



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI

RAFAELA MAXWELL MAICÁ DE MACHADO

**A CONTRIBUIÇÃO DA ONTOPSICOLOGIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DO JOVEM: O VALOR DO TRABALHO A PARTIR DE ANÁLISES DE
ENTREVISTAS DA PERFORMANCE LÍDER**

RECANTO MAESTRO
RESTINGA SÊCA, RS

2022

RAFAELA MAXWELL MAICÁ DE MACHADO

**A CONTRIBUIÇÃO DA ONTOPSICOLOGIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DO JOVEM: O VALOR DO TRABALHO A PARTIR DE ANÁLISES DE
ENTREVISTAS DA PERFORMANCE LÍDER**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia,
Curso de Graduação em Ontopsicologia, Faculdade
Antonio Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Esp. Eloy Demarchi Teixeira

RECANTO MAESTRO
RESTINGA SÊCA, RS

2022

RAFAELA MAXWELL MAICÁ DE MACHADO

**A CONTRIBUIÇÃO DA ONTOPSICOLOGIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DO JOVEM: O VALOR DO TRABALHO A PARTIR DE ANÁLISES DE
ENTREVISTAS DA PERFORMANCE LÍDER**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia, Curso de Graduação em Ontopsicologia, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Prof. Esp. Eloy Demarchi Teixeira

COMISSÃO EXAMINADORA

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

Prof^a. Dr^a. Clarissa Miranda
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dr. Ricardo Schaefer
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Recanto Maestro, 06 de dezembro de 2022.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todas as pessoas que foram passagem em minha formação, aos professores que foram desde meu primeiro ano estimuladores e impulsionadores para que eu pudesse me desenvolver cada vez mais, que fizeram de suas aulas momentos cruciais de transformação. Que em lições tão especiais me fizeram tocar a dimensão de mim mesma e me mostraram o prazer de provar dessa fonte.

Aos meus amigos (aqueles amigos), que viram e tocaram meu coração e minha alma em tantos momentos que nem eu mesma era capaz de sentir, dedico à minha família, sobretudo a minha mãe, pelo apoio e por acreditarem nas minhas escolhas. Em especial, dedico ao meu pai, que hoje não está mais aqui, mas que foi meu primeiro professor nesse mundo e me ensinou desde muito nova a ver o trabalho como um valor genuíno para si.

A todos vocês que se fizeram importantes e essenciais em minha jornada, que foram em tantos momentos determinantes para as escolhas que me trouxeram até aqui, a vocês meus mais sinceros agradecimentos.

AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento pela realização desta pesquisa ao lugar que proporcionou todas as descobertas que me conduziram até o presente momento, o Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro. Um lugar impulsionador de tantas jovens inteligências que encontraram, neste lugar, um sentido para fazer mais por si e por tudo aquilo que podem tocar e construir. Jovens que tocaram a dimensão do próprio projeto e foram capazes de responder ao chamado da vida para a evolução pessoal, profissional, existencial e intelectual, através da honrosa oportunidade em fazer parte de um projeto construído com amor, empenho e, sobretudo, muito trabalho. Ao Recanto Maestro, meu profundo agradecimento pela pessoa que sou hoje e por quem ainda almejo me tornar.

À Antonio Meneghetti Faculdade, pela valiosa formação acadêmica e pessoal durante os seis anos de graduação. As experiências vividas e as competências desenvolvidas com o incentivo da AMF foram essenciais não só para a construção de um caminho, mas principalmente a descoberta desse caminho. Por isso, deixo aqui minha gratidão e minha felicidade por ter na minha formação acadêmica os pilares da formação integral trabalhada e investida por esta instituição.

Agradeço também a Associação Brasileira de Ontopsicologia, na qual tenho a alegria de fazer parte desde o início da minha formação do Recanto e na Antonio Meneghetti Faculdade. À ABO, meu agradecimento é direcionado especialmente ao meu desenvolvimento profissional enquanto forma mentis e competência técnica cultivada neste espaço, que foi o start para a escolha do tema desta pesquisa, trabalhado por mim pela primeira vez na Disciplina do Projeto Pesquisa Tese, do 1º módulo da graduação em Ontopsicologia em 2018. Agradeço pela oportunidade e alegria que é poder contribuir com este projeto que se reforça cada vez mais - enquanto tamanho e abrangência, mas também relevância e sentido para aqueles que atendem ao chamado da vida para fazer mais para si e como forma de contribuição no seu espaço de ação.

“Naquilo que se faz, escreve, vende, está aquilo que se torna o trait d'union entre si e todos os outros, com ressalto da própria capacidade de antecipação; deve-se ser o competente e, conseqüentemente, o máximo amante do que se faz.”

(MENEGETTI, A. **Psicologia Empresarial**. 2020, p.135).

RESUMO

O presente trabalho buscou entender e resgatar o sentido do valor do trabalho para a formação do jovem, respondendo o problema de pesquisa que se refere à seguinte indagação: “de que modo a compreensão do sentido do trabalho influenciam na formação do jovem como pessoa na função social?”. A pesquisa partiu de uma análise descritiva de depoimentos retirados de entrevistas da Revista Performance Líder, com empresários e personalidades nacionais separados em três pilares principais, sendo eles: 1) Realização; 2) O valor do trabalho; 3) Conselhos aos jovens. Tendo como objetivo geral compreender qual é o significado e a contribuição da ontopsicologia na formação profissional do jovem a partir de análises de entrevistas da performance líder, baseado na experiência de grandes empresários. Sua análise nos permitiu concluir que os trechos das entrevistas evidenciam o valor do trabalho em suas respostas, trazendo não só aspectos de que sim, haverá dificuldades ao longo do caminho mas que é compensador comparado a realização que escolhas e decisões os proporcionaram na jornada, mas como também o trabalho apresenta seu principal valor a medida que dignifica o indivíduo, essas visões apresentam-se a partir da experiência de vida de cada entrevistado.

Palavras-chave: Valor do Trabalho; Revista Performance Líder; Formação do Jovem.

ABSTRACT

The present work sought to understand and rescue the meaning of the value of work in the formation of young people, answering the research problem that refers to the following question: "in what way does the understanding of the meaning of work influence the formation of the young person as a person in the social function? The research started from a descriptive analysis of statements taken from interviews in the Performance Líder Magazine, with entrepreneurs and national personalities separated into three main pillars, as follows: 1) Achievement; 2) The value of work; 3) Advice to young people. Having as a general objective to understand what is the meaning and the contribution of ontopsychology in the professional formation of young people from the analysis of interviews from Performance Leader, based on the experience of great businessmen. Its analysis allowed us to conclude that the excerpts from the interviews show the value of work in their answers, bringing not only aspects that yes, there will be difficulties along the way but that it is rewarding compared to the achievement that choices and decisions provided them in the journey, but also that work presents its main value to the extent that it dignifies the individual, these visions are presented from the life experience of each interviewee.

Palavras-chave: Value of Work; Performance Leader Magazine; Training the Youth.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 O SIGNIFICADO E O VALOR DO TRABALHO	14
2.1.1 O significado e sentido da palavra trabalho	14
2.1.2 O valor do trabalho presente nos valores do humano	16
2.2 O JOVEM E O TRABALHO	20
2.2.1 O autossustento como espaço de liberdade e reforço da própria grandeza	20
2.2.2 Saber fazer e saber servir	22
2.2.3 Amor pelo próprio projeto	24
2.3 DA TEORIA À PRÁTICA: OS RESULTADOS DA FOIL PARA A CONSTRUÇÃO DO PRÓPRIO PROJETO	25
2.3.1 As habilidades dos profissionais do futuro	25
2.3.2 Hard Skills e Soft Skills	26
2.3.3 FOIL Skills e a Técnica de Personalidade	27
3. METODOLOGIA	30
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS DA PERFORMANCE LÍDER	32
4.1.1 Realização	32
4.1.2 O Valor do Trabalho	38
4.1.3 Conselho aos Jovens	44
4.2 SÍNTESE DOS RESULTADOS	51
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
7. REFERÊNCIAS	55

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Destaques das respostas - Pilar da Realização	35
Figura 2 - Infográfico de conexão visual - Pilar da Realização	37
Figura 3 - Destaques das respostas - Pilar do Valor do Trabalho	40
Figura 4 - Infográfico de conexão visual - Pilar do Valor do Trabalho	43
Figura 5 - Destaques das respostas - Pilar do Conselho aos Jovens	47
Figura 6 - Infográfico de conexão visual - Pilar do Conselho aos Jovens	50

1. INTRODUÇÃO

O período da juventude é um dos mais desafiadores da existência. É nesta fase, na transição de um pré-adolescente para um jovem, que o indivíduo começa a vivenciar as primeiras e mais marcantes experiências que o farão compreender-se como pessoa - e é justamente dessa compreensão que nascerão os questionamentos mais profundos que dão início à busca pela própria estrada. Quem sou eu? O que faço neste mundo? De onde vim? O que há para eu fazer aqui? Nesta etapa, que podemos destacá-la dos 14 aos 24 anos, Meneghetti (2013a) reforça que “é a fase de máxima virtualidade e fertilidade intelectual”, onde há plenitude com abundância de maturidade de vida. No entanto, é também pela virtualidade e fertilidade intelectual que o jovem deve estar atento e buscar fazer escolhas coerentes que proporcionem espaço de ação para o investimento dessa virtualidade, pois as escolhas desta fase determinarão como este jovem se tornará no futuro.

Quando se é jovem, ainda que seja um período de mudanças desafiadoras e constantes conflitos, existe uma flexibilidade psicológica que torna mais simples o caminho para a mudança de mente, pois nesta fase “o sujeito aprende qualquer coisa (...), tem uma inteligência, uma vontade e uma força de realizar qualquer processo, novidade, metabolização, aprendizagem, enriquecimento” (MENEGHETTI, 2013). Por isso, o jovem deve adquirir ferramentas para investir a sua inteligência e qualificar o que sabe fazer, viver experiências diversas que ampliem o seu campo de ação e, por consequência de um estilo de vida coerente e sábias escolhas, descobrir o seu caminho e conquistar autonomia. É justamente na conquista desta autonomia que entra a importância do trabalho para a formação do jovem, como meio de aprendizagem prática para descobrir o próprio potencial, refinar habilidades e construir o próprio projeto.

Como menciona ROCCO (2006), o trabalho é um dos instrumentos que consentem o jovem a evoluir de modo autônomo: “A impostação mental que um jovem deveria ter é aquela de começar a agir para aprender todos os instrumentos que lhe consentam evoluir de modo autônomo: estudo, trabalho, experiências práticas. O potencial de um jovem é uma imensa riqueza para uso pessoal e social” (ROCCO, 2006, p. 8).

No entanto, nos dias atuais, com a influência direta da mídia e das tecnologias, observa-se que os jovens vivem de modo acelerado as etapas da escola, universidade e a busca por um emprego, e é na mesma velocidade que enfrentam os dilemas no mercado

de trabalho, tal como: falta de experiência para atuação em determinada função; sair da universidade e não estar qualificado o suficiente para estar inserido no mercado de trabalho; desiste facilmente da função quando passa por desafios que seriam impulsos para a construção da maturidade profissional. Por isso, questiona-se: o jovem compreende o valor do trabalho para a sua formação pessoal, profissional, existencial e intelectual?

Neste caso, é de grande relevância que o jovem esteja inserido em ambientes que proporcionem oportunidades inteligentes para guiá-los no encontro deste valor. Assim é no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro, um lugar de desenvolvimento exponencial e superior que possui como uma de suas bases a importância da formação de um jovem pautada nos pilares do estudo e do trabalho. É no Recanto Maestro que está localizada a Antonio Meneghetti Faculdade¹, que aposta na formação integral do jovem englobando todas as esferas do desenvolvimento humano.

Para alcançar este objetivo são trabalhadas seis dimensões², que quando praticadas de modo conjunto, complementar e progressivo, constrói um caminho concreto para a formação integral e o protagonismo responsável: estudo, trabalho, ciência, alta moralidade, liderança e internacionalidade.

Portanto, o presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo fazer um resgate do sentido e do valor do trabalho para a formação dos jovens, tendo como base a visão da ciência ontopsicológica como guia dos estudos.

Dada a premissa, o **problema de pesquisa** deste trabalho se refere à seguinte indagação: de que modo a compreensão do sentido do trabalho influenciam na formação do jovem como pessoa na função social?

O presente trabalho tem como **objetivo geral** compreender qual é o significado e a contribuição da ontopsicologia na formação profissional do jovem, visando o valor do trabalho a partir de análises de entrevistas da performance líder, baseado na experiência de grandes empresários.

¹ Na AMF, acreditamos que a formação do jovem deve ser integral, englobando todas as esferas do desenvolvimento humano. Para alcançar esse objetivo, são trabalhadas seis dimensões que, quando praticadas de modo conjunto, complementar e progressivo, permitem essa formação integral, no sentido de se chegar ao protagonismo responsável: estudo, trabalho, ciência, alta moralidade, liderança e internacionalidade. A partir destes seis pilares de formação, o indivíduo, fazendo o seu percurso individual com dedicação, humildade e inteligência, se desenvolve e se torna evidência de que o ser humano é, por natureza, saudável, realizado e feliz, (AMF, 2022). Para saber mais: www.faculdadeam.edu.br

² Em relação à formação de jovens no ensino superior, que é realizado no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro por meio das atividades nos cursos, principalmente de Graduação da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF), Meneghetti orientou as diretivas relacionadas à: 1) Estudo; 2) Trabalho; 3) Ciência; 4) Alta Moralidade; 5) Liderança; 6) Internacionalidade. Estas seis diretivas formam o aspecto da formação integral dos jovens estudantes e colaboradores, fundamentada no protagonismo responsável.

