudar, pra botar as coisas em ordem e são pessoas que me buscam para contribuir no projeto delas, esse foi o principal resultado.</i>
E2	<i>O impacto das atitudes pessoais é muito é visível dentro da empresa, para quem for experimentar, tem que prestar atenção nas pequenas coisas e qual vai ser a resposta que a gente dá o nosso dia a dia é muito fácil de perceber. Não existe que a segregação do que vai ser minha vida pessoal da minha vida profissional, na verdade você está bem numa coisa, está bem em tudo, quando tu tá mal, fica mal em tudo, e é assim sobre as atitudes, eu acho que na minha vida quando houve mudanças bem drásticas, isso impactou diretamente no meu resultado de trabalho, mas impacta no sentido de que tu deixa de ser criativo, tu pode até seguir fazendo, tu não deixa de fazer o que é teu papel, mas deixa de dar o pulo do gato sabe, de fazer bem mesmo, de fazer diferente, de se impressionar, isso eu vejo que só se constrói quando todas as esferas da vida estão equilibrados.</i>
E3	<i>Eu me sinto realizada, mas eu perdi uma parte que ficou lá atrás e hoje, mesmo que eu tente não vou recuperar, aquela parte que eu perdi, agora é uma outra fase e outra história, eu dou esse conselho que aproveitem a oportunidade porque hoje eu olho para trás e penso que eu gostaria já estar realizada profissionalmente, mas com certeza tudo acontece no seu tempo e eu tô em crescimento também, com certeza a experiência está agregando, com certeza eu tô na maturidade do meu negócio, tenho tudo regulado, foi sofrido centavo por centavo, mas é muito legal, eu tenho muito orgulho de mostrar e me sinto uma mulher muito realizada pela oportunidade de conseguir ter feito exatamente como eu gostaria, estudo os detalhes, eu pensei que com certeza quem vê esse cuidado a pessoa já tá indo lá por um valor a mais. Mesmo com toda essa estrutura linda eu não tava conseguindo chamar meus clientes, porque o ambiente era gostoso mas o eu, a dona era tipo assim a coitadinha pobrezinha humildezinha, eu não tinha postura altura do que eu tava, eu levei um choque de realidade quando mudei isso. Eu despertei o meu eu o verdadeiro, melhorei a fisionomia e aprendi a falar com as pessoas, perdi o medo e eu tenho muito orgulho dele demonstrar né que contar para as pessoas o quanto eu me sinto evoluída e grata por ter uma oportunidade dessa, a gente sempre tem que reconhecer onde a gente tava e onde a gente veio parar, e ver para onde a gente vai né, tem que ter uma postura superior.</i>
E4	<i>Eu acho que para poder desenvolver o estilo de vida a pessoa também tem que ter interesse é uma opção pessoal de crescimento senão não adianta tu andar bem vestido. A pessoa para poder se desenvolver, ela também tem que ter interesse e uma opção pessoal de crescimento. Quando tu trabalha com pessoas, tudo impacta. Uma coisa que sempre digo é da vestimenta, porque me visto do jeito que me visto, a imagem que tu transmite impacta em qualquer local que tu tá, até no bar da faculdade quando tu tá com uma camisa, ou chega numa loja, é um atendimento completamente diferente do que se tu tá com uma camiseta. E o que isso traz pra dentro da empresa, respeito e maturidade, o funcionário te trata como uma pessoa mais madura, o óculos, não ficar brincando, falar mais sério, não dá risadinha, tudo isso monta o meu perfil e a imagem que eles enxergam de mim, se eu fosse um brincalhão e fosse de qualquer jeito eu não teria como me postar em sentido de dar ordem, de direcionar.</i>
E5	<i>Eu noto que nossas decisões sempre podem mudar e melhorar. Consigo aplicar muitas coisas que aprendo em aula, aqui na empresa, sempre tem coisas pra melhorar, e isso dá muita certo, dá muito resultado. O que mais vejo o resultado positivo e negativo é nessas mudanças, muitas vezes vejo que nossos pensamentos, o olhar fixo no que se faz se nota na empresa, ela muda como a gente muda.</i>

Fonte: Autora (2020).



