

**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ONTOPSICOLOGIA**

**FLÁVIO RAMOS**

**A ENTREVISTA DE SELEÇÃO PARA EMPREGO:  
Identificação do Potencial de Liderança no Jovem**

Recanto Maestro, Restinga Sêca/RS  
2022

## **FLÁVIO RAMOS**

### **A ENTREVISTA DE SELEÇÃO PARA EMPREGO: Identificação do Potencial de Liderança no Jovem**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Ontopsicologia como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.  
Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Claudiane Weber

### **COMISSÃO EXAMINADORA**

Profa. Dra. Claudiane Weber  
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dra. Helena Biasotto  
Membro da Banca Examinadora  
Instituição

Prof. Marcelo Girade Correa  
Membro da Banca Examinadora  
Instituição

## RESUMO

Encontrar quais os instrumentos úteis e funcionais para identificar o potencial de liderança no jovem durante uma entrevista é um dos grandes desafios que um líder que se propõe formar pessoas pode ter. Nesta pesquisa, analisou-se os instrumentos necessários e quais as condições de saúde mental, física e de percepção que o líder precisar ter para executar essa missão. O estudo é baseado na experiência empresarial e conhecimento de instrumentos de seleção e recrutamento usados na prática do dia a dia, com o acréscimo de uma habilidade, um conhecimento que faz toda a diferença e é ensinado na escola Ontopsicológica, que se chama análise semântica. A pesquisa investigou como outros empresários que também tem o conhecimento da Ciência Ontopsicológica realizam a seleção de jovens líderes em suas empresas. Para tanto, analisou-se as relações e as particularidades entre as suas rotinas. A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório e qualitativo. Os resultados trouxeram compreensões sobre quais são as melhores ferramentas, técnicas e outros conhecimentos importantes, ou seja, o que é necessário para o sucesso nesta missão. Constatou-se que um líder exato e que faz uso inteligente de determinados instrumentos e conhecimentos, mesmo em apenas uma entrevista, é assertivo na identificação e contratação de um jovem com grande potencial para a realização e liderança.

**Palavras-chave:** Ontopsicologia. Líder. Empresa. Recursos humanos. Recrutamento de pessoas.

## **ABSTRACT**

Finding useful and functional tools to identify the leadership potential in young people during an interview is one of the great challenges that a leader who intends to train people can have. In this research, we analyzed the necessary instruments and the conditions of mental, physical and perception health that the leader needs to have to carry out this mission. The study is based on business experience and knowledge of selection and recruitment tools used in everyday practice, with the addition of a skill, a knowledge that makes all the difference and is taught in the ontopsychological school, which is called semantic analysis. The research investigated how other entrepreneurs who also have knowledge of Ontopsychological Science carry out the selection of young leaders in their companies. Therefore, the relationships and particularities between their routines were analyzed. The present research is characterized as a qualitative study. The results brought insights into what are the best tools, techniques and other important knowledge, that is, what is necessary for success in this mission. It was found that an exact leader who makes intelligent use of certain tools and knowledge, even in just one interview, is assertive in identifying and hiring a young person with great potential for achievement and leadership. Keywords: Leadership potential; Selection for employment

**Keywords:** Ontopsychology. Leader. Company. Human Resources. Recruit Employees.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	8
2.1 O LÍDER .....	8
<b>2.1.1 Autenticação do líder</b> .....	10
2.2 TESTE DE PERFIL .....	11
2.3 BIOGRAFIA HISTÓRICA .....	11
2.4 ANÁLISE SEMÂNTICA.....	12
2.5 PSICOLOGIA DA GENITURA .....	13
<b>3 MÉTODO DA PESQUISA</b> .....	16
3.1 AMOSTRAGEM E SUJEITOS DA PESQUISA .....	16
3.2 PROCESSO DE COLETA DOS DADOS .....	16
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DE DADOS</b> .....	18
4.1 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.....	18
4.2 INFORMAÇÃO DE IDENTIFICAÇÃO .....	18
4.3 AS FERRAMENTAS.....	18
4.4 O QUE É IMPORTANTE PESQUISAR DA VIDA DO JOVEM CANDIDATO .....	20
4.5 CONHECIMENTOS DO LÍDER ENTREVISTADOR .....	21
4.6 A AUTENTICIDADE DO LÍDER ENTREVISTADOR .....	23
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	25
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	26
<b>APÊNDICE 01 – PERGUNTAS E RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO</b> .....	28

## 1 INTRODUÇÃO

Quando um empresário busca o crescimento e resolve abrir o seu projeto empresarial para que outra pessoa faça o seu projeto de vida dentro desta mesma unidade de ação, é importante primeiramente, a identificação do potencial de liderança, para a realização da grandeza entendida como necessária e, quando se pretende que seja um jovem a ter essa oportunidade, o ponto inicial se dá através de uma primeira entrevista e essa passa a ser definitiva e, portanto, são necessárias condições específicas para a sua realização.

Não existe função sem pessoa. Uma vez atingida uma determinada liberdade econômica, muitos pensam poder contratar “dez, vinte, trinta pessoas para aquele determinado projeto...”. Antes de mais nada, deve ser encontrada a pessoa; sem ela, não pode existir nenhum business (MENEGETTI, 2011a, p. 101).

A responsabilidade é sempre do líder, portanto cabe a ele a identificação de potencial de liderança do jovem candidato à vaga. O processo de atração e seleção de pessoas inicia-se pela captação de currículos, análise dos mesmos, aplicação de testes básicos de identificação do perfil e somente depois se faz a etapa mais importante que é a entrevista entre o candidato e o líder.

O líder responsável sabe que somente pode fazer algo importante quando se encontra em um momento de exatidão, normal no sentido de estar conforme a sua norma de natureza, ou seja, estar por inteiro, sem nenhuma ação de estereótipo, hábito, costume, trauma, memória, etc., atrapalhando, pois, assim terá condições de usar todos os recursos disponíveis. No caso da entrevista terá, por exemplo, que sentir o que o seu corpo informa quando impacta a outra pessoa na sua frente.

A motivação para a escrita deste artigo está relacionada aos resultados positivos obtidos quando o empresário não é superficial com o uso de todos esses recursos e com o cuidado da sua condição para a captação da realidade, da verdade na identificação do potencial de liderança de um jovem candidato.

A experiência do autor que é formado em administração, com MBA e pós MBA na FGV, MBA Business Intuition na Antonio Meneghetti Faculdade e atualmente além de estar terminando a Especialização em Ontopsicologia está cursando a graduação em

Ontopsicologia na Faculdade Antonio Meneghetti, essa formação aliada aos 35 anos de experiência com empreendedor aonde já recrutou, desenvolveu e também já desligou inúmeras pessoas contribui de forma significativa para o resultado deste trabalho, desta pesquisa.

Não se trata apenas de mais uma seleção de funcionário e sim de uma seleção específica para um cargo futuro de liderança que um jovem possa, tendo o potencial natural, com os meios necessários colocar em prática através da liderança o seu projeto de vida dentro da empresa. Portanto, está em jogo a vida de um jovem que ganhou da natureza um grande potencial de realização e o crescimento da empresa do líder.

Faz-se necessário a compreensão de instrumentos úteis e funcionais ao líder para a realização desta tarefa, e essa pesquisa procura responder quais são essas ferramentas.

Vale informar que existem inúmeras formas de fazer o processo de identificação de um potencial de liderança em um jovem e, portanto, a forma utilizada nesse trabalho é oriunda da experiência do pesquisador, aplicada no seu dia a dia laboral e já com resultados positivos colhidos como evidência empírica que ele funciona. Essa é também umas das motivações em construir esse trabalho, ou seja, deixar disponível a todo o empreendedor que tenha esse mesmo objetivo, ter acesso a esse método, a esse passo a passo.