Os **objetivos específicos** são:

1. Analisar qual o significado etimológico e histórico do trabalho e qual a sua influência na compreensão nos dias de hoje;
2. Compreender a partir de entrevistas da Revista Performance Líder a visão de lideranças sobre o significado e o valor do trabalho no desenvolvimento profissional e humano.
3. Resgatar o sentido e o valor do trabalho para o desenvolvimento e formação do jovem;

Esta é uma busca de formalização de um percurso de estudos e formação individual, o resultado de cinco anos de desenvolvimento pessoal, profissional e existencial dentro dos seis pilares de formação integral da Antonio Meneghetti Faculdade, mas que se estende também a interesse de quem se identificar com o tema: “o valor do trabalho para a formação do jovem segundo à visão da ontopsicologia”. Esse trabalho poderá servir de contribuição aos professores, que efetivamente conduzem a formação dos jovens da nova geração dentro da sala de aula, mas sobretudo aos jovens, os novos líderes do futuro, àqueles que sentem-se tocados por um tema que, aparentemente hoje pode não ser tão atraente no olhar dessa nova geração, mas que certamente é um conhecimento que semeia no solo fértil para quem desde cedo souber cultivar.

Este tema, se faz de extrema importância, quando se vai ao encontro do empenho da ONU em estimular a empregabilidade de jovens. Fazendo parte do 8º objetivo de desenvolvimento sustentável:³ Trabalho decente e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

Sendo assim, o objetivo desta monografia é aquele de compreender o valor do trabalho, como reforço da grandeza da própria individualidade, como ponto-chave de produção de mais ser para si, para a empresa e para todos aqueles aos quais são impactados pelos resultados da atuação profissional de um único indivíduo. Trazendo como finalidade, não só a essencial contribuição da Ontopsicologia aplicada à Liderança, por meio da FOIL, como meio de formação profissional alinhada com o potencial natural de cada indivíduo, como também trazer relatos de lideranças de alguns daqueles que

³ Nações Unidas Brasil: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acessado em: 15/12/2022

constroem diariamente e de modo exponencial, o valor e as oportunidades que o trabalho resulta para o nosso país.

No decorrer desta monografia, os percursos de compreensão acerca do valor do trabalho foram organizados da seguinte maneira: no Capítulo 1, tratamos sobre a introdução apresentando o tema com a visão geral da juventude e como o trabalho é uma das ferramentas para a conquista da autonomia e na produção de valor para o indivíduo. No Capítulo 2, será trabalhada a fundamentação teórica que organiza e conduz o entendimento do valor do trabalho na perspectiva do jovem na visão ontopsicológica, a história do trabalho e as habilidades do profissional do futuro, a partir das temáticas: 1) O significado e o valor do trabalho; 2) O jovem e o trabalho; 3) Da teoria à prática: os resultados da FOIL como força motriz para a construção do próprio projeto.

No Capítulo 3, a metodologia traz como foram construídas as etapas do trabalho desde a pesquisa bibliográfica para entendimento dos temas, até a busca pelo material que será analisado posteriormente. Como método para análise, foi escolhida a análise descritiva de depoimentos de entrevistas com empresários para a Revista Performance Líder, que foram escolhidos não só por seus percursos de construção, mas também, pela afinidade pessoal da autora, que por fazer parte deste projeto, trabalhando ativamente em cada nova edição, considera estes, dos tantos entrevistados ao longo dos quase 15 anos da Revista Performance Líder, vetores cruciais de evolução do próprio contexto e acima de tudo, humanamente humanos. Esses foram organizados em três eixos que funcionam como base para colher os resultados acerca do valor do trabalho para a formação do jovem: 1) Realização; 2) O valor do trabalho; 3) Conselhos aos jovens.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O SIGNIFICADO E O VALOR DO TRABALHO

2.1.1 O significado e sentido da palavra trabalho

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho foi o meio pelo qual o ser humano fez para sobreviver, perpetuar a espécie, construir coisas e desenvolver a sociedade até os

dias de hoje. Dos mais diversos modos e significados que uma palavra tão simples, mas de grande valor pode nos trazer, vemos sua aplicação em muitos campos do saber e fazer humano. Durante o processo de pesquisa exploratória neste estudo, encontrou-se uma obra de Suzana Albornoz⁴, intitulado *O que é trabalho*, publicada em 1994, no qual aborda como essa palavra é entendida e formalizada nas mais diferentes línguas do mundo.

Como descrito por Albornoz, em física, por exemplo, trabalho é o nome do produto entre força e deslocamento que um corpo em movimento realiza no tempo. Já a fisiologia diz que “um músculo realiza trabalho.” (ALBORNOZ, 1994, p. 14). Adentrando em uma viagem etimológica das raízes linguísticas, é possível verificar que do latim ao grego, do francês ao inglês e até do italiano ao espanhol, as palavras hoje utilizadas para referenciar o trabalho são descritas com significados e etimologias das mais diferentes ramificações, conforme Albornoz (1994, p. 8), podendo-se contemplar no francês: “*travailler*” (trabalho), “*ouvrier/oeuvrer*” (obra) ou “*tâche*” (tarefa), no italiano: “*lavoro*” (trabalho); no espanhol: “*trabajo*” e no inglês: “*labour*”, refere-se ao trabalho que produz valor de utilização, ou “*work*”, que refere-se ao trabalho que produz valor de comercialização, de produto, de mercadoria.

Já em português, assim como em algumas línguas de origem indo-europeias, mesmo existindo “*labor*”, a palavra comumente utilizada por todos e que na qual se forma a rápida associação à sua função, “*trabalho*”, trazem consigo os mesmos significados, tanto o atual, quanto o primário.

Em português, apesar de haver *labor* e *trabalho*, é possível achar na mesma palavra *trabalho* ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável. (ALBORNOZ, 1994, p. 9).

Pode-se compreender que existe um contexto histórico que nos faz pensar até os dias de hoje o quanto foi deturpado o significado e o sentido da palavra trabalho, conseqüentemente também do ato de trabalhar. Segundo Albornoz (1994, p. 10), resgatando seu sentido originário da palavra “trabalho” e como esta, foi deturpada através

⁴ Possui licenciatura em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1963), mestrado em Filosofia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1984), mestrado ou D.E.A. Histoire et Civilisations - École des hautes études en sciences sociales - EHESS, em Paris (1987) e doutorado em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais (1997). Tem experiência docente na área de Filosofia prática e Sociologia, com ênfase em Ética e Política. Escreveu sobre o pensamento de Ernst Bloch e sobre temas da educação, do trabalho e da utopia.

dos tempos, em nossa língua mãe, no português, “trabalho” se deriva do latim *tripalium*, que era em um primeiro momento, utilizado como instrumento na agricultura para cuidado das plantações, instrumento esse no qual não se sabe ao certo se anterior ou posteriormente servira também como instrumento de tortura.

Em nossa língua a palavra trabalho se origina do latim *tripalium* embora outras hipóteses a associam a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga ao verbo do latim vulgar *tripaliare* que significa justamente torturar. (ALBORNOZ, 1994, p. 8).

É de extrema importância destacar esses dois modos possíveis de compreensão com relação ao termo, ou seja, existe o trabalho como instrumento da agricultura, que também faz referência à palavra lavoura, no qual esta vem do latim, do verbo *laborare*⁵, que significa trabalhar, esforçar-se, mas que também traz o sentido de cultivo e saneamento de solo fértil. E existe o trabalho enquanto instrumento de tortura, enquanto sentimento de sofrimento e angústia pela sua outra ramificação e função.

É possível perceber assim, que se torna compreensível, ou seja, entendível mas não acolhido, o motivo pelo qual muitas pessoas hoje sentem e percebem o ato de trabalhar como algo não prazeroso e que não gera valor para si. A própria palavra da qual a língua portuguesa vale até hoje, carrega uma informação primária, como descrito por Meneghetti (2021, p. 145), “informação” do lat. *in actio formo*, signo = assinalar a ação, dar estrutura à ação. Moldar um quântico energético, um momento-vida, segundo um desenho, ou modo, para um determinado escopo. Ou seja, ela traz consigo uma bagagem histórica que mesmo que muitos não saibam sua origem, se faz reflexo ainda hoje. Existe um contexto histórico que é responsável por se pensar e associar essa palavra e até mesmo o próprio ato de trabalhar à uma compreensão pejorativa, justamente porque existiu no passado esse registro de duplo significado.

O ponto principal está justamente em saber qual é o sentido que é preciso adotar com relação ao termo, se trata de uma imposição individual sobre aquilo que realmente

⁵ “Trabalho” em italiano é até hoje lavoro, derivado de lavorare, do latim laborare. Esse verbo também aparece em termos cultos como elaborar e colaborar, designativos de ações que implicam a ideia de trabalho: elaborar é criar do nada, e colaborar é trabalhar juntos. (Diário de um linguista, 2022). Para saber mais: <https://diariodeumlinguista.com>

faz sentido hoje para si, e para o mundo atual. É no sentido de “plantar e cultivar solo fértil” que o trabalho traz ao indivíduo a oportunidade do mesmo reforçar-se como pessoa⁶, colocando-se como agente formalizador de vários contextos ao qual tem contato. Cultivo esse que traz como consequência lógica a colheita de bons resultados e de objetivos alcançados, a confirmação de uma ação bem executada é os resultados que a mesma traz.

2.1.2 O valor do trabalho presente nos valores do humano

É pelo contexto somado às heranças cristãs e greco-romanas que podemos ver hoje, os resultados referentes às concepções de trabalho do nosso tempo, tanto pelo significado da palavra quanto pela própria atuação. Em um período marcado por exuberantes mudanças, que foi o período renascentista, o trabalho enquanto ato de fabricação à contribuição social foi configurado por alguns como um estímulo para o desenvolvimento do ser humano. Caracterizado como a expressão humana e personológica do indivíduo, o homem passa a se tornar um artista criador por sua própria atividade: pode realizar qualquer coisa. O trabalho passa a se tornar então, o modo mais palpável do homem se tornar valor por meio daquilo que produz, conforme aborda Albornoz (1994, p. 58).

Parte-se então de uma ideia de trabalho enquanto significado intrínseco, o indivíduo começa a valer-se de técnicas não só artesanais, como também intelectuais, artísticas e motoras, o trabalho torna-se um estimulador da inteligência e da capacidade humana. De fato, este é um período no qual o ser humano para ter admiração e controle daquilo que produz, podendo assim se ver como co-criador de uma contexto social. Como descrito por Albornoz (1994, p. 63), “a produção do objeto pelo homem é ao mesmo tempo um processo de autoprodução do homem. No que produz, o homem se reconhece e é reconhecido; e reconhece a relação social (...).”

Da Itália para o mundo, o período renascentista em conjunto com o humanismo histórico é um fenômeno que nasce baseado em um indivíduo visto como pessoa, ou seja,

⁶ Do latim *per se esse* = ser por si, ser para si. É a unidade de ação que um sujeito representa como entidade e fenomenologia: 1) dentro de si mesmo; 2) como máscara social; 3) como princípio último de egoísmo e responsabilidade.

que é reconhecido pela sociedade e, conseqüentemente, contribui para o desenvolvimento humano. Período esse que traz consigo uma nova visão de homem, baseado em valores do humanismo histórico-civil, sendo:

O Humanismo histórico-civil florentino-italiano, que permanece o período mais alto que a história tenha vivido para a cultura humanista, encorajava uma atividade social em liberdade e dignidade do homem, ou seja, promovia o desenvolvimento de quatro valores principais: 1) a vida ativa; 2) a socialidade; 3) a liberdade; 4) a dignidade do homem. (MENEGETTI, 2014, p. 56).

Para compreender esses quatro valores, o autor discorre sobre esses pontos em uma perspectiva que resgata e corrobora com o tema desta pesquisa.

Vida Ativa

Partindo do sentido etimológico das palavras, Meneghetti (2021) descreve o significado de “vida” do latim *vis* = o lugar da força. Semovência autônoma a um intrínseco fim no particular e no total. E “ativa” do latim *activus* = a parte principal na realização de um ato (2021). A vida ativa está inteiramente ligada ao sentido de que é importante que o indivíduo saiba não só agir respondendo ao externo, mas que também seja capaz de fazer e construir o todo de si mesmo atuando a própria intencionalidade de natureza. Tendo como resultado o ato de colocar-se a si mesmo como vetor e estimulador inteligente do ambiente em que está inserido, valendo-se das oportunidades que o contexto com seu percurso evolutivo apresenta como necessidade.

1) Vida ativa: é válido quem opera ativamente, de fato a verdade se faz agindo agora, não é algo que se crê, espera ou sonha. Ação em conformidade com aquela intencionalidade de natureza intrínseca ao projeto em situação. (MENEGETTI, 2014, p. 56)

O humanismo da perspectiva histórico-civil considera e valida o homem que opera em ressonância à própria intencionalidade de natureza. São válidos aqueles que se propõem-se a fazer primeiro pelo por si, desencadeando assim como consequência lógica, o fazer pelo contexto produzindo meios de desenvolvimento.

Socialidade

É pelo desenvolvimento da sociedade que o homem se torna função para ele e para muitos na sociedade. Entendendo que seu próprio trabalho e construção individual precisam ser feitos em conjunto aos outros, é expandindo o raio de si para o mundo que o indivíduo produz tantas coisas e realiza tantos projetos.

2) Socialidade: o indivíduo é extraordinário, mas é um ser social, por isso, na sua atividade e existência deve sempre fazer evolução em conjunto com os outros, também estes empenhados em caminhar para construir dignidade. (MENEGETTI, 2014, p. 57)

Não se trata de fazer pelo outro, e sim de partir do próprio potencial e egoísmo vital, produzindo e criando aquilo que lhe dá prazer, para que seja capaz de alcançar a muitos e assim, por seu trabalho individual, possa ser pilar de evolução da sociedade em que está inserido.

Liberdade

O terceiro dos quatro valores, a liberdade é direito primordial a priori concedido a cada indivíduo, mas depois, existe uma autonomia a se adquirir, seja ela social, legal e/ou econômica que depende única e exclusivamente de como o homem ao decorrer da própria vida.