A partir destes relatos dos estudantes de Administração, foi possível observar que o estilo de vida é importante para a atuação profissional, pois torna os resultados mais satisfatórios e prazerosos. Greca (2000) complementa que a carreira tem relação com o projeto de existência de um indivíduo, pois ambos ligam o passado, o presente e o futuro por meio das vivências que a pessoa atravessa ou espera atravessar ao longo da vida.

A partir do relato dos entrevistados é visível que o empenho que possuem enquanto indivíduos responsáveis, em todas as atividades que desempenham, faz com que o resultado dentro da profissão que exercem seja mais assertivo e permite mais prazer e sentimento de realização, quando reforçam que sentem que suas mudanças também se mostram dentro da empresa, e que isso parte do interesse da pessoa, é uma vontade própria que se tem, de cuidar de si mesmo, pois estar bem faz com que as atividades profissionais também sejam bem executadas, pois quando se está funcional se ganha criatividade e causa melhores impressões.

Conforme citado pelos acadêmicos, o estilo de vida impacta no que se transmite dentro da empresa e permite evolução, pois o cuidar de si enquanto pessoa, traz mais segurança, bem-estar e mais autonomia para desempenhar as atividades. Meneghetti (2019) afirma que para que um indivíduo alcance resultados positivos na sua trajetória profissional, de forma integral precisa realizar algumas mudanças de impostação na vida pessoal e profissional, é fazer a mudança do Eu, criar a própria autenticação por meio do autoconhecimento de quem sou.

Meneghetti (2020, p. 81) aborda regras para construir a própria grandeza dos jovens, que são:

I – ter dignidade de saber quem é e de saber se demonstrar a partir do que sabe fazer, dessa forma, começando a ter dignidade de produzir o suficiente para si mesmo, começando por sua independência financeira.

II- depois este jovem precisa aprender usar o seu dinheiro para construir a própria evolução, saber fazer para investir em seu próprio crescimento, pensando e buscando sempre aquilo que lhe realiza e que lhe serve.

III – saber escolher o ambiente e as pessoas adequadas ao próprio projeto, ou seja, está relacionado em se envolver numa sociedade que também contribui com esse crescimento, citado anteriormente, procurar aqueles que se aproxime do seu projeto, dos competentes e dos melhores, para que se possa aprender com eles.

IV – não viver suas relações afetivas seriamente, pois pode ocorrer como certa perda de tempo, ou seja, a dedicação ao campo afetivo deve ser equilibrada, sem que consuma tempo dos jovens. A prioridade deve ser a si mesmo e seu trabalho, pois é necessário desenvolver o saber fazer, para poder se desenvolver na vida.

V- fazer cultura relativa ao próprio projeto como forma de conhecer mais sobre o mundo, não apenas sobre o meio em que se está inserido, sobre sua cidade, estado ou país, mas sim, acompanhar os noticiários de diferentes países, a fim de aprimorar os conhecimentos de mundo. Além disso, cultivar a cultura que faz função à vida, boas músicas, bons filmes, bons livros e estudos.

VI – manter sempre uma diplomática fuga dos habituais amigos, habitual família, do habitual território, ou seja, de forma pacífica, com respeito e honestidade criar um processo de desvinculação daquelas pessoas que estão muito presentes, mas que não contribuem com seu projeto de vida. De modo que proporcione um bem-estar faz-se um afastamento dessas relações que se mantêm por hábito.

VII- usar a Ontopsicologia, pois “ensina a arte do belo, do potencial que está dentro de nós: é a técnica de como proteger e desenvolver o maravilhoso que é cada um de nós” (MENEGETTI, 2020, p. 88). Ou seja, por fim é colocar em prática o que se aprende, e manter-se atualizado sobre si mesmo, para sua construção histórica de modo cada vez mais assertivo.

Em relação a estas regras mencionadas, os acadêmicos entrevistados encontram-se realizados na regra I, II e III, quando citam que já atuam profissionalmente, e em cargos de renome dentro das empresas, ou até mesmo são empresários. Além disso, relataram que o próprio ingresso no curso de Administração foi um investimento que fizeram para si mesmos, mostrando, então, que há uma preocupação com o aprimoramento pessoal, a partir de investimentos em qualificações. Quanto a terceira regra, citaram durante a entrevista que tiveram oportunidade de engrandecer o negócio e o seu desenvolvimento no trabalho a partir das relações com os professores, que dá a passagem de que já sabem onde encontram grandes competências para fazerem suas passagens de crescimento com mais segurança.