O fato de ser um líder significa que essa pessoa já alcançou um certo conhecimento e desenvolveu habilidades que o levaram até o sucesso atual. Porém, para um resultado superior ao identificar o quântico de ambição de um jovem em uma entrevista, esse estudo mostra que se faz prioritário um conhecimento específico, que pode ser aprendido através de muita capacitação sem superficialidade, que é uma descoberta própria da Ontopsicologia feita pelo Acadêmico Professor Antonio Meneghetti que se chama: **campo semântico**. Esse, é o modo como a vida comunica a si mesma. Por isso, sugere-se para aprofundamento o estudo da Ciência Ontopsicológica e da descoberta supracitada.

Diante do exposto, a pergunta desta pesquisa que se buscou esclarecer foi: quais são os instrumentos necessários para se identificar o potencial de liderança de um jovem em uma entrevista?

O objetivo geral consiste em, conhecer quais são os instrumentos úteis e funcionais utilizadas por empresários com conhecimento em Ontopsicologia durante uma entrevista de emprego para se identificar o potencial de liderança em um jovem.

Nas próximas páginas deste estudo, o leitor irá encontrar uma definição clara do que é um verdadeiro líder, a importância da sua autenticação, teste para se identificar o perfil do candidato, conhecimentos necessários para uma análise semântica e sobre a psicologia da genitura, a análise e discussões dos dados coletados na pesquisa junto a empresários e quais conclusões foram encontradas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo é apresentada a fundamentação teórica para conhecer os instrumentos que podem ser usados pelo líder, na tarefa de identificar o potencial para a liderança de um jovem em uma entrevista de emprego, assim como a rotina, o passo a passo para fazer uma entrevista com sucesso.

### 2.1 O LÍDER

Todo o empresário líder busca para colocar junto, somar ao seu projeto um outro líder ou pelo menos um indivíduo que tenha esse potencial. Mas o que é verdadeiramente um líder? Acredita-se que um líder é aquele que nasce com um certo potencial de realização, uma inteligência específica, superior e não se perde (as possibilidades de isso acontecer são tantas). Logo começa a florescer a liderança e ela vem nas pequenas coisas, como por exemplo, quanto toma sempre a iniciativa nas brincadeiras de criança, se torna presidente da classe, capitão ou capitã do time, tem um carisma que faz seguidores, realiza sempre mais que os outros, tem uma certa ausência de preguiça na busca pelo protagonismo.

“O líder vê, e faz. *Veni, vidi, vici*. Eu vim, encontrei-me aqui, vi e fiz. Essa é uma capacidade que se tem, ou não se tem; quando se é assim (ou se tem alguém que é assim), tudo funciona, de outro modo, a própria empresa, o dinheiro, as iniciativas, os diplomas, os cursos, não valem de nada; encontramos-nos perdedores em um “tabuleiro de xadrez” (MENEGHETTI, 2011a, p. 98).

Outra característica do líder é a curiosidade em aprender sempre mais e logo vê que é superior e parte para algo maior do que normalmente tem a sua volta. Sua mente é inquieta, dinâmica, está sempre trabalhando uma forma de realizar algo que para os outros parece ser impossível. Sempre tem seguidores que percebem essa natureza superior, uma forma de energia, de brilho que cativa e move. O sentimento de um jovem com potencial acima da média é que ele pode “mover montanhas”, resolver os problemas do mundo e muitas vezes, não cometendo erros, consegue realizar projetos que contribuem para o desenvolvimento de todos ao seu redor. O brilho no seu olhar, o encanto que informa é desejado por todos.

“Falando de líderes, é fundamental, antes de tudo, a pessoa. O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo como mão de auxílio para muitos. Ele é o homem que, por meio do próprio egoísmo, realiza também o interesse público. Um grande líder, quando desenvolve os seus negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso”(MENEGHETTI, 2011b, p. 21).

Quando identificado esse potencial, a sociedade deveria proteger esse indivíduo e dar a ele todas as possibilidades para executar o seu projeto, porém normalmente acontece ao contrário, pois quando alguém se destaca é retalhado, até humilhado por aqueles que por um motivo ou outro não conseguem realizar o seu projeto e, são justamente esses com menor potencial de realização, que são beneficiados quando se tem um líder por perto, pois um líder é uma providência divina da vida. Aonde um líder tem espaço para praticar o seu protagonismo, não existe guerra e sim reina o desenvolvimento, crescimento e a paz.

No momento em que o líder se coloca na possibilidade de aceitar um jovem com potencial de liderança na sua vida e se organiza o momento da entrevista, do confronto com a verdade, na mente do líder deve estar em primeiro lugar a essência daquele contato. Que o escopo é o seu próprio interesse, seu projeto e a capacidade do outro em fazer parte do seu projeto, se perguntar o que ele sabe fazer? Por isso, a necessidade primária não pode sair da pauta, assim como a verdade e a ética devem ser adequadas para aquela ocasião. O líder através da sua inteligência só faz relações que estejam em conformidade com o seu escopo e nunca perde tempo com as que estão fora.

É importante ter paciência e compreender que um jovem demora para entender que gostar de trabalhar é para quem escolheu que a vida é maravilhosa, é bela e é uma grande ocasião para se tornar alguém.

Para se entender claramente “qual jovem” estamos falando destaca-se o livro “Os jovens e a ética ôntica” que, segundo Meneghetti (2013, p. 29-32) por natureza, um indivíduo deveria se desenvolver segundo algumas fases progressivas, ou seja, as fases da autóctise histórica, que são:

Fase I: até os 6 anos de idade o sujeito alcança a realização físico-biológico-psíquica.

Fase II: dos 6 aos 14 anos tem-se a maturação psicorracional, forma-se a consciência.

Fase III: dos 14 aos 24 anos é o período da plenitude, da abundância e da maturidade da vida. É a fase de máxima virtualidade e fertilidade intelectual. É o período mais rico da vida: O sujeito aprende qualquer coisa, compreende qualquer coisa, produz qualquer coisa, tem uma inteligência, uma vontade e uma força (capacidade) de realizar qualquer processo, novidade, metabolização, aprendizagem, enriquecimento.

E é exatamente a pessoa que está nesta fase dos 14 aos 24 anos que falamos quando nos referimos a um “jovem líder”.

Fase IV: entre os 24 e os 34 anos tem-se a plenitude para a visão ôntica: o sujeito começa a perceber o universo infinito de si mesmo.

Fase V: dos 34 anos em diante, atua-se a metempsi, ou seja, a intuição ôntica: o sujeito compreende e vê a transfiguração da existência no ser.

A empresa é sempre o segundo corpo do empresário, do líder e por isso não se pode ser superficial na hora de permitir o ingresso de outra pessoa.

Cabe ao líder, sem fazer agressividade, entender que vai receber, na maioria das vezes, um jovem candidato a liderança que já vem contaminado pela doxa societária, que vem com hábitos, costumes, limites aprendidos dentro da sua família, da sociedade que vive e esses modos de comportamento geralmente não são funcionais, atuam como limitadores do crescimento, do ganho e por isso terá que fazer muita pedagogia, treinar, ensinar o mundo da vida a esse jovem.

### **2.1.1 Autenticação do líder**

Na escala de importância dentro de todo esse processo nada é maior do que a autenticação do operador, do líder. Se no momento da entrevista esse líder se encontra em confusão, fora do seu ponto, doente, fora da sua norma, sem a exatidão necessária não será possível a realização do escopo, do objetivo que é encontrar um outro líder. Por isso, sugere-se que o líder se encontre em um processo contínuo de autenticação da sua vida através do modelo psicoterapêutico ontopsicológico. Segundo Meneghetti (2010), a grande psicoterapia não é destinada à massa ou aos doentes, mas somente a poucos indivíduos capazes. O termo psicoterapia significa cuidado interior da alma, cuidado da mente. A psicoterapia é fundamental em todas as disciplinas superiores nas quais o homem se define inteligente operador de valores coletivos. O homem não pode exercitar socialmente valores interiores se antes não faz a verdadeira psicoterapia.