3) Liberdade: esse valor era fundamental, de fato, o tirano era considerado o primeiro fora da lei e o pior inimigo da comunidade, pois constituía uma poderosa ruína daquela socialidade e liberdade que a natureza oferece a cada homem. (MENEGETTI, 2014, p. 57)

A liberdade para o homem é necessária para que ele possa ser não só expoente de crescimento onde está inserido, mas também creditado pelos próprios atos e posicionamentos.

A dignidade do homem

Como descrito pelo próprio Acad. Prof. Antonio Meneghetti (2014, p.58), esse valor é o fundamento a todos os outros. O indivíduo é intrinsecamente resultado daquilo que produz, e isso o dignifica enquanto existência.

4) Dignidade do homem: esse valor é o fundamento a todos os outros. Os autores do Humanismo histórico-civil italiano falam explicitamente da dignidade, isto é, o dever de respeito, sacralidade, transcendência, superioridade que todo homem tem defronte a um outro homem ou a uma outra autoridade qualquer. O homem resulta grande especialmente pelas suas realizações, isto é, por aquilo que faz, não por aquilo que pensa. Ele cria continuamente novas realidades (também a si mesmo), portanto é um "segundo criador". (MENEGHETTI, 2014, p. 58)

Fazendo parte da criação da obra prima da vida, o homem atua como co-criador da subsistência, a partir das próprias realizações. Aos tantos estímulos de uma época tão moderna e rápida, o trabalho é ainda hoje, um convite ao reforço do próprio potencial, lapidado e moldado para o que se deseja alcançar seja pessoal ou profissionalmente. Ou seja, por meio do trabalho, o indivíduo reforça a própria dignidade e liberdade por promover o autossustento e põe em prática a vida ativa e a socialidade ao exercitar a própria inteligência em contribuição à sua atividade. Assim, cada um dos quatro valores principais do humanismo histórico-civil torna-se indispensável para o desenvolvimento do homem-pessoa e suas atuações enquanto membro de um espaço, de um tempo, de uma época e de um contexto.

2.2 O JOVEM E O TRABALHO

2.2.1 O autossustento como espaço de liberdade e reforço da própria grandeza

É pela terceira fase da autoconstrução de si mesmo na história, denominada autóctise histórica⁷, presente na obra intitulada “Os Jovens e a Ética Ôntica” de Antonio

⁷ “Processo histórico de escolhas existenciais que fazem a resultante da evolução e da situação pessoal. O termo é utilizado em dois modos: 1) o fato em si (autopôr-se); 2) o processo de fazer-se (autoconstrução), ou seja, a autóctise histórica como processo psicológico” (MENEGHETTI, 2021, p. 38).

Meneghetti, o jovem dos 14 aos 24 anos, a partir do momento em que vai se aproximando da maioridade legal, inicia um processo perceptivo próprio, de que existe uma mudança necessária de como o mesmo deve se colocar como pessoa e como *business* para que seja assertivo dentro do sistema social. É nessa terceira fase da autóctise histórica em que o jovem tem seus primeiros contatos com o mundo do trabalho, de fato essa é a fase da máxima vitalidade e capacidade intelectual, uma fase em que a juventude se mostra não só capaz de absorver, compreender e produzir com maior potência e virtualidade, mas é também, a fase em nos encontramos capazes de metabolizar com mais facilidade as informações externas, que muitas vezes podem tornar-se gatilhos desviadores dos mais inteligentes. De acordo com Meneghetti (2013, p. 31-32), 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 (...). Com base a isso, nota-se com maior clareza como torna-se importante a condução assertiva das escolhas individuais do indivíduo perante o social.

Na vida de um jovem inteligente, cedo ou tarde se apresenta sem dúvida, a ocasião de iniciar a construção do próprio percurso evolutivo (pessoal, profissional, social etc.). Na maioria das vezes, porém, o jovem “queima” essa ótima possibilidade que tinha e se encontra mais atrás que no início. Os impedimentos podem ser diversos: família, sociedade, amigos etc. Mas existe um que é primário a todo o resto, e que representa a causa principal do retardo no desenvolvimento do jovem: a autossabotagem, ou seja, é o próprio jovem que, mesmo inconscientemente, cria obstáculos – de fato – ao próprio processo de crescimento (CANGELOSI, 2013, p. 152).

São as primeiras experiências profissionais de um jovem que dirão, no decorrer da sua construção, como compreenderá o sentido do trabalho como produção de valor para a própria vida. Do que fora compreendido até o presente momento, entende-se que no desenvolvimento histórico-existencial, existem fases pelas quais todos passamos durante nossa formação enquanto indivíduos, e é por essa terceira fase em que o jovem faz transição do “depende do progenitor ou responsável legal” para o “responder por si mesmo dentro do contexto social”.

A inserção do jovem no mercado de trabalho é um assunto que abre caminho para inúmeros pontos de vista e opiniões, tanto dos jovens em relação a este mundo, quanto das empresas que consideram inserir esses potenciais às suas equipes de trabalho. Afinal, sobretudo hoje em dia, existe nos jovens uma superstição muito grande sobre o que realmente significa trabalhar e fazer parte de uma empresa, conforme Rocco (2006) entrando no mundo do trabalho, é necessário saber adaptar-se. Um dos principais erros no

qual a maioria cai, é o de não se preocupar em aprender desde muito jovem os instrumentos (do estudo ao trabalho, às experiências práticas) que possam sentir conquistar a própria autonomia e a própria liberdade de ação.

Para que ele possa responder por si, é necessário que ele aprenda e saiba sustentar-se, possibilitando a conquista da própria autonomia e, assim, o jovem através do próprio desenvolvimento e maturidade profissional que vai adquirindo com o tempo, passa efetivamente a não usar a empresa como meio só de auto sustento, mas também para se construir como projeto dentro daquele lugar, conforme Meneghetti (2020), é adequar-se à obra que interessa ao patrão do momento (no início, há sempre alguém que se escolhe como patrão). É preciso ter amor pelo que a empresa está produzindo, e isso não é um servilismo, é um modo de ganhar a si mesmo, a própria carreira, o próprio avanço. Esse é o ponto principal sobre o verdadeiro significado do valor do trabalho, valor não pelo aspecto econômico-financeiro, esse de todo modo é resultado de uma ação bem realizada, mas valor enquanto produção de mais ser para si e para o próprio projeto.

Assim, a base para o autossustento, a aquisição da própria autonomia e para uma inserção competitiva dentro da empresa é o saber fazer, esse é o primeiro ponto ao qual uma pessoa deve lembrar-se a lapidar, para além dos outros tantos campos da própria vida. Tendo como necessidade o próprio espaço, a própria autonomia é necessário primeiro a própria segurança econômica, e para que se tenha essa segurança, é preciso depender única e exclusivamente de si mesmo, ou seja, é preciso depender do que se sabe fazer.

A base econômica é a liberdade, é a autonomia, é o direito de ser como você é. Se a pessoa não tem o próprio dinheiro, não pode fazer todas as outras coisas, está sempre sob empréstimo. Se quer agir com liderança, deve controlar a própria base econômica. A base econômica não é constituída por uma conta no banco (esta já é um efeito), mas é o ponto de trabalho, o lugar onde a pessoa ganha, o lugar que dá a renda contínua, a pequena mina da qual se extrai a própria riqueza cotidiana. É uma atividade que se sabe fazer, a base econômica é saber fazer algo. É preciso controlar e manter esse ponto a salvo, que pode ser abandonado somente se construirmos um outro (MENEGETTI, 2020, p. 37).

O saber fazer algo é o passaporte de garantia do próprio indivíduo, não importa onde se vá, quaisquer países, estados ou cidades são indiferentes, o saber fazer garante que o indivíduo bem preparado consiga alcançar a própria autonomia – financeira e social – seja por meio de vínculo trabalhista, ou atuação autônoma. Por base econômica entende-se o quanto aquele indivíduo apropriou-se de um saber fazer algo para criar o

próprio ganho, ponto fundamental de liberdade e reforço da própria grandeza que ainda está em desenvolvimento.

2.2.2 Saber fazer e saber servir

Para que se possa contribuir de modo inteligente com o lugar onde se busca atuar ou que já está atuando, é preciso que se saiba fazer algo. É justamente essa competência que não só o torna útil enquanto função, mas também o destaca como diferencial de mercado e de inteligência.

É importante que seja compreendido o ponto central de como impostar-se perante o início da vida profissional: inicia-se pela base, por aquilo que o empregador o confiou no momento, e assim vai evoluindo continuamente, até que alcance novas responsabilidades, novos cargos e novos espaços dentro da empresa.

Somos vistos por meio do produto, por isso, em qualquer nível de diálogo, uma pessoa não vale pelo que é, mas pelo que faz. É a obra, a ação que conta, é a episteme do comércio é a exata administração da própria personalidade. Quem sabe administrar bem a si mesmo obtém sucesso facilmente em qualquer projeto, iniciativa e desejo que comece a construir. O sujeito pode acusar o mercado, a dificuldade, a falta de dinheiro, mas se a longo prazo as coisas não funcionam, foi ele quem errou (MENEGHETTI, 2020, p. 74).

É uma troca recíproca, enquanto o jovem cresce como pessoa e profissional dentro da empresa, a empresa alcança maiores resultados por conta do potencial de ação desse indivíduo. Começar de maneira basilar e servir os líderes de modo genuíno e aberto, é necessário para que no futuro se tenha propriedade de causa sobre qualquer aspecto de *business* que esteja gerindo, afinal, se sabe por experiência própria como os processos acontecem, desde o estágio até a atuação mais sólida de vínculo empresarial.

Através do conhecimento ontopsicológico, evidencia-se que as pessoas quase nunca pertencem, de modo exclusivo, a uma organização. Cada uma delas, no curso da própria vida, se empenha em desenvolver uma diversidade de papéis dos quais extrai experiências diferenciadas, seja pela natureza dos serviços solicitados, seja pelas interações com grupos sociais diferentes. Essas experiências constituem um conjunto determinado pela identidade individual que é importante fator de predisposição do comportamento que, inevitavelmente, se repercutirá no mundo do trabalho. Esse método encontrou o critério para coordenar de modo funcional as diversas esferas nas quais o indivíduo vive (MENEGHETTI, 2013a, p. 242)

Além do saber fazer, saber servir ajuda na humildade de poder aprender. Entende-se agora como é importante um percurso gradual, ao invés dos saltos longínquos de atuações e responsabilidades ao iniciar-se no mundo do trabalho. Quando se é imaturo por tempo histórico e experiência, desejar precocemente os títulos mais altos é um risco.

Como descrito por Meneghetti (2020), a fortuna se dá na medida em que o sujeito sabe administrar com fortuna a si mesmo. A primeira coisa que se é, é a sua existência, o seu corpo, como é aqui e agora: o tipo de intuição que tem, o tipo de inteligência. Trata-se do equilíbrio com base ao tempo histórico de cada indivíduo, é preciso ter ambição de crescimento dentro do trabalho, sobretudo como valor para si, que consequentemente resulta de maneira positiva na empresa, construir-se como pessoa dentro de um trabalho é ser resultado da própria produção. O trabalho é a dimensão da vida em que a inteligência de um indivíduo é melhor desenvolvida, e assim consequentemente auxilia na própria realização.

2.2.3 Amor pelo próprio projeto

O trabalho não só é uma das dimensões mais importantes de uma pessoa inteligente, como também é a esfera na qual mais dedica-se tempo de vida. Na juventude há aqueles que já reconhecem esse ato como valor, e há quem entenda apenas como fonte de renda, mas independente de como o jovem o entende em seu primeiro momento, cedo ou tarde ele percebe o quão grande pode se tornar, pelo próprio amor à própria produção.

No início aprende-se tudo, pois são os ofícios, as empresas, os líderes e situações que encontra, as grandes escolas de realização e sucesso futuro. É sobre identificar o que lhe dá prazer, alegria, satisfação e jamais abrir mão. É pelo próprio trabalho que se pode desenvolver a própria essência individual, e assim consequentemente desenvolver seu projeto de natureza, o motivo pelo qual a vida lhe quis, o projeto da própria vida.

Por isso na vida é necessário escolher um trabalho que vocês amem, porque este amor, em qualquer coisa que vocês façam, depois cria a potência de vocês, cria o dinheiro que é espaço de liberdade, espaço de personalidade, o dinheiro é espaço de civilidade, é espaço político, é espaço de poder, mas para fazê-lo você deve agir através de um projeto, uma coisa, uma situação, um produto que você ame. Isto é, devo transferir o meu amor também naquelas pessoas que trabalham e devo escolher aquelas pessoas que amam meu projeto. Portanto, não basear somente no dinheiro ou no objeto, é necessário também uma seleção psicológica de pessoas que de algum modo têm interesse por aquele objeto (ASSOCIAÇÃO Brasileira de Ontopsicologia, 2018).

Não é possível obter realização pessoal se não for capaz de amar o ofício que produz, pois este é resultado da autoconstrução de cada indivíduo. É preciso compreender qual é o ponto que sustenta todo o resto. Amar o próprio projeto vai além de gostar do que se faz: amar o próprio projeto é sobre ser capaz de tocar a dimensão daquilo que nos traz um vínculo com o que realmente somos. Enquanto agentes formalizadores, como somos construtoras de desenvolvimento humano e potencializadoras de inteligência, e assim como mencionado por Meneghetti (2020, p.135) “Os jovens devem entrar com uma ambição que, porém, humildemente, a cada momento, deve ser construída com pequenas pedras, pequenos tijolos, hoje. Então, à idade de 36, 37 anos, até aos 40, em resumo, o barco será seu. Ninguém pode tirá-lo de você (...).”

O resultado econômico, o ganho social e o aumento do raio de ação chegam por consequência lógica de uma série de ações bem realizadas. Quando se trata do mundo do trabalho é importante estar atento a este aspecto. Sem amor não há projeto e sem empenho não há futuro, por isso o trabalho é a maior escola.