Além disso, evidenciou-se que também vivem a regra V que diz respeito às culturas que consomem, neste quesito mencionaram que hoje já procuram assistir e ouvir programações que transmitem coisas boas e desafiadoras, bem como estudos que

aprimoram sua atuação profissional, ou que sejam ao menos incentivadoras. Os aspectos das regras IV, VI e VII não foram tratados na coleta de informações.

Os autores Murin, Freo e Madruga (2006) reforçam que o perfil do administrador é como de um aprendiz é capaz de levar seus aprendizados para dentro do seu trabalho, aplicando-os na sua atuação profissional. Os autores Silva, Santana e Neto (2015) complementam que o mercado exige novas posturas, como flexibilidade a mudanças, bom relacionamento com equipes e com clientes, capacidade de criatividade e inovação, pois a adequação do mercado se baseia nas necessidades organizacionais e sociais e o conjunto de competências que cada pessoa possui, além disso, os profissionais que apresentarem as características e aspectos de liderança, ou que trabalhem para reforçar estas características com objetividade e versatilidade, podem fortalecer o seu desempenho no cenário atual do mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o objetivo desta pesquisa, que foi de investigar como o estilo de vida contribui para o melhor desempenho no trabalho e na carreira dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração, realizou-se a construção do referencial teórico com base na formalização histórica do trabalho e qual a visão que se tem sobre o tema atualmente, em seguida, aprofundou-se as definições de estilo de vida, dentre elas as atitudes e comportamentos que foram fundamentados a partir da Ciência Ontopsicológica, para formalizar a relação que existe entre ambas temáticas.

A fim de compreender como os acadêmicos estão situados neste período de formação, para isso, foram realizadas entrevistas que apontaram os principais pontos que hoje são observados pelos jovens, enquanto estilo de vida e quais resultados evidenciam no seu dia a dia.

Ressaltando que o intuito deste trabalho foi compreender como os acadêmicos notam a importância de cuidar do seu estilo de vida, e como fazem e a partir disso, como observam o seu desempenho dentro do trabalho. Levando em consideração o primeiro objetivo específico que trata de estudar o estilo de vida dos acadêmicos, observou-se que dentro de tudo que se entende por estilo de vida, os entrevistados apontaram alguns pontos que hoje vivenciam que envolvem a coerência com cuidados pessoais, detalhes de estética, gestão do tempo livre.

Deste modo, respondendo ao objetivo específico que trata de analisar os resultados que os estudantes obtêm a partir de seu trabalho, observou-se que os acadêmicos chegam a resultados mais funcionais, possibilitando a criatividade, pois estar bem faz com que as atividades profissionais também sejam bem executadas.

Sendo assim, entende-se que todo o desempenho profissional parte da responsabilidade do indivíduo, cuidando de si mesmo em todas as esferas da vida, pois é isto que dá satisfação e prazer, tornando a pessoa mais capaz e criativa de executar suas tarefas no trabalho. O estudo mostrou também o quanto os acadêmicos estão dispostos atualmente a fazerem essa sua construção contínua e integrada, sendo que as respostas encontradas sobre o estilo de vida foram variadas para cada entrevistado, justamente por estarem vivendo em estágios e patamares de vida diferentes, em que cada um tem

responsabilidades que condizem com essa realidade, ou seja, quanto mais se cresce, maiores as incumbências exigidas pela vida.

Observou-se que esta é a importância do estilo de vida, trata de saber cuidar de si para poder se colocar na ação de modo assertivo e positivo, tudo parte do interesse do indivíduo em investir em seu crescimento, e vai de acordo com os objetivos de cada pessoa, conforme a perspectiva que cada um possui sobre este crescimento. Notou-se ainda, o quanto os estudantes estão dispostos atualmente a fazerem essa construção contínua e integrada, quanto maior for essa disposição, maior o raio de ação que se desenvolverá enquanto profissional, aumentando na mesma dimensão a potencialidade as responsabilidades da pessoa.