Na prática o operador, o líder sabe se está bem ou não, pois se está exato consegue colher tudo o real a sua volta.

## 2.2 TESTE DE PERFIL

É inteligente e econômico após a análise de currículos aplicar um teste que identifique o perfil do candidato, como por exemplo do PI (The Predictive Index) que é uma avaliação cognitiva que mede a capacidade de um indivíduo de aprender, adaptar-se e compreender novos conceitos no ambiente de trabalho, a ferramenta mapeia o perfil comportamental do indivíduo, com o objetivo de antecipar e compreender a conduta de quem está sendo avaliado. O sistema é capaz de comprovar, por meio de gráficos e estatísticas, diversas informações acerca de um candidato conhecendo assim o que ele tem de mais forte entre autoridade, extroversão, paciência e formalidade. É preferido para cargo de liderança um perfil com características alta de autoridade.

Nunca esquecendo que esse tipo de teste é apenas um indicativo, já que ele é também um estereótipo. Faz-se necessário esclarecer que não existe um perfil bom ou ruim e sim sempre se perguntar bom para quê? Ruim para quê? Uma situação que o líder deve ficar alerta é para não se projetar no jovem candidato, principalmente quando ele tem um perfil igual ou parecido, quando tem história de vida, jeito ou até aparência física simpáticas ao líder, pois assim o líder entrevistador fica comprometido a esses estereótipos e perde a racionalidade, a verdade do momento.

## 2.3 BIOGRAFIA HISTÓRICA

Mesmo com o currículo na sua frente é importante, no momento da entrevista, o líder escutar toda a história de vida do jovem candidato, o tipo de família que se criou, a formação cultural, sua experiência até aqui, no que acredita, o que gosta ou não gosta, pois desta maneira pode-se entender a compreensão que ele tem do mundo, de cultura, se identifica o tipo de formação religiosa, a importância da família, se já exerceu algum tipo de liderança na sua juventude como em grupo de jovens, nos esportes, nas brincadeiras, etc., mas principalmente se esse jovem tem autonomia de vida, ou seja, se tem liberdade de ação sem ter criado “amarras” que o impeçam de fazer movimentos na vida para o crescimento.

Segundo Meneghetti (2017), no livro “Jovens e a realidade cotidiana”, o jovem deve ter liberdade para ação e crescimento, ou seja, deve ter quatro autonomias que são: 1) Autonomia psicológica que significa ter liberdade de ação frente à sua rede afetiva, amores, família, ideologias, etc.; 2) Autonomia legal que significa ter sempre liberdade civil de fazer alguma escolha, jamais sendo superficial com as leis; 3) Autonomia econômica que é importante porque o business máximo é baseado na liberdade de inteligência, ali a vida é maravilhosa, cada um deve saber pagar a própria liberdade e 4) Autonomia social que significa que é fundamental que o próprio passado seja limpo em sentido legal, fiscal, social, etc.

Durante a entrevista tem-se a oportunidade de identificar se o jovem candidato a líder tem uma característica que é essencial e indispensável para o sucesso, a ambição. Segundo Meneghetti (2013, p. 34-35) a ambição é uma, verdadeira, boa e bela e significa identificar qual ação quero e não é uma ação qualquer e sim uma ação específica, superior, pois independente do que se resolve fazer terá que ser feito da melhor forma possível, de forma espetacular e isso será possível porque se preparou, é capaz, é uma pessoa que se construiu, entre os 14 e os 24 anos se preparou, formou-se, autorrealizou-se na virtualidade preponderante, ou seja, aprendeu todos os modos instrumentais para operar com superioridade no mundo de todos. Portanto, sabe fazer e pode fazer.

Para colher todo o valor durante esse processo o líder deve estar atento e percebendo tudo a sua volta.

## 2.4 ANÁLISE SEMÂNTICA

É possível a um líder o desenvolvimento da capacidade de leitura do campo semântico e assim saber identificar por antecipação qual a verdade, que informação o jovem candidato está realmente comunicando. O campo semântico é neutro, está sempre acontecendo e não podemos escolher enviar ou não enviar. E através destas informações pode-se conduzir a entrevista para o resultado desejado. A análise semântica acontece em todo o momento da entrevista.

“O campo semântico é a comunicação-base que a vida usa no interior das próprias individualizações” (MENEGHETTI, 2012, p. 38.).

Desta definição pode-se entender que campo semântico é a primeira informação, a vida usa o campo semântico para ordenar as coisas, dá a direção da intencionalidade e

que é algo que é próprio da pessoa naquele momento. Acontece porque é uma linguagem da natureza.

De acordo com Meneghetti: O campo semântico é sempre conduzido pelo inconsciente, jamais pela razão. Inconsciente, por ora, entende-se em sentido geral, por isso inclui-se também o aspecto do superego, dos complexos, toda zona do Em Si organísmico. A capacidade de intensidade entre as instâncias é diferente. O máximo de capacidade se tem por parte do Em Si, depois existe o complexo, e por fim o superego (2015, p. 177).

O local da entrevista deve ser preparado com muito cuidado deixando o candidato à vontade para que ele possa ser o mais espontâneo e verdadeiro possível e facilitando ao líder fazer uma leitura da linguagem corporal que é outra forma de identificar o que é real do que é falso durante a entrevista. Já na chegada, no primeiro impacto, o líder começa a conhecer o jovem candidato por meio do seu corpo, porque o corpo fala. Durante a entrevista o líder observa os movimentos espontâneos do corpo do jovem candidato e assim compara a fala com o que o corpo diz, analisando se há coerência.

É importante saber que o que não for a minha forma natural, não é meu. O campo semântico é a forma base da informação, mas não é a única, pois tem, por exemplo, a ciência da cinésica (WEIL; TOMPAKOW, 2015 p. 21.) que estuda os movimentos do corpo, aonde é possível se saber o significado dos gestos e atitudes do homem.

O critério primeiro no sucesso de qualquer ação é a validade do operador. Portanto, para o líder fazer todas as leituras exatas no momento de uma entrevista ele deve estar no seu ponto, ou seja, deve ter condições de saber momento a momento, no aqui e agora se o que o candidato diz reverbera com as manifestações do seu corpo, com a verdade, com as informações recebidas pelo campo semântico e isso só é possível se o líder está saudável, se seu corpo e mente não estão em confusão.

## 2.5 PSICOLOGIA DA GENITURA

Outra maneira de conhecer a forma de pensar, agir, das crenças e aonde estão os possíveis erros e acertos do jovem candidato a líder é ter o conhecimento da psicologia da genitura.

Durante a biografia histórica se descobre como o candidato teve a sua infância, como foi criado, a composição familiar, se tem ou não irmão (s) e assim, de acordo com Meneghetti (2011, p.75-78) se qualifica ele como primogênito, segundogênito, benjamim,

filho único ou gêmeo. Através da criação sabe-se a forma que o jovem candidato costuma se comportar, agir frente as diversidades e também no seu dia a dia. Para isso, é importante identificar as características de cada tipo.

“Antes de tudo, deve ser esclarecido que, quando se fala de genitura, ela é entendida sempre em relação ao gênero do sexo. A genitura não procede segundo a ordem dos nascimentos biológicos, mas somente segundo a identidade de sexo” (MENEGETTI, 2011, p. 75).

Para compreender melhor a genitura traremos, baseado em Meneghetti (2011) e anotações de aula do curso de Especialização, um compilado sobre cada tipo de características.

O **primogênito** se acha um modelo, é generoso, cuida, se sente responsável pelos outros, procura fazer grandes obras. De forma espontânea é transformado em chefe. Tem necessidade de provar para os pais que consegue ser melhor que eles. Não consegue aceitar que existe alguém mais importante no mundo. Centraliza e quanto delega não verifica. Rápido demais nas decisões e nas respostas e se arrepende depois. É fácil vender para ele. Extremamente ingênuo. Procura antecipar, quer ser o primeiro sempre, por exemplo se aparece uma coisa nova quer comprar mesmo sem ter necessidade e assim paga o carma. Pensa que não precisa mais aprender. Age pela superficialidade. Assim muitas vezes não colhe o ponto. Sente-se obrigado a sempre saber tudo, ter a resposta para tudo para ajudar a família, colegas, etc. Quanto um primogênito foi elogiado tem que tomar cuidado, tem que dizer internamente que isso não é importante.