2.3 DA TEORIA À PRÁTICA: OS RESULTADOS DA FOIL PARA A CONSTRUÇÃO DO PRÓPRIO PROJETO

2.3.1 As habilidades dos profissionais do futuro

O progresso tecnológico removeu barreiras passadas e as mudanças estão ocorrendo constantemente em todos os campos, uma evolução tão rápida que anos se tornam semanas quando se trata das necessidades da sociedade. Tendo em vista esse movimento, é notável que não só as organizações devem adaptar-se, mas também as pessoas e sobretudo os profissionais.

Quando se trata de preparação para o mercado de trabalho, as novas tecnologias contribuem cada vez mais para o surgimento de profissões que antes nunca se imaginaria um dia existir. E assim conseqüentemente, com esses novos profissionais, vêm também novas competências e habilidades que precisam ser desenvolvidas.

Conforme a pesquisa sobre cinco das inúmeras competências esperadas do profissional do futuro, feita em 2019 pelo Presidente do Instituto da Transformação Digital Paulo Kendzerski, todo e qualquer especialista deve ter, para ser considerado não apenas um profissional do futuro, mas também um profissional que o mercado precisa e deseja são: 1) Pensamento Crítico: *“Atitude de desafio para identificar oportunidades de geração de valor para as empresas”*; 2) Flexibilidade Cognitiva: *“Capacidade de adaptação do nosso cérebro às situações em constante transformação para resolução de problemas complexos, capacidade de julgamento e tomada de decisões para diferentes modelos de negócios”*; 3) Execução Inovadora: *“Mais FOCO na execução do que na ideação e capacidade de negociação para atingir os objetivos propostos”*; 4) Conhecimento e Comportamento Humano: *“Liderança, Inteligência Emocional, Gestão de Pessoas e trabalho em equipe”*; 5) Criatividade: *“Criatividade vem do latim creatus. Inventividade, inteligência e talento, natos ou adquiridos, para criar, inventar, inovar, em várias áreas”*.

Pode-se inferir que as competências requeridas pelas organizações e empresas, são competências baseadas nos diversos desafios e problemáticas cotidianas desses profissionais.

O que pode-se perceber é que as habilidades técnicas (Hard Skills) não são mencionadas, pois entende-se que para os profissionais que entram no mercado de trabalho é requisito mínimo para determinadas funções. Ou esses profissionais aprendem a teoria ou a prática em cursos técnicos profissionalizantes, universidades, faculdades etc, ou até mesmo as empresas oferecem formação e qualificação dos profissionais dentro da própria organização.

Segundo a pesquisa de levantamento realizada em 2018, pela Page Personnel, empresa de consultoria global de recrutamento, "Ainda, sabe-se que nove em cada 10 profissionais, cerca de 90% das pessoas, são contratadas pelo currículo (Hard Skills) e demitidas pelos comportamentos (Soft Skills)." Esse é um dado relevante para compreender que os profissionais do futuro se destacam pela capacidade de, não só saber fazer tecnicamente a sua profissão, mas sobretudo no que diz respeito às habilidades sócio-emocionais, que são as Soft Skills.

2.3.2 Hard Skills e Soft Skills

As Hard Skills são as habilidades técnicas, conhecimentos que podem ser aprendidos ou desenvolvidos em qualquer meio de ensino-aprendizado. Tanto em livros, cursos profissionalizantes e ensino superior até conteúdos audiovisuais e materiais didáticos disponíveis na internet. Ou seja, é conhecimento democrático de maior facilidade de acesso.

No que diz respeito às Hard Skills, essas são competências técnicas, adquiridas por meio de formação profissional, acadêmica ou pela experiência adquirida ou competências relacionadas com a profissão ou atividade exercida, procedimentos administrativos relacionados com a área de atividade da organização, tais como: proficiência em inglês; Excel avançado; gestão de pessoas; gestão de projetos; edição de imagens; operação de máquinas e sistemas; domínio de Javascript; ter formação multidisciplinar. (ELY. 2022, p.10).

Já as Soft Skills são conhecidas como habilidades socioemocionais, tais como: a facilidade de interagir e se relacionar com as pessoas, o sentido de liderança, a boa capacidade de se comunicar com o mundo a sua volta, a colaboração para o trabalho em equipe, ser flexível, organização, uma capacidade de resolução rápida de problemas, etc, ou seja, essas são competências diretamente ligadas ao desenvolvimento comportamental do indivíduo.

(...) nos mercados de trabalho, o desenvolvimento de habilidades comportamentais, as chamadas Soft Skills, tendem a se tornar tão importantes quanto a qualificação técnica e mais tradicionais, também chamadas de Hard Skills - como graduação, curso complementares, entre outros. (ELY. 2022, p.12).

Assim, entende-se que a complementaridade entre as Hard Skills (competências técnicas) e as Soft Skills (competências humanas) são vistas hoje como a fórmula que as empresas buscam nos futuros profissionais que farão parte de seus times de trabalho.

2.3.3 FOIL Skills e a Técnica de Personalidade

Com tantas habilidades que o mercado hoje busca em seus profissionais, capacidade técnica de entrega, habilidades socioemocionais, boa comunicação, surge a

necessidade de entendermos não só quem é o operador por trás dessas habilidades, mas também como desenvolvê-lo. É preciso trabalhar as competências humanas, que temos inatas dentro, competências essas que estão diretamente ligadas à vocação e ao potencial natural que cada indivíduo por natureza, porta dentro de si aplicadas à lógica prática das empresas e dos negócios.

Muitos jovens que têm vontade de se qualificarem e podem já estar buscando preparo técnico e/ou sócio emocional para serem aqueles profissionais aos quais as empresas de hoje procuram, mas ainda assim, não tem a calibragem, a especificidade de como melhor inserir-se dentro das exigências do *business*, das exigências de serviço em que o dinheiro e o poder passam e se movem. Trata-se de ensinar a esses jovens a psicologia prática, como se inserirem para se tornarem responsáveis, para se tornarem futuramente geradores de excelência dentro daquela fábrica ou empresa.

O jovem descobrirá que quanto maior for o aporte de qualidade que souber dar à empresa onde trabalha, maior será a verificação em gratificação sob todos os pontos de vista. Por isso, através daquele trabalho ganha a excelência da própria dignidade, da sua autonomia econômica e do desenvolvimento da sua capacidade de liderança.

As FOIL Skills⁸, são as habilidades baseadas no próprio potencial natural ínsito em cada indivíduo, são as competências de si mesmo. Uma vez que o jovem toca essa dimensão de vocação, compreende que há dentro de si habilidades inatas que precisam de ser desenvolvidas ao longo do seu percurso formativo.

Quando se trata de hard skills, fala-se de competência técnica, do indivíduo se apropriar de um conhecimento e ser capaz de aplicá-lo tecnicamente. Quando se desenvolvem soft skills junto às hard skills, essa competência passa a ser competitiva, pois o indivíduo é capaz de desempenhá-la com mais eficiência, assertividade e efetividade. Busca-se com estas duas dimensões, portanto, desenvolver nos alunos uma competência competitiva nas respectivas áreas de formação profissional (MENEGHETTI, 2020a, 2021). O passo adiante que a FOIL se propõe neste processo, por meio do desenvolvimento de FOIL skills, é fazer com que essa competência competitiva seja baseada no potencial de natureza de cada aluno (SCHAEFER; SILVA; WAZLAWICK, 2022).

⁸ A AMF não para nas competências técnicas, nem nas competências humanas, e nós podemos dizer que existem sim as FOIL Skills, o que seria isso: quando aquele jovem começa a acordar para quem ele é, qual é o projeto de vida dele (...) procuramos entender qual o potencial natural daquele aluno, e assim desse potencial natural, com base nesse potencial natural, que aquele aluno desenvolva uma competência técnica, uma competência competitiva (METODOLOGIA FOIL, 2021). Para saber mais: <https://www.youtube.com/watch?v=FiuNJ7J7atI>

Para desenvolver essas competências de si, a FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística), possui em sua metodologia de formação, uma técnica de personalidade que consente o jovem tocar e desenvolver o seu potencial natural. É pela FOIL que cada indivíduo em seu próprio interesse, em seu próprio projeto, pela própria vocação, é capaz de desenvolver competências das quais tanto se melhora a sociedade.

Se por exemplo pegamos grandes personalidades que hoje são ícones de desenvolvimento de suas épocas, é possível perceber que ao longo da história da humanidade foram realizadas grandes descobertas e invenções que nos possibilitaram conhecer o mundo como hoje ele é: da iluminação de uma idéia à lâmpada de Thomas Edison⁹ (1847-1931) que possibilitou a extinção das velas e lampiões dando lugar a luz elétrica ao mundo até os dias de hoje; a prensa criada por Johannes Guternberg¹⁰ (1400-1468), onde pela primeira vez foi possível produzir livros em larga escala, o que possibilitou enormes mudanças sócio-econômicas na época. Da textura dos papéis até a suavidade das nuvens: foi pela criação do avião que o inventor brasileiro Alberto Santos Dumont¹¹ (1873-1932) reduziu de modo significativo o tempo de deslocamento entre cidades, estados e até mesmo países; já no mundo dos experimentos químicos e seus essenciais elementos descobertos, a Tabela Periódica, criada pelo russo Dmitri Mendeleiev¹² (1834-1907), nasce de uma intuição que depois é construída pelo conhecimento técnico perante a organização e disposição de um esquema ordenado com precisão na qual os 63 elementos químicos conhecidos foram dispostos em colunas com base em sua massa atômica. Deixando não só os elementos aos quais conheceu finalizados, como também espaços reservados na tabela para os elementos que ainda não eram conhecidos, Mendeleiev era inclusive capaz de descrever pequenas informações referentes aos elementos ainda não descobertos baseado na sequência que elaborou.

Todas essas invenções foram viabilizadas por uma base de conhecimentos técnicos (Hards Skills), comunicados ao mundo pela capacidade das pessoas socializarem, se relacionarem (Soft Skills), mas a causa de tudo isso só foi possível pela

⁹ As invenções mais incríveis que mudaram o mundo. Disponível em: <<https://engenharia360.com/maior-navio-cruzeiros-do-mundo-icon/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

¹⁰ As invenções mais incríveis que mudaram o mundo. Disponível em: <<https://engenharia360.com/maior-navio-cruzeiros-do-mundo-icon/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

¹¹ As invenções mais incríveis que mudaram o mundo. Disponível em: <<https://engenharia360.com/maior-navio-cruzeiros-do-mundo-icon/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

¹² COORC. Dmitri Mendeleiev (1834 – 1907). Disponível em: <<https://www3.unicentro.br/petfisica/2018/08/28/dmitri-mendeleiev-1834-1907/>>.

capacidade inata criativa de cada ser humano, baseada no próprio talento, vocação ou potencial natural, de criar soluções inovadoras à frente de seu tempo (FOIL Skills).

A FOIL, portanto, é uma técnica que permite tocar essa dimensão à serviço da sociedade. Para Meneghetti (2020), "a FOIL entende o líder como fonte ativa e aberta de soluções para o coletivo social". Essa metodologia é ensinada em diversas instituições do mundo e principalmente no Brasil, na Antonio Meneghetti Faculdade, esta tem por objetivo ensinar aos jovens uma psicologia prática, com o escopo que, segundo Meneghetti (2020), "é a formação de uma nova inteligência empreendedora individuada, reforçada e focalizada à ação prática do sucesso: atualização da criatividade com realização".

Dentro dessa lógica, existe um mapa de competências práticas desenvolvido pela FOIL, que enquanto o jovem encontra-se no percurso formativo acadêmico melhor reforçam e desenvolvem a própria formação como pessoa. No primeiro momento, se trabalha competências que o norteiam a respeito da inserção e/ou reposicionamento no mercado de trabalho, autoconhecimento profissional e gestão basilar dos próprios recursos, ou seja, uma administração básica de si mesmo. Na sequência, se trabalham competências de desenvolvimento da personalidade no ambiente de trabalho, entendimento e reforço da lógica empresarial e gestão dos próprios recursos baseados no impacto da carreira profissional.

A medida que o jovem vai aprendendo e desenvolvendo as competências basilares de início de formação, este vai entrando em contato com as competências voltadas à orientação e direcionamento de carreira, reforço da lógica empresarial não só com base nos colaboradores, meio e estruturas, mas também, a empresa e a sociedade, tendo contato mais direto e claro sobre a gestão de si mesmo com o suporte da ciência ontopsicológica na qual esta, é a base de toda a metodologia FOIL.

Essas competências são trabalhadas de modo inteiramente prático, dando vida a premissa de que “primeiro se faz, depois se entende”, a partir de uma série de atividades e projetos que permitem ao jovem, – que enquanto executa essas atividades – contatar o seu próprio potencial e assim, ao ter a evidência por si só desse potencial, faz com que ele desenvolva e compreenda essas competências enquanto as realiza.

Este é um processo prático-formativo que apenas a Metodologia FOIL proporciona, depois, ao finalizar esse processo ao longo da sua graduação, há uma

escolha individual que esse jovem precisa fazer, se ele quer seguir se desenvolvendo cada vez mais, chegando a realizações cada vez maiores.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho de conclusão de curso intitulado como “O valor do trabalho para a formação do jovem na visão da Ontopsicologia” configura-se como pesquisa de caráter exploratório, com abordagem qualitativa. De acordo com GIL (2008), as pesquisas exploratórias são definidas como aquelas que têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. A abordagem, definida como qualitativa, refere-se à uma análise de resultados a qual não é pautada em dados numéricos ou quantidades, e sim a profundidade e a qualidade dos materiais escolhidos para a análise.

Para a construção deste trabalho, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para a fundamentação teórica utilizando como base os autores Meneghetti (2013), Rocco (2006), Cangelosi (2013) e Albornoz (1994), cujos o conhecimento contribuiu significativamente para a compreensão dos temas que baseiam esta pesquisa.

