



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

**ADILSON WEDDIGEN**

**INGRESSO DE JOVENS AO TRABALHO NA EMPRESA MIGRATE, UM ESTUDO DE  
CASO – METODOLOGIA E PROCESSO FORMATIVO**

**Restinga Seca  
2023**

**ADILSON WEDDIGEN**

**INGRESSO DE JOVENS AO TRABALHO NA EMPRESA MIGRATE, UM ESTUDO DE  
CASO – METODOLOGIA E PROCESSO FORMATIVO**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Ontopsicologia Curso de Especialização em Ontopsicologia, Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Dr. Josemar Soares.

ADILSON WEDDIGEN

**INGRESSO DE JOVENS AO TRABALHO NA EMPRESA MIGRATE, UM ESTUDO DE  
CASO – METODOLOGIA E PROCESSO FORMATIVO**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Ontopsicologia, Curso de Especialização em Ontopsicologia, Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Dr. Josemar Soares.

Restinga Seca, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Josemar Soares  
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof. Doutoranda Rafaela Tagliapietra  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof. Doutorando Mateus Renard Machado  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

## INGRESSO DE JOVENS AO TRABALHO NA EMPRESA MIGRATE, UM ESTUDO DE CASO – METODOLOGIA E PROCESSO FORMATIVO

Adilson Weddigen\*

**RESUMO:** Atualmente, se realiza um projeto de formação de jovens dentro da empresa e já passou a colher alguns frutos desse processo, para tanto, o projeto não tem uma metodologia estruturada e fundamentada em bases teórica e científicas. Logo, para resolver esse problema visa-se construir uma metodologia de formação de jovens com bases teóricas filosóficas, ontopsicológicas e da liderança. Para tanto esta metodologia contará com o processo de atração e seleção dos jovens, para a construção da carreira profissional que possibilite a permanência e a qualidade do trabalho desenvolvido na empresa. Por isso, tem-se como objeto de estudo, o processo formativo e o método de inserção de jovens ao trabalho na empresa Migrate. Conta-se com o objetivo geral deste estudo: propor um método formativo para jovens, baseado na ciência ontopsicológica, que maximize seus resultados na Migrate, e como objetivos específicos: compreender o problema antropológico: quem é o homem? E a concepção da pedagogia ontopsicológica e aliderança, no que diz respeito à formação do jovem contemporâneo. Buscando apresentar como essas abordagens teóricas podem fornecer *insights* e ferramentas para o desenvolvimento dos jovens na empresa. Apresentar um estudo de caso de como funciona a formação de jovens na empresa Migrate e por fim construir a proposta metodológica de formação de jovens no âmbito profissional dividido em três trilhas: humanista, técnica, negócio e produto, pautando a seleção dos profissionais nos oito critérios para seleção de colaboradores apresentado pela ciência ontopsicológica. O problema atual da pesquisa consiste: Como desenvolver uma metodologia de formação eficaz para jovens profissionais recém-contratados na empresa Migrate, de modo a maximizar seu potencial de aprendizado, engajamento e crescimento dentro da organização? O estudo contou com a metodologia de estudo de caso com abordagem qualitativa, com a realização de fichamento e pesquisa bibliográfica, para a construção do projeto metodológico de formação de jovens ao mercado de trabalho especificamente na empresa.

**Palavras-chave:** Proposta; Formação de jovens; Percurso formativo; Carreira profissional.

## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como temática em apresentar uma metodologia formativa para jovens, pois a empresa encontra desafios com os jovens que atuam para ela, e vê como uma possibilidade de resolução a formação destes jovens em aspectos de conhecimento humanista,

---

\*Fundador e CEO da Migrate, empresa de tecnologia para documentos fiscais eletrônicos com 19 anos de mercado, localizada em Três de Maio/RS, com atuação na liderança e gestão de pessoas (2018-2020). MBA *Business Intuition* pela Antonio Meneghetti Faculdade - Recanto Maestro, Restinga Seca/RS (2010-2014) – MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, Passo Fundo/RS (2004-2005) – Pós-graduação em Tecnologias e Aplicações em Sistemas de Informações pela Setrem – Sociedade Educacional Três de Maio, Três de Maio/RS (2000-2003). Graduação no curso de Sistemas de Informação pela Setrem – Sociedade Educacional Três de Maio, Três de Maio/RS E-mail: aweddigen@gmail.com.

técnico, de negócio e produto, para tanto, apresenta-se também um estudo de caso, ou seja, como acontece o processo formativo atual, e como se propõe a nova metodologia pautada nos oito critérios para seleção de colaboradores, que é uma contribuição da ciência ontopsicológica.

O lugar em que foi realizado o estudo de caso foi na empresa Migrate, que é uma organização do ramo de *software* e atua no desenvolvimento de soluções para emissão e gestão de documentos fiscais eletrônicos, localizada na cidade de Três de Maio, no Rio Grande do Sul. O trabalho acontece tanto presencial como remoto.

Como objetivo geral deste estudo, delineou-se: propor um método formativo para jovens, baseado na ciência ontopsicológica, que maximize seus resultados na Migrate, e como objetivos específicos: compreender o problema antropológico: quem é o homem? E a concepção da pedagogia ontopsicológica e a liderança, no que diz respeito à formação do jovem contemporâneo. Buscando apresentar como essas abordagens teóricas podem fornecer *insights* e ferramentas para o desenvolvimento dos jovens na empresa.

Apresentar um estudo de caso de como funciona a formação de jovens na empresa Migrate e por fim construir a proposta metodológica de formação de jovens no âmbito profissional dividido em três trilhas: humanista, técnica, negócio e produto, pautando a seleção dos profissionais nos oito critérios para seleção de colaboradores apresentado pela ciência ontopsicológica.

Tem-se como problema de pesquisa: como desenvolver uma metodologia de formação eficaz para jovens profissionais recém-contratados na empresa Migrate, de modo a maximizar seu potencial de aprendizado, engajamento e crescimento dentro da organização?