O **segundogênito** é mais criativo, revolucionário, faz diferente. É crítico, observador, inimigo, rival, se opõe sempre ao primeiro. É do contra. Observa os passos do primeiro e tenta supera-lo. Se sente bem quando o primeiro se dá mal. Quer provar que ele é o especial. Como escolhe o segundogênito? Gira, gira...e sempre está atrasado em comparação ao primeiro e assim demora para decidir, retarda, pensa demais e perde. Colhe com facilidade o ponto do outro, mas se não tiver o primogênito (ou outro) na sua frente para querer superar, ultrapassar se perde, não sabe o que fazer. Segundo Meneghetti (2011, p. 77,) quase sempre o segundogênito vence e tem sorte se o primogênito é falido.

O benjamim é afetivo, diplomático, chora, se faz de coitado. Ele fica de lado e para chamar atenção se alia a mãe. Se torna o especial da mãe. É prestativo com a mãe.

Quando cresce troca a mãe pela sociedade. Tenta servir a todos. Não consegue fazer para si porque quer sempre primeiro agradar aos outros. Na bondade é um caso perdedor. Quer ser mimado. Todos cuidam. Bom para área comercial. Manobra os outros. Quer ser amado e amar a todos, caso contrário entra em crise. Total dependência da opinião dos outros. Quanto os outros não fazem o que ele quer se autoflagela, se esconde para ter a atenção, os outros se preocuparem. Fica quieto e deixa os outros resolverem. É importante desenvolver confiança na vida e sinceridade, porque tem força. A dica mais importante para ele é primeiro realizar o seu projeto de vida e junto ajudar os outros.

O **filho único** não calcula os concorrentes. Nos problemas chama o adulto referência. Único amado. Extremamente ingênuo. Subestima e muito a maldade de fora, da sociedade e faz ações imaginando que nada vai acontecer com ele pois sempre teve tudo a sua disposição, nunca teve disputa pelos pais, brinquedos, etc. e normalmente paga um preço grande por isso. Quando desde pequeno é desafiado a ser o melhor se desenvolve de forma positiva, criativa e produz.

O **gêmeo** é sempre um caso à parte. Vivem de amor e ódio entre eles, mas se um é atacado eles se juntam contra o agressor.

A psicologia da genitura é tão forte quanto o complexo.

O líder entrevistador nunca deve esquecer que a genitura é mais um estereótipo possível de ser superado e que segundo a educação que teve quando criança o jovem candidato a líder pode se tornar um vencedor ou um perdedor.

### 3 MÉTODO DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa.

O referencial teórico foi construído em base a leitura e estudo essencialmente dos livros e artigos de Ontopsicologia. Os critérios de inclusão foram as publicações estarem relacionadas as temáticas do presente estudo.

#### 3.1 AMOSTRAGEM E SUJEITOS DA PESQUISA

A população desse estudo foi constituída por seis empresários de ambos os sexos. Todos, assim com o autor, têm formação em Ontopsicologia, possuem experiência como empreendedores, são líderes e atuam na seleção de jovens líderes.

#### 3.2 PROCESSO DE COLETA DOS DADOS

Para a coleta de dados se utilizaram duas metodologias: **observação assistemática** e a *snowball* ou “bola de neve”.

A técnica da observação, veio ao encontro com a base, a experiência empresarial e o conhecimento de instrumentos de seleção e recrutamento, aliado a utilização do conhecimento adquirido com o estudo da Ciência Ontopsicológica, pelo autor da pesquisa.

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 27), “observar é aplicar atentamente os sentidos físicos a um amplo objeto, para dele adquirir um conhecimento claro e preciso”. Ou seja, para os autores, a observação é vital para o estudo da realidade e de suas leis.

Dentro das técnicas de observação, a desta pesquisa se caracteriza como “observação assistemática”. A observação assistemática é o meio em que pesquisador procura recolher e registrar os fatos da realidade sem a utilização de meios técnicos especiais, ou seja, sem planejamento ou controle. O que caracteriza a observação assistemática é o fato de o conhecimento ser obtido por meio de uma experiência casual, sem que se tenha planejado quais variáveis seriam importantes para a pesquisa e quais meios deveriam ser utilizados para estudá-la (MARCONI; LAKATOS, 1996).

Como a maioria das técnicas de pesquisa, a observação sempre deve ser utilizada juntamente com outra técnica de pesquisa, pois, do ponto de vista científico, essa técnica possui vantagens e limitações que podem ser administradas com o uso concorrente de

outras técnicas de pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 1996). Por isso também se utilizou a metodologia *snowball* ou “Bola de Neve” como ferramenta para a coleta de dados.

Esta técnica é uma forma de amostra não probabilística, onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”).

Na técnica da “bola de neve”, elaborou-se uma entrevista estruturada, aplicada aos seis empresários, composta por quatro perguntas:

- 1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?
- 2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?
- 3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?
- 4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

As respostas dos questionários foram analisadas pela técnica de “análise de conteúdo”.

## 4 ANALISE E DISCUSSÕES DE DADOS

### 4.1 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

O objetivo desta pesquisa foi de investigar como empresários de diversos segmentos se comportam na hora de uma entrevista e quais ferramentas, métodos, rotinas etc. usam para contratar um jovem líder.

Foi enviado para cada entrevistado quatro perguntas iguais, descritas na metodologia.

Apresentaremos os resultados em base aos questionários respondidos, e ao final de cada pergunta e análise traremos também, em primeira pessoa, o depoimento da observação do autor.

### 4.2 INFORMAÇÃO DE IDENTIFICAÇÃO

Na pesquisa participaram empresários que estudam, tem o conhecimento e aplicam no seu dia a dia a Ciência Ontopsicológica.

A Ontopsicologia é, de fato, um método para autenticar e desenvolver o homem criativo, mas para obter isso, é preciso saber ler o princípio elementar que constitui a natureza humana e distingue o positivo e negativo para ela (MENEGHETTI, 2012).

Segundo Meneghetti (2010, p. 19), Ontopsicologia é a análise do evento homem no seu fato existencial e histórico. Neste homem a atitude, método, instrumentos, pesquisa, processos, experimentações, confrontos, resultados, induções, verificações etc. são baseados em dois critérios: 1) autenticidade do pesquisador enquanto unidade de ação; 2) identidade e funcionalidade acrescentes do objeto-homem neste mundo-da-vida. Um homem verdadeiro com resultados progressivos.

Os seis empresários participantes são de área distintas de atuação, como serviços, agronegócio, indústria e comércio. Sendo cinco homens e uma mulher, com a faixa etária média de 47 anos, são empresários com experiência e atuando na seleção de jovens líderes. Essa diversidade garante uma riqueza para a construção desta pesquisa e resultado do trabalho.

### 4.3 AS FERRAMENTAS

A primeira pergunta foi: Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

O objetivo desta primeira pergunta é descobrir como de forma racional os entrevistados começam o processo de seleção nas suas empresas.

O principal destaque que foi citado por todos nesta pergunta, e também como resposta em outras, é o hábito de sempre **auscultar o seu corpo**, usar a percepção organísmica, o critério organísmico através da leitura do campo semântico.