Para a análise dos resultados, foram escolhidos depoimentos retirados de entrevistas das edições 20^a, 22^a, 23^a, 24^a e 25^a da Revista Performance Líder¹³ com empresários e personalidades nacionais, sendo eles: Roberto Argenta, Pedro Lima, Salim Mattar, Abílio Diniz, Janguê Diniz, Rony Meisler, Robinson Shiba, Alfredo Soares e Bruno Nardon. A motivação para a escolha dos depoimentos de entrevistas da revista para análise de resultados vem ao encontro da motivação da própria revista: mostrar um Brasil vencedor através das experiências e, sobretudo, dos resultados de empresários que construíram mais para si mesmos e para o país, por meio do trabalho e da convicção do seu valor para a formação pessoal e profissional. Para isso, foram lidas as matérias em que são trazidas as histórias de cada entrevistado e os trechos de falas da entrevista, e foram retirados os depoimentos que respondiam questões relacionadas diretamente ao

¹³ Líder é a pessoa que, por meio da própria ambição, gera crescimento e desenvolvimento para muitos. Esta revista é pensada e feita sobre pessoas que sabem realizar. Empresários que empreendem projetos em nível internacional e se uniram com o propósito de evidenciar a existência de uma vida extraordinária, que pode ser aproveitada de modo superior quando se é coerente com a própria inteligência e o próprio projeto de vida (EDITORIAL. Performance Líder, ed. 1, 2008, p. 3.).

trabalho. As matérias foram selecionadas já buscando os pontos específicos que poderiam dar evidência e resultado para a análise desta monografia.

A partir da leitura das matérias e da seleção dos depoimentos, os trechos foram organizados da seguinte maneira: a análise de resultados três eixos, intitulados de acordo com a entrevista de cada entrevistado na Revista Performance Líder:

- 1) Realização;
- 2) O valor do trabalho;
- 3) Conselhos aos jovens.

Cada eixo possui três trechos de fala, sendo cada trecho correspondente a um entrevistado. Como procedimento metodológico, foi escolhida a análise descritiva dos depoimentos como a metodologia que melhor se enquadra na pesquisa, possibilitando o aprofundamento necessário para as temáticas do valor do trabalho, a formação do jovem e a visão ontopsicológica. Da mesma forma aconteceu para o número de entrevistados e o número de eixos: para aprofundar da melhor maneira e aproveitar as lições e os resultados que trazem cada entrevistado, não foi escolhido um grande número de depoimentos e pessoas.

O critério de escolha de cada entrevistado foi motivado pela história pessoal de cada um. Todos os entrevistados, além de terem iniciado sua trajetória profissional ainda jovens, hoje possuem resultados tanto em relação ao profissional, quanto à realização pessoal pela função que exercem. Ou seja, colheram o valor do trabalho na sua formação. Além disso, os eixos não são separados por setores profissionais. Cada entrevistado trabalha em um ramo diferente, seja com varejo, roupas, calçados, alimentos, tecnologia, educação, veículos, entre outros. Com isso, buscou-se também trazer visões de diferentes gerações para a pesquisa. Alguns dos empresários são mais velhos e outros mais jovens, o que enriquece a análise e reforça o núcleo para um resultado em comum entre todos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS DA PERFORMANCE LÍDER

Para a analisar o que fora descrito até o presente momento sobre o sentido do trabalho como valor para o jovem, foram destacados 9 entrevistados presentes nas 5 edições da Revista Performance Líder publicadas nos últimos 4 anos, sendo uma delas a edição comemorativa dos 10 anos da revista lançada em agosto de 2018, na qual a mesma se trata de um compilado das maiores entrevistas dos 10 anos de história da Performance Líder.

Estas personalidades foram escolhidas com base no critério de que começaram a compreender e a entrar na vida profissional muito jovens, alguns por gostarem e terem vontade de conquistar a própria autonomia e outros descobriram o prazer de trabalhar e produzir algo de valor no percurso dos próprios caminhos. Esses entrevistados trazem em suas respostas a coerência com que foram tratados neste trabalho até o presente momento, sendo eles a evidência viva dos três pilares que foram abordados ao longo do trabalho, sendo eles: 1) Realização; 2) Valor do trabalho; 3) Conselho aos Jovens.

4.1.1 Realização

Dentro do pilar da Realização, tema ao qual é abordado no capítulo, “2.2 O jovem e o trabalho”. Apresenta-se a resposta dos empresários:

Roberto Argenta
Político e empresário, presidente e fundador da Calçados Beira Rio S/A e Conselheiro da Fundação Antonio Meneghetti (FAM). Matéria: Viver para ser. Entrevista realizada por Juliane Fiorezi. Performance Líder, Recanto Maestro, 20ª edição, p. 31-39, 2018.
Líder de mercado no seu setor, a competência competitiva da Calçados Beira Rio é conhecida, em especial, pelos seus mais de 10 mil colaboradores diretos, 11 unidades fabris, mais de 380 mil pares de sapatos produzidos por dia e por clientes de 85 países que recebem semanalmente os produtos de suas seis marcas: Vizzano, Moleca, Beira Rio Conforto, Modare Ultra conforto, Molekinha e Molequinho. A compreensão das exigências do

mercado, a habilidade de formar as pessoas, a agilidade, a economia e a qualidade nos seus processos são vetores que constroem e mantêm esse sucesso empresarial. Do interior do Rio Grande do Sul, a Calçados Beira Rio é hoje uma empresa mundial. Considerada várias vezes, pela revista Exame, a maior e melhor empresa do setor têxtil do Brasil, a Calçados Beira Rio avança a passos consistentes, conquistando o mundo com o carisma de seus produtos (FIOREZI, 20ª ed, p. 31).

Pedro Lima

Empresário com mais de 30 anos de experiência destinados à construção e condução do Grupo Santa Clara, atual Grupo 3 Corações. Matéria: A grandeza da simplicidade. Entrevista realizada por Ricardo Schaefer e Luiz Victor Gazzaneo. Performance Líder, Recanto Maestro, 20ª edição, p. 98-107, 2018.

Pedro Lima, nordestino da pequena São Miguel, no Rio Grande do Norte, costuma dizer que o começo de sua vida foi forjado por duas forças complementares: o pai, um empreendedor inventivo, e a mãe, que dava o teor racional à família. Encorajado pela mãe a estudar, aos 17 anos foi aprovado no vestibular para cursar Agronomia, mas percebeu que aquele não era seu caminho: a veia empreendedora e o tino para negócios falavam mais alto dentro de si, e ele decidiu voltar para São Miguel e trabalhar com o pai, que, na época, tinha um pequeno negócio de café. Isso, não sabia ele, estava diretamente relacionado com o seu futuro, o começo de uma grande trajetória empresarial para um jovem humilde e do interior (SCHAEFER e GAZZANEO, 20ª ed, p. 99).

Salim Mattar

Empresário, fundador e CEO da Localiza, rede de lojas especializada em aluguel de carros no Brasil e com atuação em diversos países da América Latina. Matéria: Visão, entusiasmo e realização. Entrevista realizada por Ricardo Schaefer e Luiz Victor Gazzaneo. Performance Líder, Recanto Maestro, 20ª edição, p. 126-135, 2018.

Quando o jovem José Salim Mattar, de 17 anos, mudou-se de Oliveira, região centro-oeste de Minas Gerais, para a capital mineira, estava traçado o início de um sonho e da vocação empreendedora, que se consolidaria com a fundação de uma locadora de carros. O negócio, que começou de forma tímida no centro de Belo Horizonte, em 1973, com seis fuscas financiados, se multiplicou até se tornar a maior rede de aluguel de carros da América do Sul. Intuitivo e inovador, Salim tomou, ao longo dessa trajetória, atitudes que, na época, até mesmo pessoas próximas e de dentro da empresa duvidaram. A primeira delas foi a própria abertura do negócio: na época, o mundo vivia uma grande crise no setor petrolífero, e então a ideia de uma empresa que tinha como atividade fundamental o aluguel de veículos não parecia muito simpática aos familiares, mas ele, junto com um sócio, decidiu empreender o negócio. (SCHAEFER e GAZZANEO, 20ª ed, p. 127).

Pergunta: Qual o sentido do trabalho para o senhor?

Roberto Argenta: “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. Quem trabalha com alegria e satisfação, tem uma vida feliz. O trabalho enobrece as pessoas, dá dignidade, e não tem coisa mais importante do que o trabalho: ele dá estima, e a essência do ser humano é desenvolvida, concretizada por meio do trabalho.”

Pedro Lima: “Eu agradeço sempre por ter muitas ocupações e por gostar do que faço, pois a melhor coisa do mundo é trabalhar com o que se gosta, com entusiasmo e vontade. Quando alguém diz que não gosta de trabalho, ela, na verdade, não está fazendo aquilo que gosta. Quando gostamos, nem lembramos que aquilo é um trabalho.”

Salim Mattar: “Eu não canso com o trabalho, o trabalho é uma endorfina: ele me realiza. O trabalho para mim é uma fonte absoluta de realização. Se você me perguntar o que eu coloco primeiro, se é família, trabalho ou hobby, eu vou ter dificuldade para dizer qual o primeiro. Eu responderia que se eu for um homem realizado no meu trabalho, eu poderei, como homem realizado, ser feliz, poderei ser um bom marido e um bom pai. Mas se eu for frustrado, eu não conseguiria ser um bom marido e um bom pai. Aquele que se arruma feliz para ir trabalhar, vai chegar com a mesma felicidade em casa para encontrar a família. Então você leva para a casa aquilo que você é. O trabalho para nós todos é uma necessidade para nos encontrarmos como seres humanos. O trabalho é a fonte de realização do ser humano.”



Figura 1 - Destaques das respostas - Pilar da Realização

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

É válido destacar os pontos em comum que existem nas respostas de cada entrevistado citado acima. Quando se pergunta para o empresário Roberto Argenta (20 ed. 2018) ele entende o trabalho como oportunidade para o indivíduo aprender a servir, sendo o trabalho uma das coisas mais importantes para uma pessoa. Ele observa que as pessoas mais felizes são as que mais trabalham, destacando também o quanto o trabalho enobrece e dignifica o indivíduo, dando respeito, e através do trabalho a essência do homem se desenvolve e se corporifica.

Em complementaridade à fala do empresário Roberto Argenta (20 ed. 2018) “(...) eu observo que as pessoas mais felizes são as que mais trabalham. Quem trabalha com alegria e satisfação, tem uma vida feliz(...), o empresário Pedro Lima (20 ed. 2018) relata em sua resposta que é por ter diversas ocupações e gostar do que faz, ele entende que a melhor coisa é poder trabalhar no que se ama, com entusiasmo e vontade.

Ao observar as respostas dos empresários acima citados, Salim Mattar (20 ed. 2018) fecha o pilar da realização fazendo um apanhado do que fora destacado até o

momento, com a analogia de que o trabalho é uma endorfina: que age o realizando. Sendo este uma fonte absoluta de realização. Salim ainda acrescenta que teria dificuldade em responder quais esferas da sua vida colocaria em primeiro lugar apresentando o raciocínio lógico de que se for um homem realizado no seu trabalho, poderá, como homem realizado, ser feliz, e assim sucessivamente, ser um bom marido e um bom pai. Mas caso seja frustrado com o próprio ofício, não conseguirá ser um totalmente bom nas demais esferas. Finalizando que aquele que “(...) se arruma feliz para ir trabalhar, vai chegar com a mesma felicidade em casa para encontrar a família. Então você leva para a casa aquilo que você é. O trabalho para nós todos é uma necessidade para nos encontrarmos como seres humanos. O trabalho é a fonte de realização do ser humano.”

Diante das respostas apresentadas na esfera denominada como “realização”, é notável como fazem não só referência ao porquê da importância do jovem compreender o valor do trabalho, mas também como estes empresários, são resultados vivos do que traz Meneghetti (2013 p.133), ao abordar que “o escopo é formalizar líderes de ação, cada um obviamente em seu próprio interesse, pela própria empresa, mas tendo sempre presente que quanto mais pessoas realizam o próprio business de modo legal, tanto mais se melhora a sociedade.”

1) Realização

“O escopo é formalizar líderes de ação, cada um obviamente em seu próprio interesse, pela própria empresa, mas tendo sempre presente que quanto mais pessoas realizam o próprio business de modo legal, tanto mais se melhora a sociedade.”

(MENEGHETTI, 2013, p. 133)



Figura 2 - Infográfico de conexão visual - Pilar da Realização

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.1.2 O Valor do Trabalho

Seguindo para o pilar referente ao valor do trabalho, fundamentado no capítulo 2.1 “O significado e o valor do trabalho”. Apresenta-se a resposta dos empresários:

Abílio Diniz

Administrador e empresário, criador do Grupo Pão de Açúcar, presidente do Conselho de Administração da Península Participações, e membro dos Conselhos de Administração do Carrefour Global e do Carrefour Brasil. Matéria: Vocação aos negócios, atitude de atleta e resultados de um campeão. Entrevista realizada por Clarissa Miranda. Performance Líder, Recanto Maestro, 23ª edição, p. 11-21, 2020.

Ele transformou a pequena doceria da família na maior rede varejista do país. Neste percurso, enfrentou crises econômicas, disputas familiares e societárias, quedas e recomeços. Com trabalho duro e uma determinação à vitória, personalidade forte, ousadia e agressividade para superar desafios, traçou metas arrojadas, fez diferentes aquisições e criou um gigante brasileiro, o Grupo Pão de Açúcar. Hoje, aos 82 anos e uma fortuna estimada em US\$ 2,3 bilhões, continua na ação, atuando como presidente do Conselho de Administração da Península Participações, e membro dos Conselhos de Administração do Carrefour Global e do Carrefour Brasil. Além das atividades empresariais, é atleta, professor, autor e, por meio do Instituto Península, atua no campo da sustentabilidade, apoio ao esporte de alto desempenho e fomento à educação (MIRANDA, 23ª ed, p. 11).

Janguê Diniz

Empresário e fundador da Ser Educacional e dono de 30% da Transceptar, empresa israelense de inteligência artificial especializada em mapeamento genético. Matéria: Transformar sonhos em realidade por meio do empreendedorismo e educação. Entrevista realizada por Clarissa Miranda. Performance Líder, Recanto Maestro, 24ª edição, p. 105-113, 2021.