A escolha da presente temática está diretamente relacionada à atuação profissional como CEO na empresa Migrate. Onde há desafios a serem superados em relação a como lidar com a contratação e formação de jovens profissionais dentro da organização. Embora já exista um processo estabelecido para essas atividades, percebe-se a necessidade de desenvolver uma metodologia estruturada, com etapas claras, que possibilite aos jovens uma trajetória formativa na empresa. Ao conhecer a pedagogia ontopsicológica, identifique-a como uma valiosa aliada nesse percurso.

Além disso, a motivação para a escolha desse tema está embasada na necessidade de contar com profissionais capacitados para expandir o projeto da empresa. Observa-se também a existência de uma demanda significativa por parte dos jovens em busca de oportunidades no mercado de trabalho. Nesse sentido, compreende-se que indivíduos formados internamente tendem a se identificar mais com os propósitos da organização, trabalhando não apenas por resultados financeiros ou crescimento profissional isolado, mas sim pelo propósito maior que é levar soluções cada vez melhores aos clientes, ou seja, saber servir, possibilitando evolução, desenvolvimento e expansão do projeto.

A relevância científica desta pesquisa reside na introdução da pedagogia ontopsicológica como uma abordagem inovadora no contexto da contratação e formação de jovens profissionais dentro da empresa. Ao explorar essa perspectiva pedagógica, que tem como objetivo educar o indivíduo para que ele se torne uma pessoa líder, desenvolvendo habilidades e comportamentos vencedores, busca-se proporcionar um caminho formativo mais eficiente e eficaz para os jovens dentro da organização. Através dessa pesquisa, espera-se oferecer um arcabouço teórico-prático que possa ser aplicado na organização promovendo a formação integral dos jovens profissionais, impulsionando seu crescimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, fortalecendo o desenvolvimento do mercado de trabalho como um todo.

Em relação à relevância social, é amplamente conhecido que muitas empresas enfrentam desafios nos processos de atração e seleção de jovens talentos, bem como na formação profissional desses indivíduos dentro da própria organização. Diante dessa realidade, esta pesquisa pode contribuir ao apresentar-se como um modelo que aborda essas questões de forma integrada. Ao propor um método estruturado de contratação e formação de jovens, a pesquisa auxilia na inclusão desses profissionais no mercado de trabalho, permitindo que eles desenvolvam seu potencial e contribuam de maneira significativa para o crescimento da empresa e da sociedade como um todo, pois a formação de jovens para o trabalho promove a cidadania.

Este artigo está organizado em duas partes: a primeira é uma revisão bibliográfica acerca da formação de jovens e liderança com as contribuições da Ciência Ontopsicológica, e a segunda apresenta a proposição metodológica para a formação de jovens entre 16 anos e 24 anos de idade, na empresa.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Parte-se de uma questão antropológica, afinal, quem é o homem? Esta questão foi respondida pela Ciência Ontopsicológica, a qual apresenta a concepção e visão de quem é o homem, “protagonista responsável, baseado em uma virtualidade capaz de atuação pessoal no ser. [...] Por problema, situação, tensão, o protagonista responsável é o homem. O ser humano é baseado em uma virtualidade, ou seja, em um potencial que já está em prospectiva, que já possui alguns parâmetros” (Meneghetti, 2010, p. 131). Concebe-se ainda, “um homem verdadeiro com resultados progressivos” (Meneghetti, 2010, p. 19), e “o homem é fundado e mantido por um holístico estrutural da natureza, cuja mediação de sustentação é o Em Si ôntico. O Em Si ôntico é o núcleo e forma da unidade de ação que é o indivíduo homem (Meneghetti, 2010, p. 20).

A Ontopsicologia é uma ciência, que tem como objeto de estudo a atividade psíquica. E ainda, “significa, estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, não excluída a compreensão do ser; estudar psicologia segundo coordenadas do real, ou intencionalidade da ação-vida, ou ação-ser. Trata-se de partir do real fato antropológico e não da sua cultura ou de suas reflexões” (Meneghetti, 2010, p. 131).

Um dos resultados que o homem em sanidade pode obter segundo a Ontopsicologia é “individualar e aplicar a vetorialidade criativa no sincretismo histórico-ambiental”, a partir desse resultado, pode-se “reconhecer e autenticar a linha de criatividade de um sujeito, a estrada para realizar bem a si mesmo (o ensinamento, o amor, a literatura, a marcenaria, a pintura, a música, a medicina, a psicoterapia, etc.) Nenhuma estrada do existencial pode exaurir o caminho de chegada: a chegada é sempre única, é o ser, mas os modos infinitos” (Meneghetti, 2010, p. 22). Ou seja, o trabalho é um dos resultados do caminho para a realização.

E ainda, o trabalho é um meio para o ser humano desenvolver e colocar seu conhecimento, experiências e habilidades em prática, afinal, trabalhar segundo o dicionário *online* Michaelis é “ocupar-se em alguma profissão, ofício, atividade, geralmente remunerada”, e ainda a remuneração paga em dinheiro garante ao indivíduo sua autonomia e liberdade de escolha, ou seja, lhe garante dignidade de poder atuar na sociedade civil.

Assim, sabe-se que o jovem tem a família como primeira base, seja de educação, valores, morais e costumes. A escola é o segundo lugar em que este jovem aprende, conhece

os outros, aprende a se relacionar, a respeitar regras, se alfabetiza, adquire conhecimentos em diferentes áreas do conhecimento e vai se preparando para a vida adulta.

E é na juventude que habitam diferentes perigos e desvios do jovem. Como apresenta Meneghetti nas diferentes obras (2013a, 2017 e 2019) há estereótipos que atrapalham o desenvolvimento do jovem para a maturidade e o trabalho.

Para tanto, se esclarece o que é o estereótipo: “um estereótipo, um hábito cria uma forma racional” (Meneghetti, 2013a, p. 49) por exemplo, quando se pensa “jaleco”, se associa a médico, professor, trabalho, ou seja, “criam-se categorias *standard* de significado que procedem por automatismo de memória” (Meneghetti, 2013a, p. 49). E ainda, ““estereótipo” significa um comportamento geral que vale sobre todo o sujeito, portanto, um hábito que investe todo o comportamento do indivíduo, dando a tipologia, o modo, em um certo sentido, criando também a personalidade do sujeito” (Meneghetti, 2017, p. 49).