Relato da observação assistemática do autor da pesquisa:

*Particularmente, toda a vez que usei esse conhecimento e fiz uso dela durante a entrevista identifiquei que é realmente um grande diferencial, ou seja, é o maior “termômetro” para se saber se essa relação é positiva, de valor ou se estou me deixando influenciar por uma relação complexual. É um treino, uma prática, que se bem executada é infalível para se fazer a contratação ótima, ou seja, aquela que é útil e funcional para o meu projeto. (AUTOR DA PESQUISA)*

Segundo Meneghetti (2012, p. 70-71), através do dicionário de Ontopsicologia a definição de critério organísmico é um complexo de ações e reações determinadas pelo conjunto orgânico-corpóreo: em particular, o cérebro visceral, sistema cardíaco e pulmonar, estômago e funções sexuais e eróticas. O critério organísmico é vetor da emocionalidade com ausência de interferências cerebrais, ideológicas. É a exclusão de qualquer imagem, síntese ou programa definido como memética. Ou seja, através deste critério se tem uma leitura do real momento a momento.

“Agora imaginemos que se encontram em um contexto qualquer e queiram entender se aquela situação é neutra, positiva ou negativa. É inútil pensar, recordar, crer: simplesmente deixa-se o contato, isto é, permanece-se abertos como emoção indiferente. Depois coloca-se a consciência na sensação de contato “ (MENEGHETTI, 2019, p.106).

Os entrevistados destacam algumas ações, formas ou métodos semelhantes, como por exemplo, usarem a informação da **psicologia da genitura** para pesquisar o comportamento do candidato. Essa resposta que foi citada por 50% dos entrevistados.

Relato da observação assistemática:

*Na minha experiência como entrevistador quando me deparo com um primogênito tenho que cuidar para não me projetar nele já que tenho essa genitura e quando impacto um secundogênito a disciplina é para não ter preconceito já que entendo as “guerras” que existem entre esses dois personagens familiares. (AUTOR DA PESQUISA)*

Quanto a análise onírica (sonhos), feita através de uma psicoterapeuta capacitada e que tenha o conhecimento da Ciência Ontopsicológica, essa resposta foi observada pelo entrevistado 01 quando ele cita “**6. Análise onírica**”.

Sobre a análise onírica, o relato da observação assistemática:

*Torna-se relevante para mim quando a seleção é para um cargo de relevância no resultado da empresa, como por exemplo, gerência de loja ou de algum departamento. (AUTOR DA PESQUISA).*

O uso da ferramenta técnica chamada de PI (The Predictive Index), foi citada por um dos entrevistados. Essa ferramenta também é utilizada pelo autor da pesquisa. Ela é uma ferramenta prática para quando se tem uma empresa que realiza um volume grande de seleções e contratações.

Lembrando que essa ferramenta, assim como outras que analisam o perfil profissional de um candidato também é um estereótipo e, portanto, deve ser usado com inteligência, pois o estereótipo é neutro, ou seja, pode ser usado para o resultado ou para a ruína. “Estereótipo é uma conduta, um hábito geral, um modo mental comum a uma sociedade ou a um grupo ” (MENEGHETTI, 2013, p. 27).

#### 4.4 O QUE É IMPORTANTE PESQUISAR DA VIDA DO JOVEM CANDIDATO

Para responder a esse item foi formulada a segunda pergunta: O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista? Essa pergunta teve o objetivo de analisar o peso das questões de competências técnicas, relações familiares e com a comunidade, o temperamento, comportamento, etc., tem relevância para os empresários entrevistadores.

A **ambição** do jovem candidato a líder foi citado diretamente por quatro dos seis empresários entrevistados, e de outra forma ou em outras respostas também foi citado pelo demais. Portanto, fica entendido a relevância que esse tema tem na busca pelo líder.

Relato da observação assistemática:

*Procuro sempre em primeiro lugar, na entrevista, sentir, identificar se o jovem candidato a liderança tem potencial natural para isso, descobrir essa informação o mais rápido possível é uma questão de economia e inteligência pois assim não se perde tempo continuando com o processo de seleção para liderança e se encerra o processo ou se pensa esse candidato para outra vaga mais operacional. Um exemplo para se identificar a ambição é sentir se o jovem candidato tem um desejo muito forte de mudar de vida, se ele não está contente com o que tem agora, se ele quer ter mais, ser mais, fazer mais, pois esse descontentamento, essa indignação com a sua vida atual vai fazer com que ele atue com muita vontade, sem preguiça e assim consiga colocar em prática todo o seu*

*potencial de natureza, ou seja, que a natureza lhe proporcionou quando lhe deu a vida. (AUTOR DA PESQUISA).*

Entende-se que a ambição deve ser proporcional ao seu potencial de natureza, ou seja, aquele potencial que a natureza lhe deu, que é somente do sujeito e que se tem ou não se tem para exercer a liderança.

Outra situação citada por dois empresários entrevistados é a importância de identificar se o jovem tem **autonomia**, se tem liberdade para fazer uma carreira de liderança ou se ele já tem amarras, fez contratos, compromissos que tiraram a possibilidade de crescimento. Apresentamos uma parte da resposta do empresário entrevistado 06:

*“Avalio a autonomia emocional que a pessoa tem. Ele decide sozinho? Precisa da anuência de alguém? Onde está o ponto de dependência e quem são as pessoas que estão sendo contratadas indiretamente. Para gestor procuro pessoas autônomas, mas são difíceis de serem encontradas (muito raras). Então ao menos busco pessoas em que o parceiro/parceira também queira crescer e tenha prioridade no trabalho.” (ENTREVISTADO 6)*

Compreende-se assim a importância de captar o que o candidato não está dizendo, o que não temos como informação visível, ou seja, chegar até o inconsciente do jovem candidato e ler o real, porém isso não exclui as outras atividades práticas, racionais como analisar todas as informações do currículo como as experiências anteriores, se ele tem as competências mínimas, capacidade técnica, aonde mora, etc., isso também foi citado pelos entrevistados.

Relato da observação assistemática:

*Na minha rotina de entrevista faço sempre com todas as informações na mão, como: o currículo completo e o teste de perfil, inclusive analiso antes da entrevista essas informações. (AUTOR DA PESQUISA).*

#### 4.5 CONHECIMENTOS DO LÍDER ENTREVISTADOR

Ao questionar os conhecimentos do empresário entrevistador, podemos analisar a base de formação necessária para colher o melhor resultado na seleção. Por isso, a pergunta foi direta: Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

A parte mais prática da tarefa foi descrita pelos sujeitos como ter o conhecimento da ferramenta do PI (The Predictive Index) que pode ser melhor entendida através do item 2.2 Teste de Perfil, deste estudo.

Portanto, além de já ter definido antecipadamente o perfil desejado do candidato, torna-se fundamental saber sobre as competências necessárias para o cargo, porém o que realmente chamou a atenção é o foco no conhecimento da metodologia FOIL, da Ontopsicologia. É importante nessa metodologia: atenção ao inconsciente e um conhecimento exato do nossos pontos força e de perda que cada um carrega, como por exemplo, os estereótipos.

FOIL significa Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística e é uma sociedade de formação e consultoria econômica de liderança, criada pelo Acadêmico Professor Antonio Meneghetti.

A objetiva formação intelectual e prática sobre o business (FOIL) não é uma formação junto a outras formações superiores econômico-intelectuais existentes no mundo, não é uma teoria interessante, mais ou menos como as outras, ou talvez melhor que as outras: a formação empresarial exposta pela Ontopsicologia é completamente diversa de todas as outras, enquanto usa descobertas em sentido científico, analítico, concreto, que os outros conhecimentos não têm e não imaginam. (MENEGHETTI, 2013 b, p. 203).

Relato da observação assistemática:

*Na minha experiência quando aplico o método Ontopsicológico na minha vida, nas minhas ações, sempre colho um resultado positivo. Acredito que quando isso não acontece é porque ou eu não entendi ou não fiz. (AUTOR DA PESQUISA).*

Essa ciência, sempre que usada de forma exata, é infalível. “A Ontopsicologia é, de fato, um método para autenticar e desenvolver o homem criativo, mas para obter isso, é preciso saber ler o princípio elementar que constitui a natureza humana e distingue o positivo e negativo para ela“ (MENEGHETTI, 2012, p. 192).