De origem humilde, trabalhando como engraxate e vendedor quando jovem, ele se tornou empreendedor, abriu seu próprio negócio, se formou, foi juiz, procurador, professor, autor e empresário. Janguê Diniz é, sem dúvida, um homem de talento multifacetado. Criou faculdades, comprou outras, e formou um dos maiores grupos educacionais do país. O ex-engraxate que chegou à lista de bilionários brasileiros da Forbes hoje é movido por uma missão ainda mais nobre: formar novos empreendedores para um mundo mais pleno de propósito (MIRANDA, 24ª ed, p. 105).

Rony Meisler

Empresário, CEO da Ar&Co, assim como CEO e fundador da empresa de vestuário Reserva. Matéria: Paixão por viver e fazer acontecer. Entrevista realizada por Daniela Goulart e Ricardo Schaefer. Performance Líder, Recanto Maestro, 24ª edição, p. 59-69, 2021.

Apaixonado pelo seu negócio, obstinado pelo atendimento ao cliente, movido pelo propósito de cuidar, emocionar e surpreender pessoas, Rony Meisler fundou com um amigo a Reserva em 2006, em uma pequena loja em Ipanema, no Rio de Janeiro, quando tinha 25 anos. De lá para cá, o grupo cresceu exponencialmente, reúne hoje mais de 130 lojas Reserva e suas roupas são vendidas em mais de 1.500 lojas multimarcas espalhadas pelo País. O que se mantém? A gana que contagia, a alegria de viver e construir, a ousadia empreendedora e a inteligência rápida e perspicaz daquele tipo de líder que vê e faz (GOULART e SCHAEFER, 24ª ed, p. 59).

Pergunta: Que valor o trabalho tem na sua vida?

Abílio Diniz: “Trabalho é vida. E não falo só do trabalho profissional. Trabalho é fazer tudo aquilo que nos propomos a realizar na vida. Nesse contexto, o trabalho profissional é uma das maiores fontes de aprendizado, pois nos coloca num contexto muito competitivo, hostil, cheio de desafios.”

Janguê Diniz: “Trabalho é tudo. Trabalho com causa, com propósito. Não basta ter ideias se você não age, não trabalha. A ideia sem trabalho e sem ação é mera alucinação e pode se transformar em frustração. Aprendi a trabalhar muito com o meu pai. Até hoje trabalho muito, 10, 15, 12 horas, qualquer dia, sábado, domingo, feriado. (...) Para mim o trabalho é uma das chaves essenciais para a prosperidade. Trabalho digno, árduo, extenuante com a cabeça, porém íntegro.”

Rony Meisler: “O valor do trabalho é o aprendizado, a curiosidade, em primeiro lugar. Em segundo lugar, é a realização. O trabalho tem que mover a transformação. Eu aprendi que quando é assim, por consequência o negócio também é melhor. Quanto mais certo é o que você faz, mais certo dá o negócio. Porque você realmente cria seguidores. O dinheiro também é uma forma de voto. Porque pelas suas escolhas de consumo você também está escolhendo o mundo em que você quer viver, a cidade em que você quer viver, a rua em que você quer morar. Eu tenho certeza absoluta que cada vez mais o trabalho vai enobrecer a alma e é para isso que eu trabalho todos os dias.



Figura 3 - Destaques das respostas - Pilar do Valor do Trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Fazendo um comparativo das respostas dos entrevistados selecionados para este pilar, nota-se que quando Abílio (23ª ed. 2021) diz que trabalho é vida, o mesmo não se refere apenas ao ofício profissional comumente entendido, mas também destacando o “fazer tudo aquilo que nos propomos a realizar na vida”. Ao qual é possível resgatar como aporte referenciável o quarto dos quatro valores do humanismo histórico-civil, presente no subcapítulo “2.1.2 Os valores do humano”, onde inicia-se o capítulo com a seguinte citação: Como descrito pelo próprio Acad. Prof. Antonio Meneghetti (2014, p.48), esse valor é o fundamento a todos os outros. O indivíduo é intrinsecamente resultado daquilo que produz, e isso o dignifica enquanto existência.”

Nesse contexto, Abílio explica bem como o trabalho profissional é uma das maiores fontes de aprendizado, mas que esta é apenas uma esfera da vida de um indivíduo.

Também é interessante notar como as respostas de Abílio, referente à como o trabalho é fazer tudo que nos propomos a realizar na vida, é semelhante a resposta de Janguie (24ª ed. 2021), quando descreve o valor do trabalho como propósito e causa, o trabalho é tudo. Isso mostra como os dois empresários entendem o valor do trabalho alinhado ao propósito.

Seguindo a análise, Janguie, quando desenvolve sua resposta de modo muito direto e objetivo afirmando que o trabalho com causa e propósito é basicamente tudo para a vida, vai ao encontro à citação trazida no subcapítulo 2.1.2 os valores do humano no qual Meneghetti (2014, p.58) destaca que “o indivíduo é intrinsecamente resultado daquilo que produz, e isso o dignifica enquanto existência”.

Já no subcapítulo 2.2.1 “*Saber fazer e saber servir*”, o argumento de que “o saber fazer algo é o passaporte de garantia do próprio indivíduo, não importa onde se vá, quaisquer países, estados ou cidades são indiferentes, o saber fazer garante que o indivíduo bem preparado consiga alcançar a própria autonomia (...)”, é um complemento teórico evidenciado pela experiência de vida na resposta de Janguie, quando diz que não basta o indivíduo ter ideias se não se age, não trabalha. O valor do trabalho está exatamente no ponto em que se compreende que as ideias, os desejos, as vontades sem trabalho e sem ação são apenas alucinações que podem facilmente transformar-se em frustração. Janguie também relata que aprendeu a trabalhar com o pai, ou seja, aqui podemos entender que desde jovem teve dentro de si, essa compreensão da importância de um trabalho para a própria vida.

Por fim, vemos Rony Meisler (24ª ed. 2021) que ao expor em sua resposta que em primeiro lugar o valor do trabalho é o aprendizado e a curiosidade, e em segundo lugar a realização, ele demonstra por evidência do próprio percurso de vida, o que fora abordado no subcapítulo “2.2.3 Amor pelo próprio projeto” ao qual destaca que “no início aprende-se tudo, pois são os ofícios, as empresas, os líderes e situações que encontra, as grandes escolas de realização e sucesso futuro. É sobre identificar o que lhe dá prazer, alegria, satisfação e jamais abrir mão.” Rony ainda complementa que é preciso que o trabalho mova a transformação, ressaltando que aprendeu que, quando se encara o trabalho deste modo consequentemente o próprio negócio, transforma-se para melhor.

Adentrando no aspecto econômico, assim como Meneghetti (2020) é citado no subcapítulo “2.2.1 O auto-sustento como espaço de liberdade e reforço da própria grandeza” ao qual destaca que “A base econômica é a liberdade, é a autonomia, é o

direito de ser como você é. Se a pessoa não tem o próprio dinheiro, não pode fazer todas as outras coisas, está sempre sob empréstimo. Se quer agir com liderança, deve controlar a própria base econômica.”, Rony explica que ao seu ver o dinheiro também é uma forma de voto. Porque são pelas suas escolhas de consumo que estamos escolhendo o mundo em que queremos viver e até mesmo a rua em que queremos morar. Fechando sua resposta, Rony destaca como tem absoluta certeza de que cada vez mais o trabalho enobrece a alma e é por esse motivo que ele trabalha todos os dias.

O valor do trabalho

“Naquilo que se faz, escreve, vende, está aquilo que se torna o trait d'union entre si e todos os outros, com ressaltado da própria capacidade de antecipação; deve-se ser o competente e, conseqüentemente, o máximo amante do que se faz.”

((MENEGETTI, 2020, p. 135))



Figura 4 - Infográfico de conexão visual - Pilar do Valor do Trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.1.3 Conselho aos Jovens

Finalizando as análises com o terceiro pilar destinado ao conselhos aos jovens, esta questão foi trazida como complemento ao que entendemos sobre a função da FOIL enquanto técnica que permite desenvolver nos jovens habilidades baseadas no próprio potencial natural, presente no subcapítulo “2.2 O jovem e o trabalho”. A partir das vivências consolidadas por anos dos empresários abaixo citados e como aconselham os jovens do futuro, apresentamos suas respostas.

Robinson Shiba

Empresário, fundador da Trend Foods, responsável pelas redes China in Box e Gendai, conhecido também como 'tubarão' no reality show Shark Tank Brasil. Matéria: Realizar sonhos e projetos de vida. Entrevista realizada por Ricardo Schaefer e Luiz Victor Gazzaneo. Performance Líder, Recanto Maestro, 20ª edição, p. 288-295, 2018.

Quase no final do curso universitário, Shiba fez um intercâmbio para os Estados Unidos. Em um primeiro momento, a ideia era passar dois meses, mas, logo no início da estadia, Shiba foi roubado. Sem nenhum dinheiro e com vergonha de contar o caso ao pai – para não voltar ao Brasil ou pedir mais dinheiro –, ele resolveu conseguir um trabalho e se virar. Atuando como motoboy e ajudante em cozinhas, Shiba teve contato com o que, no futuro, se tornaria o seu próprio sucesso: o delivery de comida asiática. Lá, percebeu que aquele tipo de negócio não existia no Brasil e que ele poderia empreender, visto que na época as opções de tele-entrega eram muito escassas e dominadas por sanduíches e pizzas. Retornando ao país, terminou o curso de odontologia e atuou alguns anos como dentista para, em 1992, abrir a primeira unidade da China in Box, a primeira rede de fast-food a oferecer serviço de entrega de comida chinesa em domicílio (SCHAEFER e GAZZANEO, 20ª ed, p. 289).

Bruno Nardon

Sócio e Co-Fundador da Gestão 4.0, Rappi Brasil e Kanui.com.br. Além de investidor em mais 20 startups. Matéria: Uma forte, ousada e impactante transformação em curso. Entrevista realizada por Juliane Fiorezi e Ricardo Schaefer. Performance Líder, Recanto Maestro, 25ª edição, p. 22-37, 2021.

Bruno Nardon foi vice-presidente da Dafiti e cofundador da Rappi Brasil. Engenheiro mecânico de formação, em 2011 fundou a Kanui, e-commerce de moda, estilo de vida e produtos esportivos, levando à fusão da empresa com a Dafiti quatro anos depois. Em 2017, trouxe a Rappi para o Brasil,

maior aplicativo de delivery on-demand e hiper conveniência da América Latina, que hoje tem valuation de mais de 5 bilhões de dólares. Essa trajetória o tornou uma autoridade quando o assunto é growth, uma de suas especialidades. (FIOREZI e SCHAEFER, 25ª ed, p. 25).

Alfredo Soares

Fundador e mentor do G4 Educação e presidente da Loja Integrada, empresa digital voltada para ajudar empresas a fortalecerem suas marcas e serem rentáveis através de uma loja na internet. Matéria: Uma forte, ousada e impactante transformação em curso. Entrevista realizada por Juliane Fiorezi e Ricardo Schaefer. Performance Líder, Recanto Maestro, 25ª edição, p. 22-37, 2021.

Alfredo Soares é referência em vendas e marketing. Quando ainda estava na faculdade, aos 19 anos, começou sua trajetória empreendedora vendendo cartões de visita. Aos 26 anos, fundou a Xtech Commerce, plataforma de criação de lojas virtuais que movimentou 547 milhões de reais em três anos. Em 2017, a plataforma foi comprada, pelo valor de 14 milhões, pela Vtex, a maior empresa da América Latina em tecnologia de e-commerce, onde Alfredo atua como vice-presidente institucional. Recentemente, em 2021, a Vtex realizou seu IPO na NYSE, em Nova York. Nesse percurso empreendedor também fundou a Socialrocket, plataforma de automação para o Instagram que transforma perfis em canais de vendas. Em dois anos chegou a 150 mil usuários, de sete países. É investidor anjo de mais de 25 empresas, autor dos best-sellers Bora Vender e Bora Varejo e atua como líder do movimento Bora Vender (FIOREZI e SCHAEFER, 25ª ed, p. 25).

Pergunta: Que conselhos você daria para um jovem que está iniciando na vida profissional?

Robinson Shiba: “Que ele tenha muita paciência, tente aprender o máximo que puder. Antes de pensar em carreira e dinheiro, ele deve pensar em adquirir conhecimento, pois, através do conhecimento, ele vai adquirindo algumas convicções e, quando ele estiver convicto de algo, ele faz, implanta. Também é importante não ter receio de errar, mas o mais importante é estar aberto a receber a maior quantidade de conhecimento que puder, conhecimento prático! É trabalhar, tentar contribuir. Se já está empregado, doar o seu máximo para a empresa – é o que se espera de você –, mas também “sugue”, no bom sentido, o máximo que conseguir da empresa. Não ter vergonha, falar que não sabe e quer aprender. O dia tem mais do que oito horas, não cumpra carga horária, porque o dia tem 14, 20 horas, e o jovem tem energia para isso. Não é dinheiro nunca, nem cobre isso, e se a empresa for comandada por empreendedores, vão ver essa atitude e oferecer mais responsabilidade, um cargo melhor e, dessa forma, o jovem se constrói.”