Deste modo, todo estereótipo é neutro, isso significa que não se define como bom ou mau, mas o hábito precisa ser usado com vantagem, gerar evolução, ganho, caso aconteça de modo fechado, regressivo, estático, este estereótipo atrapalha, pois é necessário ter o escopo do crescimento, do ganho de si mesmo.

Logo, alguns estereótipos não dão crescimento ao indivíduo, acabam atrapalhando, fazem o jovem errar, desse modo se este jovem tem a consciência de não ter certos comportamentos, pode aprender os hábitos que lhe sejam benéficos ao seu crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, resultando em vantagem para si mesmo.

Mas para visar o crescimento pessoal e evitar o que pode atrapalhar o percurso formativo, descreve-se a seguir os estereótipos que atrapalham o jovem: biologismo, idealismo crítico, confusão, autoengano, consumismo. E há os vícios: sexo, alcoolismo, toxicod dependência, antissociabilidade (delinquência), psicossomáticas, superficialidade do poder digital, o achismo, o vazio do tempo livre, a escolha voluntária de um certo modo de vida, afetividades, excesso de informacionismo, tédio dialógico. Esses estereótipos e vícios tiram o homem da sua potencialidade, e do seu desenvolvimento pleno e sadio, do seu processo formativo profissional, por isso evitá-los auxilia a si mesmo no crescimento pessoal que se pode vir a ter.

Segundo Meneghetti (2017) há os estereótipos comuns no Brasil, que são: a maconha, a macumba, o sexo, a liberdade, ser feliz, a preguiça e a sorte no futuro. É importante saber e



conhecer quais estereótipos que padronizam o comportamento dos jovens, tendo em vista que é importante relativizar os padrões, a se desviar dos possíveis erros comuns, que acometem a juventude, deste modo pode-se acertar mais na escolha e construção da carreira profissional e na sua autoformação e auto realização como ser humano. Para tanto, é necessário passar por um processo formativo que desafie e instigue o desenvolvimento do ser humano em diferentes aspectos seja humanista, técnico, para a liderança, para o autoconhecimento, logo, a pedagogia ontopsicológica pode ser uma ferramenta que subsidie este percurso.

Agora, a formação de qualidade passa pela pedagogia. A pedagogia ontopsicológica tem como “escopo prático educar<sup>1</sup> o sujeito a fazer e a saber si mesmo: fazer uma pedagogia de si mesmo como pessoa líder no mundo, educar um Eu lógico histórico com capacidades e condutas vencedoras” (Meneghetti, 2014, p. 14). Se o sujeito conhece as atitudes de erro, pode a partir da pedagogia ter hábitos que sejam vencedores. A pedagogia ontopsicológica tem o objetivo de formar o homem pessoa na função social. Formar o homem cidadão, de modo integral (pessoal, econômico, social, político etc.). Por isso que o processo formativo na empresa é pedagógico, pois forma a pessoa para atuar profissionalmente na sociedade.

A visão ontopsicológica humanista reconhece que cada ser humano tem intrínseca uma capacidade de autorrealização, independentemente de sua idade, posição social ou contexto. Cada indivíduo tem também a inata possibilidade de construir historicamente o seu projeto de natureza, como protagonista de suas escolhas, conquistas e resultados. “Entende-se que todo o ser humano, portanto, é capaz de agir de modo criativo na existência, atuando o potencial que o especifica e o distingue de todos os outros, segundo o modo como foi previsto pela natureza. A realização de si mesmo é a principal tarefa existencial de cada indivíduo” (Fundação Antonio Meneghetti, 2016, p. 21).

Sabe-se que o ambiente organizacional também pode ser um ambiente para fazer pedagogia, tendo em vista as constantes mudanças de mercado, que promovem a aprendizagem constante e a atualização dos conhecimentos. Por isso, este ambiente é de grande valor para a formação de jovens. E também os líderes, os gestores, o CEO de uma empresa passaram a assumir a função de pedagogo dentro da empresa, ou seja, passaram a

---

<sup>1</sup> Educar deriva da palavra latina *educare, educere* que significa “conduzir para fora” ou “direcionar para fora”. O significado do termo traz o sentido de preparar as pessoas para o mundo, ou seja, conduzi-las para fora de si mesmas, mostrando as diferenças que existem vivendo em sociedade.

formar os jovens e os adultos também, para o trabalho, desse modo, o ambiente empresarial além de profissional, também promove a ação pedagógica.

Sabe-se que a liderança é uma habilidade fundamental para diferentes funções de trabalho, deste modo, é importante esclarecer quem é o líder, ou seja, aquela pessoa que promove a liderança. Como líder compreende-se “aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar a harmonia das relações, entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que haja a máxima produção específica ou resultado integral (Meneghetti, 2011, p. 08). Quando se refere em formar os jovens para exercer a liderança, parte-se deste entendimento de quem é o líder.

Agora, o crescimento pessoal de si mesmo resulta do tempo que investimos em estudar, trabalhar, em desenvolver-se lendo livros, falando com pessoas de valor, cuidando das nossas próprias coisas, assim

deve ser entendido não como confronto, como antítese com os outros, mas como contínua descoberta, valorização, incremento de si próprio como alma, como espírito. Porque o Em Si ôntico aumenta: quanto mais você sabe fazer aquilo que é e expõe em ato o seu potencial e mais você entra em uma alegria nova, em uma participação nova da vida, do Ser (Meneghetti, 2020, p. 429).

Além da questão antropológica, de quem é o homem, e na concepção de que se tem um potencial aberto a ser realizado, evidencia-se o sentido ôntico da existência, que é concebido: “realizar a própria existência em devir ôntico, isto é, ontopsicológico, significa formalizar uma consciência em uníssono com a identidade de natureza: tornar-se pessoa em conformidade com o projeto da vida, andar junto com o princípio que nos substancia” (Meneghetti, 2013a, p. 25).