A Ontopsicologia é uma ciência, tem toda a estrutura necessária para isso, como um método, um fim, instrumentos, etc. Segundo Meneghetti (2014, p. 28), a única demonstração externa possível é dada pelos resultados, ainda que a pessoa – mesmo sendo única operadora desses – inicialmente não saiba a que os atribuir. A Ontopsicologia dá os pressupostos que consentem a cada um ser o centro operativo do quanto lhe acontece.

Fica claro, o que foi exposto até aqui, quando se analisa a resposta do empresário entrevistado 6:

*Primeiro de tudo deve ter conhecimento sobre si mesmo. É muito comum nas entrevistas a gente ficar “procurando o que quer ver” na pessoa que está a nossa frente. É importante conhecer os nossos pontos fracos, que tipo de pessoas nos conduzem ao*

*invés de nós conduzirmos. O tipo de coisa que nos amolece e nos tira a racionalidade para avaliar. (ENTREVISTADO 6).*

Essa resposta é similar ao que temos com o relato da observação assistemática:

*Me fez lembrar de uma experiência de projeção quando estava entrevistando um jovem e senti que estava me projetando nele, ou seja, ele tinha uma história parecida comigo, era também primogênito, tinha um físico semelhante de quando eu tinha a sua idade, uma mesma forma de olhar, de sorriso e por isso tive que interromper a entrevista, sair da sala, me reimpostar e somente depois seguir com a entrevista. (AUTOR DA PESQUISA).*

#### 4.6 A AUTENTICIDADE DO LÍDER ENTREVISTADOR

A última pergunta foi realizada com o objetivo de buscar uma resposta para a importância da exatidão do empresário entrevistador: Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

Destaca-se a resposta do empresário entrevistado 1 que lembra a importância de se “considerar a díade líder-candidato”. Neste caso, a relação diádica provisória ocasional.

“Toda a vida é díade, é o movimento, o proceder da vida. Cada realidade é tal e existe enquanto estabelecida por uma relação. A díade é algo ineliminável na realidade do ser humano” (MENEGETTI, 2010, p.234).

Segundo o autor supracitado (p. 242-246) existem três critérios para ser vencedor em um encontro entre duas pessoas e esses critérios devem ser usados exatamente na hora derradeira da entrevista. O primeiro é auscultar a resposta organísmica, ou seja, levando para o exemplo pessoal na entrevista, sentir o que o seu corpo está te dizendo, continuo se a indicação do meu corpo é de expansão, de bem-estar, de calor e encerro a entrevista se sinto frio, rigidez, enjoo. Para isso, reforça-se a necessidade do líder estar exato naquele momento.

O segundo critério é ter claro o escopo daquele encontro, a real motivação e independente da distração que possa surgir, como por exemplo, um desejo ou atração, o líder deve seguir o projeto pré-estabelecido.

O terceiro é manter o próprio profissionalismo e uma profunda dignidade de si mesmo. A qualquer momento posso usar a diplomacia ou até a dupla moral e encerrar a entrevista sem desgastes desnecessários.

A importância de auscultar a resposta organísmica foi citada pela maioria e fica claro na resposta do empresário entrevistado 6, que relata:

*“Procuro observar meu corpo de forma total: dores, movimentos nas vísceras, sentimentos, preocupações, pensamentos, bem-estar, mal-estar. Procuro fazer um parêntese durante aquele encontro e verificar quais novas sensações aparecem durante o momento”. (ENTREVISTADO 6).*

Já o empresário entrevistado 2 cita: *“A exemplo, se estou bem e no momento da entrevista sinto um aperto, uma dor ou uma ampliação, faz toda a diferença quando mencionado um ponto”. (ENTREVISTADO 2).*

Essa exatidão, autenticidade do empresário entrevistador, citada por outros entrevistados, é possível se atingir através de vários instrumentos de intervenção da Ontopsicologia que podem ser encontrados e estudados no livro Manual de Ontopsicologia do Acadêmico Professor Antonio Meneghetti.

Segundo a observação,

*Na minha experiência pessoal, encontrei a forma de estar em processo contínuo de autenticação, através da psicoterapia feita por uma profissional que domina e aplica o método ontopsicológico. (AUTOR DA PESQUISA).*

Esse processo de contínua autenticação se explica pela psicoterapia,

“A psicoterapia ontopsicologica conduz ao reencontro do verdadeiro ôntico pessoal. A luz desse último, o homem reconhecerá, entre as possibilidades ambientais, aquelas úteis e funcionais para ele e, mediante decisões definidas, colocará com autenticidade as suas escolhas únicas “(MENEGETTI, 2010, p. 284).

As técnicas, ferramentas, conhecimento ou qualquer outro recurso são irrelevante se o operador (empresário entrevistador) não estiver exato, em processo de autenticação, normal conforme a sua norma de natureza, ou seja, se não conseguir fazer a leitura do real o restante se perde.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na busca da resposta ao problema levantado conclui-se que os instrumentos para identificar o potencial de liderança de um jovem em uma entrevista são simples e podem ser aplicados, usados, pelo líder que deseja de forma séria ter no seu projeto jovens que realizam. Exige uma dedicação, uma disciplina e um conhecimento superior principalmente sobre o campo semântico. O caminho começa quando o líder decide internamente abrir o seu projeto de vida, seu negócio, sua empresa a um jovem que tem ambição de ser um líder.

Nesta pesquisa, de acordo com as entrevistas, deve-se observar como característica importante de um jovem que pretende ser líder: se tem ambição; se tem autonomia, se tem experiências anteriores, se tem as competências mínimas, se tem capacidade técnica, etc.

Para mim um dos grandes ganhos com essa pesquisa foi poder aperfeiçoar a forma como faço a entrevista e confirmar a importância de muitos instrumentos que faço uso antes e durante a entrevista de seleção para emprego de um jovem.

É preciso ao líder estar em um comprometido processo contínuo de autenticação, estar bem para perceber na sua totalidade o potencial de liderança em um jovem sem usar a memória ou o conhecimento prévio do candidato. Nunca fazer uma escolha por projeção, por exemplo, se o líder entrevistador tem o mesmo perfil, as mesmas características, uma forma física parecida, uma história da infância semelhante tende a simpatizar com esse específico candidato e sua escolha fica comprometida.

Portanto, se realmente o líder quer ter parceiros de crescimento com grande valor, que é possível em apenas uma primeira entrevista, é fundamental identificar o potencial para a liderança que um jovem tem, usando os instrumentos certos, de forma responsável e por um líder autêntico.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um homem líder que resolve ser um protagonista responsável pelo seu sucesso, que ama o seu próprio jogo e se mantém exato, com possibilidade momento a momento de fazer uma escolha ótima (útil e funcional) de quem irá colocar ao seu lado para exercer a liderança, usa a simplicidade da escolha: é para mim ou contra mim? Me convém ou não me convém? E tudo isso é possível com a aplicação do método ensinado pela ciência Ontopsicológica. As etapas que o instrumentalize para essa escolha foi mostrado neste estudo.

Existem três critérios que não só podem, como devem, ser usados em uma escolha desta importância, e elas sempre vem do líder, que são: 1) Útil; 2) Funcional e 3) Identidade. Ou seja, se para o projeto do empresário, seu *business* aquele futuro líder será útil e terá uma funcionalidade prática, uma funcionalidade utilitarista, se irá reforçar a sua identidade.

A tudo isso, acrescenta-se o entendimento que não existe de fato uma escola que possa aprender, nem mesmo experiência suficiente para em apenas uma entrevista encontrar o potencial de liderança de um jovem sem ter a autenticidade, a exatidão do mundo da vida, da norma da natureza, a capacidade de ler a primeira informação, que acontece naquele momento derradeiro do contato frente a frente de quem busca o potencial e de quem tem o interesse de ser essa solução.