Desse modo, a presente pesquisa trouxe como resultado as experiências vividas por jovens estudantes do curso de Bacharelado em Administração e como é seu estilo de vida, a partir do relato dos entrevistados é visível que o empenho que possui enquanto indivíduos, responsáveis em todas as atividades que desempenham torna o resultado mais assertivo e permite mais prazer e sentimento de realização, quando reforçam que sentem que suas mudanças também se mostram dentro da empresa, e que isso parte do interesse da pessoa, é uma vontade própria que se tem, de cuidar de si mesmo, pois estar bem faz com que as atividades profissionais também sejam bem executadas, pois quando se está positivo se ganha criatividade e causa melhores impressões.

Deste modo, como sugestão para estudos futuros indica-se aprofundar pesquisas sobre quais resultados surgem na atuação profissional conforme as demais temáticas que se encontram como estilo de vida, segundo a Ciência Ontopsicológica. E também, aplicar a pesquisa a partir do terceiro semestre do Curso de Administração, para averiguar se há um progresso neste na relação do estilo de vida e como gera resultado.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Fordismo, toyotismo e acumulação flexível. *In*: ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015. Cap. 1. Disponível em: [http://www.cortezeditora.com/Algumas\\_paginas/Adeus\\_ao\\_trabalho.pdf](http://www.cortezeditora.com/Algumas_paginas/Adeus_ao_trabalho.pdf). Acesso em: 19 abr. 2020.

ARONI, Fernanda. **Carreira**: visão acadêmica e práticas do mercado de trabalho relatadas pela publicação Guia Você S/A Exame "As melhores empresas para você trabalhar". 2011. 130 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 1977.

BERNABEI, Pamela. Os três pontos para entrar no mundo do trabalho. *In*: FOIL. **Psicologia empresarial**. São Paulo: Foil, p. 37-44, 2013.

BITENCOURT, Betina Magalhães; GALLON, Shalimar; SCHEFFER, Angela Beatriz Busato. Programas trainee e expatriação como fatores propulsores de ascensão na carreira. **Recap: Revista de Carreira e Pessoas**, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 232-248, jan. 2014.

BRASIL, Vanderlei; FELIPE, Camila; NORA, Mariana Macedo; FAVRETTO, Raquel. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Unisul: Conhecimento para cada fase da vida**, Santa Catarina, v. 1, n. 4, p. 117-131, jul. 2012.

CALLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Métodos de Pesquisa**: Metodologia de Pesquisa. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Cap. 14. p. 415-455.

CARVALHO, Talita de (ed.). **A origem do sistema capitalista**. 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/sistema-capitalista-origem/#toggle-id-1>. Acesso em: 15 abr. 2020.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**: Colaboração Internacional, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov. 1995.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel; GONZAGA, Gustavo; RIBEIRO, Eduardo Pontual. A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro. *In*: CORSEUIL, Carlos Henrique; BOTELHO, Rosana Ulhôa. **Desafios à Trajetória Profissional dos Jovens**. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. Cap. 5. p. 157-174. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_desafios\\_completo-web.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_desafios_completo-web.pdf). Acesso em: 13 abr. 2020.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**. v. 36, n. 3. São Paulo, nov.1996.

FREITAS, Paulo G. **Saúde um Estilo de Vida**. Baseado no Equilíbrio de Quatro Pilares. São Paulo: IBRASA – Instituição Brasileira de Difusão Cultural Ltda., 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

Greca, M. G. (2000). A importância da informação na orientação profissional: uma experiência com alunos de ensino médio. *In*: SOARES, D, H. P.; LISBOA, M. D. (Orgs.). **Orientação Profissional em Ação**: formação e prática de orientadores. São Paulo: Summus.

HALF, Robert. **Rotatividade nas empresas, como reduzir índices de turnover**. 2016. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/rotatividade-nas-empresas-como-reduzir-indices-de-turnover>. Acesso em 03 abr. 2020.

IMED. **Índice de turnover no Brasil**: o desafio da retenção nas empresas brasileiras. 2019. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/indice-de-turnover-no-brasil/>. Acesso em: 03 out. 2020.