Para tornar-se pessoa, é preciso se construir historicamente, ou seja, fazer tal percurso formativo que lhe garante o diploma, aquele conhecimento, trabalhar em diferentes coisas em que se aprende a fazer algo, para desse modo criar a sua identidade e desenvolver a sua personalidade, a sua identidade, o seu profissionalismo

Nessa perspectiva

enquanto cresce, desenvolve-se, amplia-se, compreende todas as necessidades histórico-sociais do próprio ambiente. Observa-as porque não observá-las significa preparar a morte física: essas regras, estereótipos, línguas, civilizações, códigos legais, tradições etc., neste momento são inalienáveis, porém, ao mesmo lhe consentem a comunicação, isto é, são os modos através dos quais pode comunicar com outros semelhantes. Mas dentro de si é um constante projeto ôntico transcendente: sabe que pertence à vida, que é um momento da vida, sabe que ele é ser, pertence totalmente ao ser, enquanto vive a plena encarnação na história do próprio ambiente. Sabe sempre

que, por um espaço de tempo, é uma fenomenologia que pertence à história do ser no tempo, mas deste ponto é na unidade do universo e, sobretudo, é junto à mente deste universo (Meneghetti, 2013a, p. 27).

Assim no ambiente que se está se cresce, se desenvolve, respeita-se as regras, mas para si se coloca em prática o projeto de natureza que se é, desenvolve o potencial que se é, para fazer mais vida, mais ser, para crescer e poder atuar em sociedade.

E por fim, uma das contribuições ontospicológicas para auxiliar a formação do ser humano dentro da empresa, e para selecionar os candidatos serão considerados os oito critérios para a escolha dos colaboradores, conforme descrito por Antonio Meneghetti (2020, pp. 107/111). Critérios:

a - Valor Social

É necessário verificar como é aquela pessoa naquele contexto de convívio social. Pelos olhos dos outros como aquela pessoa é contada? Verificar se aquela pessoa possui má conduta dentro da sociedade onde vive.

Esta verificação pode ser facilmente feita através das redes sociais, verificar como ela se posiciona, como se comporta na sociedade, quais são seus hábitos, se tende a ser uma pessoa que gera conflitos, entre tantas outras condutas.

b - Valor Profissional

O que sabe fazer aquele sujeito? Aquilo que sabe fazer vai agregar à equipe? Quanto é a sua capacidade técnica? Possui uma atitude que visa somar à equipe? Possui abertura para aprender, se desenvolver e se tornar um melhor profissional para a empresa.

c - Valor Econômico

Deve-se avaliar o valor econômico da pessoa, o quanto ela tem ou o quanto pode vir a ganhar. Se possui uma capacidade de ordem financeira, uma capacidade de gerir sua vida econômica com eficiência, mesmo na sua fase inicial de carreira. Verificar se possui uma vida econômica conforme com a sua atual condição de ganho.

d - Valor de ambição

Quais as ambições da pessoa, pois um sujeito inteligente precisa de ambição para colocar em prática a sua inteligência, senão de nada vale, pois precisa ter vontade, precisa

fazer, força para ser mais, ou seja, não é mais dinheiro, mas que tenha vontade de fazer mais, pois ou a pessoa tem ambição, ou não tem.

e - Valor biológico

Para o trabalho é importante que a pessoa tenha “*business appeal*”, ou seja, ter saúde, ter presença, passar confiança, simpatia, ter a capacidade de sociabilidade.

f - Valor legal

É importante que a pessoa não tenha problemas com a lei e saiba como funcionam as leis, pois não se pode agir perante a lei com passividade, precisa ser responsável e com uma boa gestão, para que a empresa não seja atingida, não se pode ser um despreparado diante da lei, pois diante as diferentes relações públicas exigem conhecimento sobre a lei.

g - Valor de confiança

Precisa ser uma pessoa leal e coerente na relação com a liderança, e ainda, não é suficiente a boa vontade, mas sim, que seja capaz de fazer um trabalho bem-feito, que seja responsável por aquilo que decidiu fazer, coerente. O líder precisa junto com ele, pessoas que fazem, que são da ação e que se pode contar. Para a pessoa é importante que seu escopo esteja no trabalho, na sua construção pessoal, em seu crescimento profissional, pois interesses por afetos, para a empresa isso não é importante.

h - Valor potencial ou virtual

É importante escolher a pessoa pela sua alta virtualidade, ou seja, se pode crescer é importante investir, tem pessoas que crescem até um ponto, outras que precisam de estímulo e seguem crescendo. Assim, verifica-se a virtualidade de cada um, a fim de saber qual o melhor cargo, e quais estímulos precisa e se precisa, para seguir avançando no cargo. É importante que o futuro colaborador esteja fazendo bem a própria vida.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 Caracterização do estudo - descritivo, qualitativo e estudo de caso**

Foi utilizado fichamento e referencial bibliográfico acerca da temática, para respaldar as questões suscitadas. Utilizou-se a abordagem qualitativa, que tem como foco “compreender e aprofundar os fenômenos, que são explorados a partir da perspectiva dos participantes em um ambiente natural e em relação ao contexto” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013, p.376) e

ainda, selecionou-se este enfoque com vistas a compreender melhor como acontece o processo de atração, seleção e formação dos jovens na empresa Migrate. Este enfoque foi pouco explorado e ainda não foi realizada nenhuma pesquisa na temática em questão, na presente organização.

A abordagem qualitativa segundo (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013) é circular pois permite, retornar às etapas da pesquisa, sempre que for necessário. E ainda, segue “um processo indutivo (explorar e descrever, e depois gerar perspectivas teóricas). Vão do particular ao geral” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013, p. 33).

Como procedimento foi utilizado o estudo de caso, que consiste em:

encará-la como uma metodologia: um tipo de projeto em pesquisa qualitativa que pode ser objeto de estudo, como também um produto da investigação. A pesquisa de estudo de caso é uma abordagem qualitativa na qual o investigador explora um sistema delimitado contemporâneo da vida real (um *caso*) ou múltiplos sistemas delimitados (casos) ao longo do tempo, por meio da coleta de dados detalhada em profundidade envolvendo *múltiplas fontes de informação* (p. ex., observações, entrevistas, material audiovisual e documentos e relatórios) e relata uma *descrição do caso e temas do caso* (Creswell, 2013, p. 86).

O lugar em que foi realizado o estudo de caso é na empresa Migrate, que é uma organização do ramo de *software* e atua no desenvolvimento de soluções para emissão e gestão de documentos fiscais eletrônicos, localizada na cidade de Três de Maio, no Rio Grande do Sul. Conta com trabalho presencial e remoto, participarão do projeto formativo 16 jovens até 22 anos e a empresa ao total possui 67 funcionários.