Segue um conselho de grande valor para um jovem que quer buscar uma oportunidade de vida, de aprendizado, de ganho junto ao um grande líder: “ Enfim, um princípio geral: Tratar a ocasião com verdade para a situação (portanto, gerir a ocasião com o teatro necessário para o momento), com destaque de si mesmo, não de colocar no outro a própria necessidade, mas dar-lhe uma função. Naquele momento, é preciso ser uma operação, um módulo de ação, depois se é pago e se realiza o próprio resultado, mas operando com participação responsável” (MENEGETTI, 2011, p.43).

Conclui-se que um líder exato que segue todas essas etapas, essas técnicas, que tem o conhecimento do campo semântico e sabe colhê-lo possui um diferencial competitivo que o torna infalível na missão de identificar um jovem com potencial de liderança. E a evidência é sempre o resultado superior colhido.

## REFERÊNCIAS

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 4. Ed., 2010.

MENEGHETTI, A. **O projeto homem**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editrice, 3. Ed., 2011.

MENEGHETTI, A. **Aprendiz Líder**. São Paulo, SP. FOIL, 2011a.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, Ver. Atual. 2. Ed., 2012.

MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, A. **Psicologia do Líder**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicologica Editora Universitária, 2013b.

MENEGHETTI, A. **Nova Fronda Virescit. Introdução à Ontopsicologia para jovens**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicologia Editora Universitária, Vol. I., 2014.

WEIL, P.; TOMPAKOW, R. **O corpo fala: a linguagem silenciosa da comunicação não verbal**. Petrópolis: Vozes, 74. Ed., 2015.

MENEGHETTI, A. **Campo Semântico**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.

MENEGHETTI, A. **Jovens e Realidade Cotidiana**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2017.

MENEGHETTI, A. **Falando aos Jovens Volume II**. Recanto Maestro, RS: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

## APÊNDICE 01 – PERGUNTAS E RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

Neste apêndice apresentamos as perguntas e respostas na íntegra que foram feitas nesta pesquisa aos empresários com experiência e atuando na seleção de jovens líderes. Todas as perguntas e devidas respostas estão identificadas de acordo com o entrevistado.

### ENTREVISTADO: 01

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R - Na seleção de um jovem líder utilizo as seguintes metodologias:

- PI – Predictive Index, teste do índice de perfil comportamental;
- Metodologia FOIL:

Fisiognômica do manager; Livro Psicologia Empresarial

Psicologia da genitura; Livro Projeto Homem

Entrevista de Trabalho; Livro Psicologia Empresarial

- Análise da comunicação cinésica, proxêmica e linguística do candidato.
- Intuição.
- Leitura do campo semântico, através da ausculta da percepção orgânica;
- Análise onírica.

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R - Além da sua experiência técnica no setor em referência a vaga, considero importante saber com quem mora, se é solteiro ou casado, pais ainda vivos, se tem filhos e/ou pretende tê-los, sua genitura (quantos irmãos (as) tem), sua ambição de sucesso, sua capacidade de relação com outros, se tem carro ou moto, se possui residência própria, sua religião, simpatia partidária.

Importante também é conhecer sua experiência anterior de sucesso no seu setor, pedindo para contar sua história.

A análise do seu modo de vestir revela muito sobre a personalidade do candidato.

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R - Deve ter um conhecimento como analista PI, conhecimento da metodologia FOIL e Ontopsicológica.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

Além do citado acima, sempre utilizo a técnica de ser vigilante na relação diádica provisória ocasional:

- Auscultar a resposta orgânica, ou seja, a reação visceral;
- A cada impacto relacional, é preciso ter sempre claro em si o escopo, a motivação daquela relação;
- Manter o próprio profissionalismo e uma profunda dignidade de si mesmo.

A autenticidade e exatidão da entrevista estará sempre diretamente vinculada a exatidão do entrevistador, portanto se não se está em um bom dia, melhor adiar a entrevista para outro momento.

## **ENTREVISTADO: 02**

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R- Tenho um roteiro de entrevista que desenvolvi com os anos, o qual consta algumas informações do histórico pessoal e familiar do candidato, seja como saber quem é sua família, pai, mãe e irmãos (o que eram e se tornaram). Coleta também, informações relativas a genitura do entrevistado, identificando se é primogênito, segundogênito ou Benjamin. Questiono ainda alguns aspectos relacionados ao seu passado, presente e futuro, seja pessoal como profissional. Por fim, investigo de forma sutil suas pretensões e ambições, sempre checando as informações em nível pessoal e profissional. É determinante eu estar bem, pois caso contrário perco o ponto principal que é capacidade de identificar o quanto este é verdadeiro, o que identifico com meu corpo através das percepções, das sensações, principalmente viscerotônicas, o que nem sempre se manifesta, ou percebo!

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R- Seu potencial de inteligência e nível de ambição, pois tudo além pode ser construído por um líder capaz.

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R- Deve ter um alto nível de conhecimento do inconsciente, pois esta técnica da capacidade de perceber o real, o que é determinante para tomada de decisão na escolha correta. Não é simples, mas é necessário, tanto quanto infalível.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

R- Preciso estar muito bem, harmônico, tranquilo e transparente, pois apenas posso perceber o outro se estou pleno comigo mesmo. A exemplo, se estou bem e no momento da entrevista cinto um aperto, uma dor ou uma ampliação, faz toda a diferença quando mencionado um ponto. Porém, preciso estar preciso, pois além de perceber-me, devendo associar esta sensação ao tema comentado, o que requer um bem-estar único e foco sobretudo. É necessário me antecipar, me organizar para construir esta condição e momento da entrevista, o que é um íntimo e silencioso momento a ser vivido, primeiro comigo, possibilitando assim poder sentir o outro.

### **ENTREVISTADO: 03**

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R - Algumas prioritárias, tais como:

A) análise da postura diretamente ligada a seriedade na busca do objetivo: vontade deste jovem de ser o selecionado.

B) linguagem corporal aliada a maneira de se apresentar no vestir. Aqui não se entende se as vestes são de grife “a, b ou c” e sim a percepção de ordem e equilíbrio. Toda individuação possui uma estética única e, portanto, saber esta é simplesmente uma comprovação de saber ao menos um pouco o ser que é.

C) utilizo uma argumentação baseada no seu histórico “currículo”, mas sobretudo permito-me auscultar meu senso orgânico no que tange ao contato visual, de diálogo e, portanto, busco colher a informação do campo semântico daquele momento único e, portanto, irrepetível.

D) desde o primeiro contato, transpareço com muita precisão o respeito da ocasião, dirigindo a palavra com vocabulário econômico, hierárquico e funcional, não sou adepto da conversa generalizada e desfocada, se procuro o sucesso na escolha, preciso que parta antes de mim esta exatidão de foco, assim se outro lado tiver conexão progressista “captar a mensagem”, será natural o avanço.

E) por fim, uma vez contactado o ponto de convergência da relação, o trabalho posterior é uma busca constante para a manutenção, portanto a preservação desta essência vencedora, evitando e transcendendo as armadilhas diárias que poluem todo o tipo de relação.

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R - Procuo primeiramente identificar o ou os principais potenciais. Um breve histórico verbalizado pelo candidato se faz necessário, mas deve ser precisamente conduzido por mim. Se procuro foco e crescimento no meu negócio através da seleção de um jovem líder, primeiro tenho que ter estas premissas claras em mim mesmo. Sendo exemplo real e tendo a minha frente um ou uma jovem disposta, com coragem e o mínimo de refinamento intelectual necessário, a tendência será positiva.