Bruno Nardon: “Quando você sai do colegial e vai para uma universidade, normalmente o parâmetro que você tem do que pode fazer é muito pequeno. Você tem o parâmetro do que o seu pai faz, o que a sua mãe faz, os seus tios e os amigos deles fazem, ou seja, as referências são pequenas. (...) E

normalmente quando você está nessa jornada não sabe direito o que você quer. Então é muito mais fácil você testar para errar e saber o que você não quer. (...) E então vem a segunda coisa, algo em que eu acredito muito: não ligue para o que os outros pensam de você... Nem seu pai, nem sua mãe, nem seus irmãos, nem sua família, nem seus amigos. Tenha claro aquilo que você acredita para você e seja dono do seu futuro. E ser dono do seu futuro quer dizer abraçar os benefícios e as coisas que vão jogar contra você. Então se você toma uma decisão, tenha resiliência de ir até onde acredita que faz sentido para você, colhendo os prós e os contras daquilo. Você vai passar por muita coisa para chegar aonde quer chegar. Todos nós aqui abrimos mão de muita coisa para conseguir atingir e chegar aos nossos sonhos, sejam eles quais forem. Cada um está trabalhando o seu egoísmo em prol daquilo que acredita, e muitas vezes eu tive que abrir mão de muita coisa, de fim de semana com os amigos, de balada, para construir aquilo que eu acreditava. (...) Então tenha claro o que você quer. (...) Então, tenha certeza daquilo que você pensa, siga esse caminho, pegue as melhores opiniões dos outros e internalize aquilo que faz sentido para você.”

Alfredo Soares: “Acho que eu falaria para buscar muito conhecimento prático, transformar esse conhecimento prático em habilidade, em execução. Hoje, a barreira de entrada para alguém começar a vender um produto, começar a testar alguns conhecimentos táticos, é baixa. E persistência vence o talento. Tem que ser persistente e tem que transformar persistência em um hábito, assim como correr risco. Tem que trazer essas características da vida de alta performance para o seu hábito, para ser uma coisa mais normal, porque a vida sempre vai lhe dar umas três desculpas para você se apoiar, e aí vai depender de você, o quanto está treinado para agir da melhor maneira, para conseguir romper as barreiras e continuar crescendo de forma contínua.”

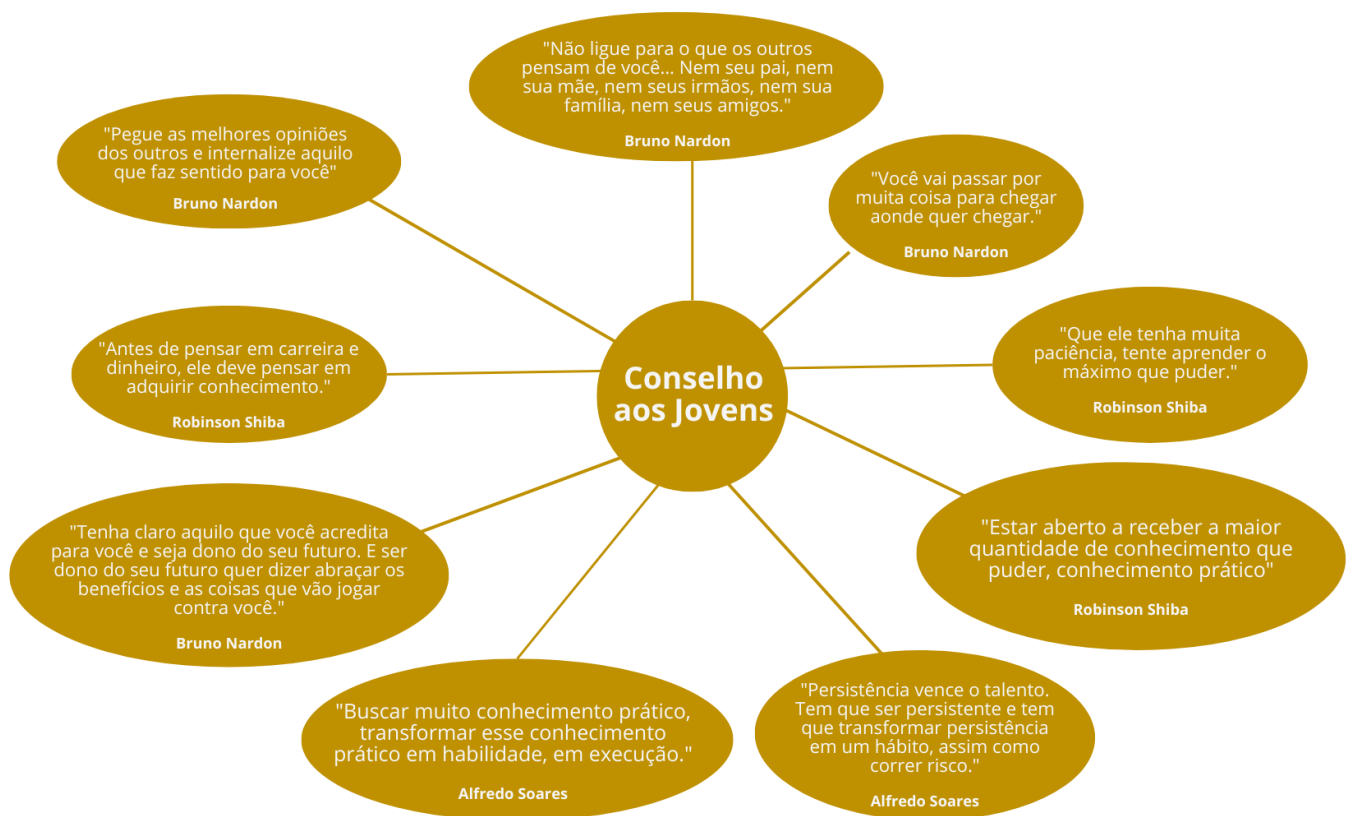


Figura 5 - Destaques das respostas - Pilar do Conselho aos Jovens

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Nas três respostas dos entrevistados, pode-se notar uma semelhança nos conselhos que direcionam aos jovens. Por exemplo: os três entrevistados dão conselhos práticos que envolvem a capacidade de aprender e fazer escolhas em nome dos frutos que deseja colher. Além disso, os três mencionam conselhos sobre não ter medo de errar e correr riscos.

Robinson Shiba: [...] Também é importante não ter receio de errar.

Bruno Nardon: [...] Então é muito mais fácil você testar para errar e saber o que você não quer.

Alfredo Soares: [...] Tem que ser persistente e tem que transformar persistência em um hábito, assim como correr risco.

Os trechos em ênfase não tem o sentido de que os jovens não devam ser atentos aos seus erros, mas sim que a juventude é o período ideal para colocar-se em prática, experimentar-se em diferentes áreas com o objetivo de descobrir o caminho que mais gera identificação com o próprio projeto.

Neste momento da análise das respostas, evidenciamos um passo importante para a pesquisa. Em toda a fundamentação teórica e os conhecimentos trazidos até aqui, falamos sobre o trabalho, o valor do humano, o auto sustento de modo específico para o jovem. No entanto, para os resultados, trazemos a experiência de empresários e profissionais que não se encontram no período da juventude. Essa passagem se revela nos trechos dos três entrevistados no pilar “Conselhos para os jovens”, quando o entrevistado Bruno Nardon dá o parâmetro do jovem na universidade, reflete sobre as referências ainda pequenas e aconselha não ligar para o que os outros pensam sobre o indivíduo. Até que menciona: *“Todos nós aqui abrimos mão de muita coisa para conseguir atingir e chegar aos nossos sonhos, sejam eles quais forem.(...) muitas vezes eu tive que abrir mão de muita coisa, de fim de semana com os amigos, de balada, para construir aquilo que eu acreditava. (...) Então tenha claro o que você quer.”*

Ou seja, Bruno Nardon fala da própria experiência no período da juventude, fazendo “sacrifícios” e escolhas para construir a própria estrada. Desse modo, fica claro a importância de todos os depoimentos destacados para mostrar e resgatar o valor do trabalho para a formação do jovem através da ótica e dos resultados de empresários que passaram pela juventude e hoje, já tendo percorrido um caminho de vasta experiência, podem afirmar que o trabalho é importante para a formação do jovem de modo integral e impulsionador.

Robinson Shiba descreve que é importante que o jovem, ao início de sua vida profissional tenha muita paciência e tente aprender o máximo que puder. É preciso que antes de pensar em carreira e dinheiro, ou seja, antes de querer alcançar o topo dos trabalhos e responsabilidades dessa nova jornada, ele pense em adquirir conhecimento, pois será através desse conhecimento que irá solidificar as próprias ideias que poderão ser implantadas no futuro no lugar onde ele vier a contribuir. É válido destacar essa resposta de Shiba com relação ao subcapítulo “2.2.1 o auto-sustento como espaço de liberdade e reforço da própria grandeza”, em que se compreende que sobretudo hoje em dia, existe

nos jovens uma visão equivocada sobre o real significado de trabalhar e fazer parte de uma empresa: o trabalho é visto como uma obrigação, algo necessário a ser feito para apenas um meio, o dinheiro. Por isso, o jovem não reconhece que o seu ofício é uma oportunidade de crescimento e de autonomia para além do financeiro, e os desafios que pode vir a enfrentar dentro da organização são encarados como desestimulantes, e não como impulso para o amadurecimento profissional.

Rocco (2006) destaca que entrando no mundo do trabalho, é necessário saber adaptar-se. Um dos principais erros no qual a maioria cai, é o de não se preocupar em aprender desde muito jovem os instrumentos (do estudo ao trabalho, às experiências práticas) que possam sentir conquistar a própria autonomia e a própria liberdade de ação.

Nessa mesma linha de raciocínio, Alfredo Soares (25^a ed. 2021) compartilha da mesma ideia, ao responder que falaria ao jovem para buscar muito conhecimento prático, transformar esse conhecimento prático em habilidade, em execução. Alfredo também aponta que a persistência é capaz de vencer o talento, e que é preciso ser persistente e transformar essa persistência em um hábito. O trecho vem ao encontro da resposta de Shiba, que destaca a importância de não se ter medo de errar, sendo mais importante estar aberto a aprender o máximo de coisas que conseguir, aliando conhecimento e aprendizado prático e assim, trabalhar e tentar contribuir.

Portanto, pode-se concluir que os conselhos dos três entrevistados são: ser persistente, pois construir a própria estrada de modo autônomo tem seus desafios e o que determinará o crescimento e a capacidade de aprender e evoluir. Construir a própria segurança por meio do trabalho, pois o auto sustento e a convicção daquilo que se quer permite que o jovem não seja influenciado por informações externas. E, por fim e principalmente, os três entrevistados destacam a importância de colocar em prática todo o conhecimento adquirido, experimentar e colocar-se na ação.

Conselho aos Jovens

“O jovem descobrirá que quanto maior for o aporte de qualidade que souber dar à empresa onde trabalha, maior será a verificação em gratificação sob todos os pontos de vista. Por isso, através daquele trabalho ganha a excelência da própria dignidade, da sua autonomia econômica e do seu liderismo.”

(MENEGHETTI, 2020, p. 25)

“Acho que eu falaria para buscar muito conhecimento prático, transformar esse conhecimento prático em habilidade, em execução. Hoje, a barreira de entrada para alguém começar a vender um produto, começar a testar alguns conhecimentos táticos, é baixa. E persistência vence o talento. Tem que ser persistente e tem que transformar persistência em um hábito, assim como correr risco.

Tem que trazer essas características da vida de alta performance para o seu hábito, para ser uma coisa mais normal, porque a vida sempre vai lhe dar umas três desculpas para você se apoiar, e aí vai depender de você, o quanto está treinado para agir da melhor maneira, para conseguir romper as barreiras e continuar crescendo de forma contínua.”

Alfredo Soares
G4 Educação

“Que ele tenha muita paciência, tente aprender o máximo que puder. Antes de pensar em carreira e dinheiro, ele deve pensar em adquirir conhecimento, pois, através do conhecimento, ele vai adquirindo algumas convicções e, quando ele estiver convicto de algo, ele faz, implanta. Também é importante não ter receio de errar, mas o mais importante é estar aberto a receber a maior quantidade de conhecimento que puder, conhecimento prático!

É trabalhar, tentar contribuir. Se já está empregado, doar o seu máximo para a empresa – é o que se espera de você –, mas também “sugue”, no bom sentido, o máximo que conseguir da empresa. Não ter vergonha, falar que não sabe e quer aprender. O dia tem mais do que oito horas, não cumpra carga horária, porque o dia tem 14, 20 horas, e o jovem tem energia para isso. Não é dinheiro nunca, nem cobre isso, e se a empresa for comandada por empreendedores, vão ver essa atitude e oferecer mais responsabilidade, um cargo melhor e, dessa forma, o jovem se constrói.”

Robinson Shiba
China in Box

“Quando você sai do colegial e vai para uma universidade, normalmente o parâmetro que você tem do que pode fazer é muito pequeno. Você tem o parâmetro do que o seu pai faz, o que a sua mãe faz, os seus tios e os amigos deles fazem, ou seja, as referências são pequenas. (...) E normalmente quando você está nessa jornada não sabe direito o que você quer. Então é muito mais fácil você testar para errar e saber o que você não quer. (...) E então vem a segunda coisa, algo em que eu acredito muito: não ligue para o que os outros pensam de você... Nem seu pai, nem sua mãe, nem seus irmãos, nem sua família, nem seus amigos.

Tenha claro aquilo que você acredita para você e seja dono do seu futuro. E ser dono do seu futuro quer dizer abraçar os benefícios e as coisas que vão jogar contra você. Então se você toma uma decisão, tenha resiliência de ir até onde acredita que faz sentido para você, colhendo os prós e os contras daquilo. Você vai passar por muita coisa para chegar aonde quer chegar. Todos nós aqui abrimos mão de muita coisa para conseguir atingir e chegar aos nossos sonhos, sejam eles quais forem. Cada um está trabalhando o seu egoísmo em prol daquilo que acredita, e muitas vezes eu tive que abrir mão de muita coisa, de fim de semana com os amigos, de balada, para construir aquilo que eu acreditava. (...) Então tenha claro o que você quer. (...) Então, tenha certeza daquilo que você pensa, siga esse caminho, pegue as melhores opiniões dos outros e internalize aquilo que faz sentido para você.”