### **3.2 Técnicas de coleta das informações – entrevistas, observação e análise documental**

Para a coleta de dados foi realizada uma entrevista com seis jovens que já trabalham na empresa. Estes jovens atuam entre seis meses e dois anos na empresa, tem idade entre 18 e 23 anos, estudam no horário em que não estão trabalhando, possuem vínculo como funcionários (CLT), e estão em diferentes setores na empresa os quais: atendimento, qualidade, marketing e desenvolvimento. Para preservar a identidade dos jovens que participaram do estudo, foram apresentadas as suas respostas com a identificação J1 que é referente a jovem 1, sendo alterado o número respectivamente.

A entrevista contou com as seguintes perguntas, descritas no quadro 1:

**Quadro 1:** Perguntas realizadas a 6 jovens profissionais que trabalham na empresa Migrate.

1 - Como você descreveria sua motivação em relação ao trabalho? O trabalho é algo que você vê como uma
--

necessidade financeira, ou é uma parte importante de sua identidade e realização pessoal?
2 - Quais os seus objetivos e ambições ao iniciar a sua carreira profissional desde jovem?
3 - No seu entendimento, quais são os maiores desafios ao iniciar sua carreira profissional?
4 - Por que você escolheu trabalhar?
5 - Qual é a importância que você atribui à progressão na carreira? Você está disposto a assumir responsabilidades adicionais e trabalhar mais horas para avançar em sua carreira?
6 - Em uma escala de 1 a 10, onde 1 representa que sua formação profissional é a prioridade mais baixa e 10 representa que é a prioridade mais alta, como você classificaria atualmente a importância que você dá à sua carreira em relação a outras áreas da sua vida?
7- Você considera importante que a empresa estabeleça um processo formativo de 2 anos para te auxiliar em seu processo de formação para o trabalho?

**Fonte:** O autor (2023).

As respostas serão apresentadas ao longo do estudo, bem como foram analisadas de modo a gerar uma compreensão completa das respostas.

A observação no ambiente de trabalho aconteceu de forma contínua, a fim de verificar quais os pontos de dificuldade dos jovens no trabalho, bem como, visaram-se identificar também as facilidades que eles possuem, para então poder elaborar a metodologia do processo formativo, a entrevista auxiliou com mais dados.

A análise documental foi realizada a fim de saber os dados pessoais dos jovens, para conhecê-los, e poder evidenciar quais percursos já aconteceram no processo de atração e seleção e de formação destes profissionais que atuam na empresa, colaborando com informações importantes para a elaboração da metodologia proposta.

### **3.3 Método de análise dos dados - análise descritiva e geral dos dados**

A análise dos dados obtidos pelas respostas foi baseada numa forma de buscar apresentar a síntese geral das ideias trazidas nas diferentes respostas dos participantes, descrevendo deste modo, a análise geral descritiva das respostas dos jovens, chegando a um senso geral dos dados, apresentados de forma descritiva.

## **4 ESTUDO DE CASO – COMO ACONTECE A FORMAÇÃO DE JOVENS NA EMPRESA**

A empresa Migrate desenvolve *software* para a emissão de notas fiscais eletrônicas, fica localizada na cidade de Três de maio no Rio Grande do Sul. Tem a atuação no mercado há mais de 18 anos. Antes de apresentar a metodologia propositiva para a formação dos jovens na empresa, já possui um processo formativo, da seleção a contratação. Agora, visualiza-se na imagem 1, ilustrativa com as duas formas da formação de jovens, a primeira que é a atração e seleção, explicadas neste texto e a segunda o processo de formação.

**Imagem 1:** Duas formas executadas na empresa no projeto de formação de jovens.

Forma 1 - Abertura de vaga direta	Forma 2 - Programa de formação de jovens
a) Divulgação em instituições de ensino, site da empresa e redes sociais	a) Feito com instituições de ensino e comunidade
b) Dois aspectos para seleção: quântico de ambição e identidade com o projeto	b) Curso abordando temas de algumas área de interesse (vendas, marketing, atendimento, programação, finanças, etc)
c) Contrato prazo determinado	c) Disponibilizadas de 15 a 20 vagas
d) <i>Onboarding</i>	d) Candidatos se inscrevem e é realizada um pré-seleção de quem vai participar do curso
e) Conduzido pela liderança da área onde irá atuar	e) Seleciona-se os candidatos conforme o desempenho no curso a partir das vagas disponíveis
f) Liderança da área faz o acompanhamento	f) Segue o fluxo no item "C" da Forma 1

**Fonte:** O autor (2023).

Há duas formas de seleção e contratação de jovens atualmente, apresenta-se a descrição do conteúdo ilustrado na tabela 1:

### 1) Abertura de vaga direta

Nesta forma a abertura da vaga é realizada diretamente para função necessitada e os requisitos são de baixa exigência técnica e nenhuma experiência.

a) O recrutamento é feito a partir de abertura de vaga e divulgada em instituições de ensino, site da empresa e redes sociais.

b) A seleção é feita considerando dois aspectos principais do candidato: se ele se identifica com a empresa enquanto projeto e o seu quântico de ambição, ou seja, se possui ambição compatível com o da empresa.

c) Selecionado o candidato ele é contratado como jovem aprendiz, estagiário ou por período de experiência.

d) Chegando na empresa ele passa pelo processo de *onboarding*, onde é apresentado o institucional da empresa, alguns aspectos do planejamento estratégico, uma visão geral dos produtos e serviços oferecidos pela empresa, os principais clientes e segmentos de atuação e os principais processos e ferramentas da empresa que visam orientá-lo neste início das atividades.

e) Na sequência, é direcionado à área fim, onde a liderança da área conduz o início das atividades conforme a sua função, alocando em tarefas de baixo grau de complexidade. Em paralelo o jovem também recebe capacitação nas ferramentas e produtos em que trabalhará diretamente.

f) Conforme vai cumprindo com as demandas direcionadas, a liderança faz o acompanhamento para avaliar seu grau de evolução e capacidade de assumir tarefas mais complexas.