LACOMBE, Beatriz. **Gerenciamento de carreira**: um manual de instrução. Artigo transcrito de uma conversa com Carlos Costa, Daniel Babinski, Daniel Wei Liang Wang e Bruno Ramos Pereira. Nov. 2008, p. 66.

LIMA-DIAS, Maria Sara de; Dulce Helena Penna Soares. Planejamento de carreira: Uma orientação para universitários. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 53-61, mar. 2012.

MADEIRA, Francilene Batista; FILGUEIRA, Dulce Almeida; BOSI, Maria Lúcia Magalhães e NOGUEIRA, Júlia Aparecida Devidé. **Estilos de vida, habitus e promoção da saúde**: algumas aproximações. São Paulo, v.27, n.1. p. 106-115. 2018.

MATOS, Ronivaldo Menegassi. O estilo de vida do cliente com hipertensão arterial e o cuidado com a saúde. **Esc. Anna Nery [online]**: Rio de Janeiro, v. 10, n.3, p. 378-384, 2006.

MENEGHETTI, Antonio. As três descobertas. *In*: Meneghetti, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 4. Ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MENEGHETTI, Antonio. Fundação Antonio Meneghetti (org.). Carreira e estilo de vida. *In*: MENEGHETTI, Fundação Antonio (org.). **Antonio Meneghetti sobre ... A riqueza como arte de ser**. São João do Polêsine: Ontopsicológica Editora Universitária, 2016a. Cap. 5. p. 73-82.

MENEGHETTI, Antonio. A Finalidade do Residence. *In*: **Residence Ontopsicológico**. São João do Polêsine: Ontopsicológica Editora Universitária, 2016b, p 15.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia empresarial**. São Paulo: Foil, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. Os sete pontos do empreendedor. *In*: MENEGHETTI, Antonio. **A Psicologia do Líder**. Recanto Maestro: tradução Ontopsicológica Editrice, 2008. Cap. 4. p. 70.

MENEGHETTI, Antonio. **Jovens e a Realidade Cotidiana**. Fundação Antonio Meneghetti, São João do Polesine, 2017.

MENEGHETTI, Antonio. **Isomaster**: como empresário do ser. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2018. Cap. 6. p. 125.

MENÉNDEZ, Eduardo L. **Estilos de vida, riesgos y construcción social. Conceptos similares y significados diferentes**. 1998. p. 37-67.

MENEGHETTI, Antonio. As três descobertas: o critério epistêmico: o Em Si ôntico. *In*: MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010. Cap. 3.

MUNHOZ, I. M. S; MELO-SILVA, L.L.; AUDIBERT, A. Educação para a carreira: pistas para intervenções na educação básica. *In*: LEVENFUS; R. S. (org.). **Orientação Vocacional e de Carreira Em Contextos Clínicos e Educativos**. Porto Alegre: Artmed, 2016.

MURIN, Lisandra Taschetto; FREO, Arlei Arlindo; MADRUGA, Lucia Rejane da Rosa Gama. Mercado de Trabalho: A Visão dos Acadêmicos de Administração da Ufsm e Unifra. **VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**, Blumenau, nov. 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Conceito e amplitude do plano de carreira: Atuação das empresas. *In*: OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Plano de Carreira - Foco no Indivíduo**: como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2013. Cap. 1, p. 36 – 37.

ONELLAS, Thuê Camargo Ferraz de. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem Reben**, Brasília, v. 9, n. 4, p. 552-555, ago. 2006.

PENA, Rodolfo F. Alves. "**Fases do capitalismo**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/fases-do-capitalismo.htm>. Acesso em: 15 de abr. 2020.

PEREIRA, Júlio Cesar Rodrigues. O dado qualitativo: o dado e o evento. *In*: PEREIRA, Júlio Cesar Rodrigues. **Análise de dados qualitativos**: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humana e sociais. 3. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2004. Cap. 1, p. 21.



ROTICH, Kipkemboi Jacob. History, evolution and development of human resource management: a contemporary perspective. **Global Journal Of Human Resource Management**, Eldoret, v. 3, n. 3, p. 58-73, mai. 2015.