Bruno Nardon
G4 Educação

Figura 6 - Infográfico de conexão visual - Pilar do Conselho aos Jovens

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.2 SÍNTESE DOS RESULTADOS

A análise de resultados foi desenvolvida a partir de depoimentos de entrevistados divididos em três pilares: 1) Realização; 2) O valor do trabalho; 3) Conselhos para os jovens. Cada pilar foi escolhido, denominado e organizado para reforçar o objetivo de aprofundar e resgatar o valor do trabalho para a formação de um jovem. Para isso, contamos com a experiência de empresários que hoje colhem seus resultados cultivados com suas escolhas durante a fase da juventude e todo o percurso pessoal e profissional até o momento das entrevistas.

O pilar da realização foi escolhido para reforçar como o trabalho, além de representar a base para a conquista da autonomia e do autossustento, é uma oportunidade de irrepetível e individual realização. Para compreender o valor do trabalho para a própria formação, o jovem deve colocar-se em prática, experimentar-se nas áreas que gosta, e aprender a saborear as primeiras evidências de que gosta do que faz, e com isso colherá resultados: o trabalho será uma produção de energia, uma constante produção de mais de si mesmo. Portanto, analisar a realização nos depoimentos dos entrevistados é de grande importância para o resgate do trabalho como um valor para a vida de um jovem, e vai ao encontro da compreensão do trabalho na visão da Ontopsicologia quando Meneghetti (2020) destaca: “Naquilo que se faz, escreve, vende, está aquilo que se torna o *trait d'union* entre si e todos os outros, com ressaltado da própria capacidade de antecipação; deve-se ser o competente e, conseqüentemente, o máximo amante do que se faz.” (MENEGETTI, 2020, p. 135).

No pilar da realização, os entrevistados Roberto Argenta, Pedro Lima e Salim Mattar compartilham a própria evidência de realização com o trabalho. As principais passagens que podemos destacar são os momentos em que o trabalho é mencionado como uma base para a vida, que pode impulsionar e/ou colocar em jogo todas as outras esferas do cotidiano. Além disso, os entrevistados reforçam que quando há falta de amor pelo próprio trabalho, na verdade, não se está exercendo a função que gosta. No contexto de um jovem, aqui podemos destacar a importância de trabalhar e experimentar constantemente a novidade por meio do seu ofício: é assim que o jovem encontrará a estrada que mais lhe é compatível.

Já o pilar “O valor do trabalho” representa grande parte da essência da presente pesquisa. É nesta etapa que os entrevistados Abílio Diniz, Janguê Diniz e Rony Meisler apresentam qual é o valor do trabalho em suas vidas, e aqui podemos compreender que este valor não é entendido em um curto espaço de tempo. É necessário um caminho, muitas descobertas, desafios para colher este valor. O resultado sempre é um conjunto de escolhas e de evidências que permitem que se tire uma conclusão. Os entrevistados mencionaram que trabalhar é um exercício constante de colocar em ação o que está somente na fase das ideias, como menciona Janguê Diniz: “Não basta ter ideias se você não age, não trabalha. A ideia sem trabalho e sem ação é mera alucinação e pode se transformar em frustração”. Portanto, é necessário ver e fazer, colocar em prática. Como menciona também Rony Meisler, semelhante à Janguê Diniz: “O trabalho tem que mover a transformação”. Desse modo, resgatamos uma passagem de Meneghetti (2020) quanto à atitude, à ação, e como pessoas que se lançam à prática podem melhorar o seu contexto, bem como a sociedade: “O escopo é formalizar líderes de ação, cada um obviamente em seu próprio interesse, pela própria empresa, mas tendo sempre presente que quanto mais pessoas realizam o próprio *business* de modo legal, tanto mais se melhora a sociedade.” (MENEGETTI, 2020, p. 133). Entende-se aqui que o trabalho não só proporciona bons resultados para o indivíduo, mas também é capaz de contribuir significativamente com o contexto em que se está inserido, melhorando a empresa, formando pessoas e impulsionando negócios.

Por fim, o pilar “Conselhos aos jovens” proporciona a compreensão de todas as experiências, resultados e reflexões acerca do valor do trabalho voltadas especialmente para a formação dos jovens. Neste pilar, o objetivo foi revelar como o percurso de desafios profissionais e experiências que tornaram os entrevistados Robinson Shiba, Bruno Nardon e Alfredo Soares os empresários que são hoje, pode dar a segurança para aconselhar os jovens nas suas escolhas. Ou seja: a escolha de analisar depoimentos de empresários que já passaram pela fase de juventude foi motivada pela intenção de mostrar um caminho, uma condução de experiência baseada nos resultados de pessoas que já passaram pelos questionamentos e desafios que um jovem enfrenta ao entrar no mercado de trabalho. Os entrevistados aconselham pois conhecem a realidade do jovem.

É nesta etapa que um jovem, ao ler a presente pesquisa, pode utilizar os depoimentos como impulso para construir o próprio caminho, o próprio projeto. Um jovem, na idade entre os 14 e 24 anos, ainda não possui experiência suficiente enquanto

tempo histórico para compreender tudo que lhe é necessário - por isso trazemos a visão de pessoas que construíram a si mesmas e o próprio projeto para evidenciar o valor do trabalho para a formação de um indivíduo de modo integral.

De modo geral, os entrevistados aconselham que os jovens utilizem a sua energia e a sua flexibilidade para adquirir conhecimentos e experimentar, como menciona Robinson Shiba: “Também é importante não ter receio de errar, mas o mais importante é estar aberto a receber a maior quantidade de conhecimento possível, conhecimento prático.” O entrevistado Bruno Nardon aconselha que o jovem não se distraia com o que é externo e esteja presente e focado na estrada que deseja construir: “Não ligue para o que os outros pensam de você. (...) Tenha claro aquilo que você acredita e seja dono do seu futuro”. E, por fim, podemos compreender que a fala de Alfredo Soares diz muito sobre a persistência para enfrentar os desafios - um dos dilemas dos jovens atualmente. “E persistência vence o talento. (...) vai depender de você, o quanto está treinado para agir da melhor maneira, para conseguir romper as barreiras e continuar crescendo de forma contínua”. É necessário viver o trabalho encarando as dificuldades como amadurecimento, um ganho de experiências. Sem desafios, não há como se reinventar, evoluir, notar o que precisa ser melhorado. Essa é uma das principais questões que motiva o jovem a sempre se aperfeiçoar.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou entender e resgatar o sentido do valor do trabalho para a formação do jovem, a partir da análise descritiva de depoimentos retirados de entrevistas da Revista Performance Líder, com empresários e personalidades nacionais separados em três pilares principais, sendo elas: 1) Realização; 2) O valor do trabalho; 3) Conselhos aos jovens.

Para atingir uma compreensão da contribuição da ontopsicologia na formação profissional do jovem, visando o valor do trabalho a partir de análises de entrevistas da performance líder, definiram-se três objetivos específicos, sendo o primeiro o de analisar qual o significado etimológico e histórico do trabalho e qual a sua influência na compreensão nos dias de hoje, em que foi possível alcançar devido às pesquisas bibliográficas realizadas ao longo do primeiro capítulo. Após, compreender a partir de

entrevistas da Revista Performance Líder a visão de lideranças sobre o significado e o valor do trabalho no desenvolvimento profissional e humano. Sua análise nos permitiu concluir que os trechos das entrevistas evidenciam o valor do trabalho em suas respostas, trazendo não só aspectos de que sim, haverá dificuldades ao longo do caminho mas que é compensador comparado a realização que escolhas e decisões os proporcionaram na jornada, mas como também o trabalho apresenta seu principal valor a medida que dignifica o indivíduo, essas visões apresentam-se a partir da experiência de vida de cada entrevistado.

A hipótese do trabalho - que um indivíduo que compreende o valor do trabalho desde a juventude garante resultados positivos na trajetória profissional - se confirma ao analisarmos as experiências dos empresários entrevistados. São profissionais que não se encontram no período da juventude, no entanto, desde muito jovens entendem e aplicam o valor do trabalho para a própria formação. Hoje, os entrevistados são o resultado das escolhas que fizeram quando eram jovens, e construíram uma estrada pessoal e profissional movida pelo entusiasmo e paixão pelo próprio projeto.

Sendo assim, percebe-se no decorrer do desenvolvimento do tema proposto, que a compreensão e o sentido do trabalho influenciam de modo que a partir do aprendizado de alguns instrumentos para própria qualificação como profissional e como pessoa, o jovem no percurso de sua formação passa a ser colaborador direto do contexto ao qual está inserido, não só contribuindo para projetos que já têm seus próprios objetivos definidos, como também formalizador de novos caminhos que futuramente também serão estrada para tantos outros. Assim, faz com que a realização do próprio projeto individual possa contribuir à nível social. Desse modo, o trabalho apresenta de modo claro quais os motivos, como desenvolver e o porquê da importância da formação do jovem como pessoa na função social.

Por se tratar de uma pesquisa que analisa experiências e pontos de vista acerca do trabalho, não é possível concluir um resultado exato, pois cada entrevistado contribui de modo subjetivo. Em pesquisas e estudos futuros, pode-se buscar aprofundamento do que fora abordado até aqui, tendo também como possibilidade a formulação de entrevistas com jovens que entraram recentemente no mundo do trabalho e jovens que já estão há mais tempo nessa jornada, para que seja complementar às entrevistas dos empresários neste trabalho apresentado. Há a oportunidade de que seja feito um comparativo entre os

três estágios da formação de um indivíduo: 1) O jovem que começa a trabalhar pela primeira vez; 2) O jovem que já está trabalhando há alguns anos e já viveu consideráveis experiências; 3) As personalidades aqui citadas que já passaram pelas duas fases anteriores.

Este trabalho de conclusão de curso, também serve como estímulo e sugestão, de edições especiais da Revista Performance Líder a partir de temáticas específicas que tratem temas centrais como “Performance Líder: Conselho aos Jovens” ou “Performance Líder: O Valor do Trabalho” para que os futuros leitores possam também ter um contato mais direto e imersivo a temas tão relevantes que com toda a certeza farão a diferença dentro daqueles que souberem beber dessa fonte.

7. REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

Redação 360. **As invenções mais incríveis que mudaram o mundo**. Disponível em: <<https://engenharia360.com/maior-navio-cruzeiros-do-mundo-icon/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

Faculdade Antonio Meneghetti. “**Metodologia FOIL.**” www.youtube.com, 2 de outubro de 2021, www.youtube.com/watch?v=FiuNJ7J7atI. Acesso em: 9 out. 2022.

Associação Brasileira de Ontopsicologia. **Filme Cultura Empresarial: Os 7 pontos do empreendedor**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=z5DziQMT0Go>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

CANGELOSI, A. Auto-sabotagem: O principal obstáculo à evolução de um jovem. In: MENEGHETTI, A. et al. **Atos do Congresso Business Intuition**. 2. ed. São Paulo: FOIL, 2013.

COORC. **Dmitri Mendeleiev** (1834 – 1907). Disponível em: <<https://www3.unicentro.br/petfisica/2018/08/28/dmitri-mendeleiev-1834-1907/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

EDITORIAL. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 1, ano 2008, p. 3, Semestral.

ELY, J. Competências individuais na indústria 4.0: um estudo sobre as soft skills e hard skills. Orientador: Prof. Dr^a. Vonja Engel. 2022. 65 pgs. **Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia – Administração**, Faculdade Antonio Meneghetti, Recanto Maestro - Restinga Sêca. 2022. Disponível em: <http://repositorio.faculdadeam.edu.br/xmlui/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

FIOREZI, J; SCHAEFER, R. Uma forte, ousada e impactante transformação em curso. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 25, ano 2021, p. 22-37, Semestral.

FIOREZI, J. Viver para ser. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 20, ano 2018, p. 31-39, Semestral.

GASPARIN, M. **Profissionais São Contratados Pelo Currículo E Demitidos Pelo Comportamento**. 2020. Disponível em: <https://www.institutodatrasmformacao.com.br>. Acessado em: 24 out. 2022

GIL, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GOULART, D.; SCHAEFER, R. Paixão por viver e fazer acontecer. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 24, ano 2021, p. 59-69, Semestral.

KENDZERSKI, P. **As cinco competências do profissional do futuro**. 2022. Disponível em: <https://www.institutodatrasmformacao.com.br>. Acessado em: 17 out. 2022

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro-RS. Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, A. **Do Humanismo Histórico ao Humanismo Perene**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, A. **Antonio Meneghetti sobre... Jovens e Realidade Cotidiana**. Recanto Maestro-RS. Fundação Antonio Meneghetti, 2017.

MENEGHETTI, A. **Os Jovens e a Ética ôntica**. Recanto Maestro-RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013a.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2020.

MIRANDA, C. Transformar sonhos em realidade por meio do empreendedorismo e educação. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 24, ano 2021, p. 105-113, Semestral.

MIRANDA, C. Vocação aos negócios, atitude de atleta e resultados de um campeão. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 23, ano 2020, p. 11-21, Semestral.

OLIVEIRA, A. **Hard Skill e Soft Skill: o que são e qual a importância?**. 2022. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br>. Acesso em: 8 out. 2022

ROCCO, V. **Nova Ontopsicologia: Jovens: sexo, amor e sociedade**. Autossustento: o primeiro dever de um jovem. XXIV, n. 01, 2006.

SCHAEFER, R.; GAZZANEO, L. V. A grandeza da simplicidade. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 20, ano 2018, p. 98-107, Semestral.

SCHAEFER, R.; GAZZANEO, L. V. Realizar sonhos e projetos de vida. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 20, ano 2018, p. 288-295, Semestral.

SCHAEFER, R.; GAZZANEO, L. V. Visão, entusiasmo e realização. **Performance Líder**, Recanto Maestro, ed. 20, ano 2018, p. 126-135, Semestral.

SCHAEFER, R.; SILVA, B.; WAZLAWICK, P. **O passo adiante das hard e soft skills: a novidade da FOIL na formação universitária**. Revista Brasileira de Ontopsicologia, p. 39–58, out. 2022.

SUSTAINABLE D. G. 8: **Trabalho decente e crescimento econômico** | As Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 15 dez. 2022

WAZLAWICK, P. et al. **Ambiente formativo do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro**. Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti, p. 38–59, jul. 2016.