## 2) Programa de formação de jovens.

Nesta forma, lançamos o programa principalmente nas escolas, mas também é aberto à comunidade regional.

a) São disponibilizadas de quinze a vinte vagas.

b) Os candidatos fazem a inscrição para participar do curso.

c) É realizado uma pré-seleção dos inscritos.

d) Após conclusão, faz-se a abertura das vagas conforme necessidade, normalmente entre três e cinco vagas para estágio.

e) Uma vez selecionados os candidatos, o fluxo segue no passo “c)” do formato anterior.

Observação:

Não há indicadores de *performance* para identificar se o jovem está atuando no máximo do seu potencial ou não. As avaliações são empíricas, a partir da percepção da liderança direta.

## 5 PROPOSIÇÃO DA METODOLOGIA DO PROCESSO FORMATIVO DE SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO E FORMAÇÃO DO JOVEM

Agora segue o modelo inicial de proposição para a metodologia formativa de seleção, contratação e formação do jovem dentro da empresa. Esta proposição, não visa excluir o que já existe na empresa, mas visa ampliar o modo que acontece, com vistas de melhorar e ampliar a metodologia de formação dos jovens. Apresenta-se na imagem 2 as etapas e o percurso a ser realizado.

**Imagem 2:** Etapas do processo formativo proposto a ser realizado com os jovens da empresa Migrate.

1. Atração	2. Seleção e contratação	3. Programa de Formação	4. Avaliação trimestral	5. Mentoria individual	6. Feedback
Forma 1 Abertura de vaga direta	8 critérios para a escolha dos colaboradores: a) valor social b) valor profissional c) valor econômico d) valor de ambição e) valor biológico f) valor legal g) valor de confiança h) valor potencial ou virtual.	Trilha 1: Formação Humanista	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Gente &amp; Gestão como líder</li> <li>1 avaliação específica por trimestre para cada trilha</li> <li>15 aspectos a serem avaliados com pontuação de 1 a 5</li> <li>Deve atingir média 4 para seguir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensal</li> <li>Com gestor direto ou outro</li> <li>Assunto de maior interesse profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trimestral</li> <li>Após avaliação</li> <li>Alinhamento dos pontos de melhoria</li> <li>Percurso do próximo trimestre</li> </ul>
Forma 2 Programa de formação de jovens		Trilha 2: Formação de Negócio e Produto			
		Trilha 3: Formação Técnica			



**Fonte:** O autor (2023).

Esse processo formativo tem a previsão de acontecer em 1 ano, com etapas, critérios e avaliações devidamente planejados, e divididos trimestralmente. A primeira etapa consiste:

### **1) Etapas: Atração, seleção e contratação, e formação dos jovens.**

- **Atração**

A atração dos jovens será realizada através da divulgação das vagas disponibilizadas pela empresa, nas redes sociais e instituições de ensino da região. Também continuarão sendo feitos programas em parceria com os educandários da região e outras empresas de tecnologia, com objetivo de mostrar as oportunidades de carreira que este tipo de empresa pode proporcionar e assim despertar o interesse destes jovens.

Serão mantidos os cursos de curta duração onde os jovens podem ter uma visão geral das áreas de uma empresa de tecnologia, sendo que estes cursos têm como objetivo fazer uma pré-seleção daqueles jovens que demonstrarem maior interesse e aptidão por uma carreira dentro de uma empresa de tecnologia.

- **Seleção e contratação**

A seleção será realizada através do preenchimento de formulário de cadastro com os dados pessoais, descrição do porquê quer trabalhar na empresa, quais interesses, ambições e perspectivas de atuação na empresa, juntamente com o currículo *vitae*.

A contratação se dará conforme a necessidade da empresa em preencher vagas originadas nos diversos departamentos da empresa. Os candidatos poderão ser contratados na modalidade de estagiários, jovens aprendizes ou por período de experiência.

Os critérios para seleção dos jovens serão pautados nos oito critérios apresentados por Meneghetti (2020, os quais: valor social, valor profissional, valor econômico, valor de ambição, valor biológico, valor legal, valor de confiança e valor potencial ou virtual, conforme descrição apresentada na fundamentação teórica deste estudo.

A segunda etapa é o programa de formação descrito a seguir:

- **Programa de Formação**

O percurso formativo se dará imediatamente após a contratação e início das atividades do jovem na empresa. Será composto pelas trilhas com conteúdos de finalidade específica, avaliação trimestral, mentoria individual e *feedback*.

### **Trilha 1: Formação Humanista**

Esta trilha de formação tem como objetivo evoluir o jovem dentro das diversas áreas da sua vida, como: trabalho, saúde, economia, cultura, lazer, esportes, comportamental etc.

Será composta pelos conteúdos que podemos encontrar na bibliografia Ontopsicológica, principalmente aqueles livros direcionados aos jovens, entre eles: “O Jovens e a Ética ôntica”, “Jovens e a Realidade Cotidiana”, “A Riqueza como Arte de Ser”, a “Coleção Falando aos Jovens”, “Aprendiz Líder”, “Psicologia Empresarial”, abordando temas como: o sentido fundamental da vida, os desvios da juventude mundial, refundação ontológica da pessoa, as autonomias, perigos da juventude, estereótipos brasileiros, saber fazer, saber servir, jovens e tempo livre: a psicologia do vazio, carreira e estilo de vida, por que vencer?, o erro, como realizar historicamente a própria alma, o ponto de valor da própria vida; a técnica de personalidade, os três pontos para ingressar no mundo do trabalho, fisiognômica do *manager*, síntese fiscal, saber usar empresa e patrão, saber amar o próprio jogo, o escopo econômico da empresa, as estruturas organizacionais da empresa, identidade utilitarístico-funcional do *business*, entre outros.

### **Trilha 2: Formação de Negócio e Produto**

Esta trilha visa capacitar o jovem nas áreas relacionadas ao *core business* da empresa, considerando o segmento de atuação, clientes, mercado, tecnologia e os produtos/serviços.

O jovem deve desenvolver conhecimento sobre: o nicho de mercado e os clientes que a empresa atende; sobre documentos fiscais eletrônicos e o seu funcionamento nos diferentes países de atuação; conteúdo tributário e fiscal nos diferentes países de atuação; tecnologias empregadas no desenvolvimento das soluções da empresa; quais tipos de problemas a empresa resolve através dos seus produtos e serviços e como eles impactam os clientes, o mercado e a sociedade.