SAMPIERI, Roberto Hernández; CALLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. Os enfoques quantitativo e qualitativo na pesquisa científica: Quais são as características do enfoque qualitativo de pesquisa? *In*: SAMPIERI, Roberto Hernández; CALLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Métodos de Pesquisa: metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Cap. 1. p. 33-35.

SCHAEFER, Ricardo. Formação integral para o protagonismo responsável: as dimensões da formação do jovem no recanto maestro. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, Restinga Seca, v. 7, n. 10, p. 32-52, dez. 2017.

SILVA, Guaraci Alves F.; SANTANA, João Vitor Santos; PEREIRA NETO, João. **O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise**. Docplayer, 2015.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. A Pesquisa e suas Classificações: Classificação das pesquisas. *In*: SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. Cap. 2. p. 20-22.

TEIXEIRA, Enéas Rangel; LAMAS, Alinny Rodrigues; MATOS, Ronivaldo Menegussi de. O estilo de vida do cliente com hipertensão arterial e o cuidado com a saúde. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 378-384, 2006.

TRIVINOS. Augusto Nivaldo Silva. Entrevista semi-estruturada como Técnica de Coleta de Informações. *In*: TRIVINOS. Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIDOR, 2016. Depoimento sobre o diferencial da Ontopsicologia na formação dos jovens. *In*: **Vídeo institucional “Formação em Recanto Maestro”**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2016.

XERPA. **Índice de rotatividade e variação de emprego no RS chegou a 4,8 em 2016**. 2017. Disponível em: <https://www.imed.edu.br/Comunicacao/ImedNaMidia/indice-de-rotatividade-e-variacao-de-emprego-no-rs-chegou-a-4-8-em-2016-1>. Acesso em: 03 out. 2020.

WAZLAWICK, Patrícia. **Para engendrar a técnica de personalidade: resultados da pedagogia ontopsicológica aplicada na formação pessoal e profissional de jovens no ensino superior universitário**. 2014. Monografia (Especialização em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico). Antonio Meneghetti Faculdade, Recanto Maestro, 2014.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. A glossary of terms for community health care and services for older persons. Who Centre for Health Development, Ageing and Health Technical Report, volume 5, 2004. *In*: PORTES, LA. **Estilo de Vida e Qualidade de Vida**: semelhanças e diferenças entre os conceitos. *Lifestyle J*, 2011;1(1):8-10. Disponível em: <http://acta.nisled.org/index.php/LifestyleJournal/article/view/3>. Acesso em: 03 out. 2020.

## APÊNDICE



## Questionário

1- Idade:

Local onde mora:

Área de atuação:

2- O que motivou-se a escolher o curso de Bacharelado em Administração-AMF?

---

---

---

3- Você atualmente trabalha? Sim ( ) Não ( )

4- Poderia dizer como foi a sua trajetória profissional até o momento?

---

---

---

5- Quantas horas você costuma trabalhar por dia?

---

---

---

6- Caso você ainda não trabalhe que tempo você dedica a procura de um trabalho?

---

---

---

7- Pensando a longo prazo como você se imagina daqui a cinco anos no âmbito profissional?

---

---

---

8- Quando você pensa em planos para a construção do seu futuro, eles estão ligados ao seu trabalho?

---

---

---

9- O que costuma fazer quando está fora do trabalho?

---

---

---

---

---

10- Quanto tempo a longo da sua semana você dedica aos estudos?

---

---

---

---

11- E a longo de um mês poderia informar quanto tempo são dedicado aos estudos?

---

---

---

---

12- Se fosse para definir o seu estilo de vida o que você diria?

---

---

---

---

13- Costuma fazer viagens? Sim ( ) Não ( )

14- Se sim as viagens estão mais vinculadas ao lazer, ao descanso ou a cultura, ao dedicadas para ampliar o conhecimento?

---

---

---

---

15- Como ocupa seu tempo livre?

---

---

---

---

16- No seu trabalho quando ocorre uma mudança de atitude sua, você percebe isso no desenvolvimento das suas atividades?

---

---

---

---

17- Caso tenha respondido que sim, poderia apontar as principais diferenças que você percebeu?

---

---

---

---

18- Você acredita que suas atividades cotidianas do seu dia a dia poderiam impactar no seu desempenho profissional? De que forma?