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R - Talvez esta seja a primeira pergunta, primeira no sentido de fundamento para a pesquisa. Preciso passar a experiência viva do que irei me comunicar com o entrevistado, fazer-lhe ter a clara percepção do que faço e procuro. Para isso, será necessário antes de qualquer coisa, preparar o campo, isso é, buscar romper barreiras iniciais da entrevista, estas estão alicerçadas em estereótipos “naturais” que nos condicionamos, tais como a ansiedade, superego, receio e outros corriqueiros destes momentos. Uma vez bem conduzida esta primeira etapa, se pode avançar com maior rapidez e funcionalidade.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

R - Tudo depende somente de mim mesmo, portanto quanto mais sou preciso e sério na busca de minha autenticação constante, mais natural será o encontro da exatidão no que eu me proponho a fazer. A autenticidade é sinônimo de verdade, mas a verdade de mim mesmo e não a imposta socialmente. Se eu a sou, o reflexo é claro como luz e o outro não só a verá como a sentirá. Em suma, é preciso que o jovem líder se o é em forma de prepotência e ambição, primeiro veja e sinta quem está a sua frente e que oportunidade isso lhe trará. Se isso andar bem, a recíproca será verdadeira, isso é, terei a clara exatidão do real daquele aqui e agora.

#### **ENTREVISTADO: 04**

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R - Procuo estar bem comigo mesmo e sentir as reações do meu corpo pergunto a genitura vejo que tipo de religião, se tem vícios!

O quanto de ambição aquela pessoa tem?

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R - Se é uma pessoa bem quista na sociedade!

Quanto é o valor de confiança que eu possa ter naquela pessoa!

E o seu temperamento!

Sempre peço para que ela escreva algo pois na escrita dá para se entender muita coisa!!!

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R - Tem que ter claro e objetivo, o que quero para aquela função específica.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

R - Procuo estar bem comigo mesmo ouvir uma música do professor Antônio Meneghetti ou uma pequena leitura isso já me recoloca ao ponto.

### **ENTREVISTADO: 05**

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R - Prefiro não utilizar metodologias de prateleira.

Percebo que quando eu como líder estou alinhado comigo mesmo, a extensão do meu corpo e pensamentos que são meus colaboradores diretos, também entram em sintonia ao ponto de selecionar os melhores candidatos considerando o carisma, alegria e informações próprias do novo colaborador.

Um ponto muito importante, quando o líder intenciona uma vaga relevante para a empresa e sua equipe está atuando de forma leve e alegre, aparecem automaticamente candidatos (as) com o melhor perfil para preencher a vaga, eu diria que a informação da empresa seleciona antes mesmo da entrevista.

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R - Através de uma boa conversa e atenção ao próprio organismo, as perguntas chaves acontecem, mas um dos pontos que me chama atenção é a ambição e vontade, o currículo acaba sendo a última análise profunda.

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R - O mercado disponibiliza diversas ferramentas para contratação, mas no fim do dia, é o corpo operador da empresa que precisa informar corretamente o entrevistador de qual perfil está buscando.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

R - Ser simples e honesto consigo mesmo, estudo contínuo, e realizar um belo exercício antes da entrevista resgatando quem você é no próprio íntimo da vida, assim tudo acontece da melhor forma.

## **ENTREVISTADO: 06**

1 – Quais ferramentas práticas você usa na seleção de um jovem candidato a líder?

R - Avaliação técnica do currículo com experiências anteriores focado em buscar na experiência anterior pontos que demonstrem se o colaborador tem aderência com a nossa cultura ou não, bem como a capacidade técnica para realizar o trabalho

Questionário com perguntas que consideramos relevantes. Teste de desenhos: (1) como você se vê hoje, (2) como você se vê no futuro, (3) uma árvore (não peço os 6 desenhos) e avalio segundo os símbolos oníricos sem pretensão **nenhuma** de fazer o trabalho de um ontopsicólogo que é muitíssimo mais profundo.

Duas redações: (1) quem eu sou e (2) por quê quero trabalhar nesta empresa?

Pré-entrevista com um dos líderes ou todos. Nunca contrato um gestor que não tenha sido avaliado pelos outros gestores.

Entrevista comigo

Teste práticos sempre que possível.

2 – O que você considera importante pesquisar da vida do jovem candidato durante a entrevista?

R - Considero importante avaliar se ele tem características que são aderentes a nossa cultura que é de muito trabalho, foco no cliente, seriedade, resolver problemas constantemente, entre outros pontos. Avalio se ele tem potencial de compartilhar nossos valores: Amor pelo projeto da empresa, Responsabilidade, Competência, Profissionalismo, Meritocracia.

Avalio:

- O quanto ele progrediu na vida até o momento, quais erros cometeu, por quê cometeu, como encarou estes momentos de baixa;
- Quais são as coisas mais importantes pra ele, quais seus interesses pessoais, o que move ele a trabalhar;
- Onde ele quer chegar. Quanto de ambição possui;
- A autonomia emocional que a pessoa tem. Ele decide sozinho? Precisa da anuência de alguém? Onde está o ponto de dependência e quem são as

peças que estão sendo contratadas “indiretamente”. Para gestor procuro peças autônomas, mas são difíceis de serem encontradas (muito raras). Então ao menos busco peças em que o parceiro/parceira também queira crescer e tenha prioridade no trabalho.

A parte técnica já foi avaliada antes via análise de currículo, mas eu tiro dúvidas sobre o que tem e o que precisaria ser completado, bem como seu nível de interesse em adquirir conhecimentos adicionais.

3 – Quais os conhecimentos o entrevistador deve ter?

R - É uma pergunta ampla. Vamos ver se entendi.

Primeiro de tudo deve ter conhecimento sobre si mesmo. É muito comum nas entrevistas a gente ficar “procurando o que quer ver” na pessoa que está a nossa frente. É importante conhecer os nossos pontos fracos, que tipo de peças nos conduzem ao invés de nós conduzirmos. O tipo de coisa que nos amolece e nos tira a racionalidade para avaliar.

Os candidatos estão sempre tentando se vender e seduzir. Então acho que o primeiro conhecimento é sobre os pontos frágeis da personalidade do próprio entrevistado para que ele não contrate por preferência afetiva, mas sim, pela necessidade do negócio.

Segundo conhecimento, para onde quer levar a sua empresa (no caso de o entrevistador ser o empresário) e qual o papel daquela vaga nesse objetivo. Assim é mais claro o que se espera da pessoa que se está buscando, seja como concretude (o que a pessoa já pode entregar), seja como potencial (o que a pessoa pode evoluir para passar a entregar).

E o terceiro conhecimento eu colocaria em um grande grupo de requisitos técnicos daquele trabalho, que colocariam em risco a performance caso não fossem obtidos. Exemplo: as vezes a pessoa é ótima, tem ótimo potencial, humanamente é perfeita, mas está muito aquém tecnicamente da vaga. É importantíssimo ter o conhecimento daquela lacuna e coparticipar a responsabilidade com o entrevistado sobre o que fica faltando, podendo, inclusive, calcular o risco do período de aquisição de conteúdo.

4 – Como você faz para ter a autenticidade, a exatidão presente na hora da entrevista para colher o real no momento?

R - Eu procuro escolher horários mais livres para entrevistar um candidato. A exemplo próximo ao almoço ou no final do dia.

Antes de entrevistá-lo eu já tenho em mãos os seguintes conteúdos obtidos pela equipe de RH: currículo produzido pelo entrevistado, questionário da empresa onde tenho

diversas informações relevantes para nós, as referências dos últimos trabalhos, a avaliação das suas redes sociais e da sua ficha jurídica.

De posse dessas informações, eu me preparo para um encontro que será uma conversa sobre a pessoa.

Como me preparo para a entrevista:

Procuró observar meu corpo de forma total: dores, movimentos nas vísceras, sentimentos, preocupações, pensamentos, bem-estar, mal-estar. Procuró fazer um parêntese durante aquele encontro e verificar quais novas sensações aparecem durante o momento.

As perguntas que eu faço em parte são pré-estruturadas, em parte não são, as que são, são importantes para o nosso negócio e as que não são eu atribuo a uma reação/relação com o candidato. É como se viessem perguntas espontâneas que são importantes que eu saiba sobre aquela pessoa.