### **Trilha 3: Formação Técnica**

A formação técnica visa capacitar o jovem para atender as exigências do cargo para o qual foi contratado. Esta trilha está estruturada conforme as exigências de cada cargo da

empresa, por exemplo, para o cargo de “assistente administrativo”, o jovem deverá ser preparado para operar os diversos sistemas da empresa, desenvolver habilidades com números, planilhas, sistemas bancários, folha de pagamento, entre outros; já para “desenvolver” deverá se desenvolvido sobre as linguagens de programação utilizadas, bancos de dados, arquitetura *cloud*, design, entre outros.

- **Avaliação trimestral**

A avaliação trimestral será realizada pela área de gente e gestão da empresa juntamente com o gestor direto do jovem. Será utilizada planilha específica para cada trimestre a ser avaliado, considerando que a cada trimestre serão abordados conteúdos diferentes em cada uma das três trilhas.

A avaliação se dará através de 5 questões sobre a evolução do jovem para cada uma das 3 trilhas de formação. Para cada questão será considerada uma escala de 1 a 5, onde 1 representa que nada evoluiu e 5 que teve ótima evolução no item avaliado.

O resultado avaliado será a média dos pontos das quinze questões, sendo que para continuidade do jovem na empresa deverá atingir a média quatro. Abaixo segue o modelo/exemplo de planilha de avaliação trimestral.

**Quadro 2** – Planilha de avaliação trimestral individual do jovem que participar do processo formativo.

<b>Planilha de avaliação – 1º trimestre</b>	
<b>Trilha 1: Formação Humanista</b>	Pontuação (1 a 5)
Questão 1	3
Questão 2	5
Questão 3	5
Questão 4	3
Questão 5	3
<b>Trilha 2: Formação de Negócio e Produto</b>	
Questão 1	4
Questão 2	3
Questão 3	5
Questão 4	4
Questão 5	5
<b>Trilha 3: Formação Técnica</b>	
Questão 1	3
Questão 2	5
Questão 3	5
Questão 4	4
Questão 5	3

Soma	60
Média	4

Fonte: O autor (2023).

- **Mentoria individual**

A mentoria individual com o jovem será realizada mensalmente através de diálogo entre o gestor direto ou gestor de outro departamento e o jovem, com objetivo de orientá-lo no seu percurso formativo. Este momento visa abordar temas relacionados ao desenvolvimento de habilidades, crescimento profissional, autoconhecimento, produtividade, desenvolvimento da carreira, desafios e obstáculos, trabalho em equipe, entre outros. O jovem deve trazer ao gestor o assunto de maior interesse ou dificuldade naquele momento.

- **Feedback**

O *feedback* deve ser realizado pelo gestor direto diariamente buscando fazer os micros ajustes na execução das atividades do jovem. Além deste, será realizado um *feedback* trimestral entre o gestor e o jovem após o resultado da avaliação trimestral com objetivo de apontar ao jovem onde está indo bem e onde precisa de ajustes. Neste momento também será revisado com o jovem o plano de formação e os objetivos para o próximo trimestre.

## 6 RESULTADOS - Entrevista com os jovens da empresa – conhecer para formar

A seguir, se apresenta as perguntas realizadas para seis jovens que atuam na empresa Migrate, para conhecer quais as suas ambições e perspectivas acerca da sua atuação profissional, se consideram importante o processo formativo oferecido pela empresa, para assim se aproximar deles e conhecer quais as perspectivas de crescimento e futuro.

**Quadro 3** – Pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 1:	Como você descreveria sua motivação em relação ao trabalho? O trabalho é algo que você vê como uma necessidade financeira, ou é uma parte importante de sua identidade e realização pessoal?
J1	As oportunidades dentro da Migrate para colocar meu conhecimento em prática e ter autonomia para gerir minhas atividades faz com que o processo criativo seja leve. Além da necessidade financeira, é sem dúvidas uma parte importante para meu desenvolvimento e realização no final do dia.
J2	Pra mim começou por vontade de evoluir, de ter uma experiência nova de vida. Até hoje, não veio a ser necessidade financeira, pois moro com meus pais.
J3	Não vejo meu trabalho apenas como uma necessidade financeira, além de uma necessidade financeira, vejo o trabalho como um propósito. Hoje através do trabalho tenho diversos desafios que são apresentados diariamente, além da própria função que desempenho dentro da Migrate,

	mas também com relação as pessoas, vejo que através do trabalho minhas relações tanto profissionais como pessoais são muito mais maduras em relação a alguns anos atrás.
J4	É uma etapa importante em ambos os fatores, a parte financeira para se tornar independente e ter meu próprio dinheiro, queria tirar um pouco das costas dos meus pais. E também para evoluir como pessoa e construir uma carreira de respeito, para ficar orgulhoso de mim mesmo no futuro.
J5	Acredito que faz parte desses dois pontos, além da questão financeira, o trabalho acaba moldando a minha identidade e trazendo junto com isso a realização pessoal.
J6	Levando em conta o meu ponto de vista, acredito que o trabalho é muito mais do que uma fonte de renda. É através dele que formamos a nossa identidade pessoal, obtemos uma carga maior de conhecimento, nos deparamos com pessoas que tem diferentes pontos de vista... Mas, principalmente, é o trabalho que altera a visão que temos sobre o nosso futuro.

**Fonte:** O autor (2023).

Nas respostas apresentadas pelos jovens em relação as suas perspectivas acerca do trabalho, pode-se constatar que consideram: a autonomia de si mesmo, as experiências, o processo criativo, ter independência, como fatores importantes para o seu desenvolvimento profissional. Sendo o aspecto financeiro uma questão secundária, e que o trabalho contribui com a realização pessoal deles ao final do dia.

**Quadro 4** – Pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 2:	Quais os seus objetivos e ambições ao iniciar a sua carreira profissional desde jovem?
J1	Quanto maior o tempo de experiência em uma área ou nicho do mercado, maior o valor da minha entrega e, ao mesmo tempo, o domínio de ferramentas/técnicas.
J2	Conseguir alcançar meus objetivos pessoais e profissionais o mais cedo possível.
J3	Meu primeiro objetivo com o início no mercado de trabalho, foi buscar minha independência tanto financeira como pessoal, por iniciar cedo no mercado de trabalho, por volta dos 14 anos, noto que hoje me tornei uma pessoa muito mais responsável e disciplinada.
J4	Adquirir o máximo de conhecimento em uma faixa curta de tempo, conseguir aprimorar minhas habilidades e se tornar um pouco mais independente em relação aos meus pais.
J5	Iniciar a carreira jovem me trouxe novos objetivos, como por exemplo ampliar meus conhecimentos na área que acabei descobrindo que gosto e me faz querer ser cada dia melhor em relação a isso.
J6	Ao ingressar no mercado de trabalho desde muito nova, sempre tive em mente o aperfeiçoamento da minha capacitação. O quão importante isso seria para o meu futuro e para a formação da minha própria identidade.

**Fonte:** O autor (2023).

Considerando que a ambição é um critério de valor, verifica-se nas respostas dos jovens que possuem ambição, que tem garra, e objetivos pessoais, e estão buscando a formação de uma identidade pessoal. Tem dois pontos que podem ser um prejudicial ou um facilitador: a ansiedade e a pressa pelo futuro. Anseiam a construção profissional desde cedo.

**Quadro 5** – Pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 3:	No seu entendimento, quais são os maiores desafios ao iniciar sua carreira profissional?
J1	Falta de experiência na área de escolha (ex: <i>copywriting</i> ) e oportunidades no mercado.
J2	De início com toda certeza foi me acostumar com o trabalho em equipe, entender que as coisas precisam ser feitas visando resultado do grupo e não vontades individuais.
J3	O maior desafio em si foi conseguir uma oportunidade, como era muito jovem e não possuía muita experiência, conseguir uma oportunidade acaba se tornando um desafio, isso acabou me tornando uma pessoa muito mais persistente e determinada, visto que tive que aprender cedo a lidar com o não, ou no caso a rejeição. Além deste primeiro desafio, vem a questão da

	responsabilidade, isso nos obriga a "crescer" de forma mais rápida, pois no trabalho temos nossos colegas que também dependem do nosso desempenho como profissionais.
J4	Adaptação ao mercado de trabalho, falta de experiência e equilibrar diversos fatores ainda sendo jovem, como trabalho, vida pessoal e estudos.
J5	Acredito que seja o preparo, principalmente na minha área onde problemas podem acontecer a qualquer momento e ter um preparo para resolver os problemas acaba sendo fundamental, e não só resolver os problemas, mas resolvê-los entregando qualidade e boa <i>performance</i> .
J6	Um dos maiores desafios ao iniciar uma carreira profissional é a adaptação, principalmente quando se trata de uma pessoa jovem. Conciliar os estudos e o trabalho requer persistência, mas está bem longe de ser algo impossível.

**Fonte:** O autor (2023).

Para os jovens as dificuldades encontradas no início de sua atuação profissional, são: a falta de experiência, falta de oportunidades (mesmo estando trabalhando em uma empresa), responsabilidade, lidar com o não e com as rejeições, equilibrar os diferentes setores da vida, inteligência emocional para resolver e lidar com os problemas, adaptação a rotina para conciliar estudos e trabalho e ter persistência.

**Quadro 6** – Pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 4:	Por que você escolheu trabalhar?
J1	Desenvolvimento pessoal e profissional na área de criação/comunicação.
J2	Para me desenvolver e conseguir alcançar meus objetivos. O trabalho traz uma certa independência e com toda certeza ajuda a desenvolver bastante o indivíduo, melhorando o trabalho em equipe, a empatia, a responsabilidade, etc.
J3	Como já citei, escolhi começar cedo no mercado de trabalho pois queria ser independente financeiramente o mais rápido possível, e o trabalho me proporcionou isso.
J4	Para aprender novas experiências e adquirir mais conhecimento em relação ao mercado de trabalho e querer conquistar alguns objetivos materialistas.
J5	O trabalho vem de uma necessidade, porém pensar no fato em que um trabalho te faz evoluir em tantos quesitos pessoais faz essa escolha se tornar uma necessidade natural que traz boas conquistas e realiza sonhos.
J6	Eu escolhi trabalhar porque a minha vida depende disso. Não me refiro apenas ao ramo financeiro, mas a minha evolução pessoal. Entrando no mercado de trabalho, a gente amadurece, muda as perspectivas e busca ter uma função significativa na sociedade.

**Fonte:** O autor (2023).

Para a questão do porquê o jovem escolheu trabalhar está de acordo com as ambições de cada um, ou seja, desenvolver-se no sentido pessoal e profissional, ser mais criativo, colocar em prática a comunicação, conquistar independência, responsabilidade, maturidade, ter uma função social. Assim, o trabalho permite o desenvolvimento do sujeito como pessoa.

**Quadro 7** – pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 5	Qual é a importância que você atribui à progressão na carreira? Você está disposto a assumir responsabilidades adicionais e trabalhar mais horas para avançar em sua carreira?
J1	Sim
J2	Hoje em dia, pra mim é muito importante avançar na carreira. Alinhei metas pessoais com as profissionais, de forma que ao crescer na empresa, vou crescer pessoalmente. Sim, tenho disposição para assumir responsabilidades que possam me ajudar a evoluir cada vez mais.
J3	Acredito que a progressão de carreira para mim, é a melhor forma de ser reconhecido profissionalmente, pois estar assumindo mais responsabilidades no âmbito profissional mostra a mim que estou seguindo no caminho certo, e que meus colegas confiam no meu desempenho,

	atribuindo assim mais responsabilidades a minha pessoa. E também a progressão de carreira me desafia a cada vez dar o meu melhor, pois a cada nova função que desempenho é um novo desafio a ser superado, e assim não fico estagnado na monotonia.
J4	Com toda certeza, ao longo dos anos possuindo mais conhecimento e bagagem, pretendo evoluir em cargos e responsabilidades, devido a isso estou fazendo faculdade para adquirir mais conhecimentos e me especializar mais na área de tecnologia, visando a progressão de carreira.
J5	Atualmente estou dando bastante importância, porque ainda estou no começo de uma trajetória longa, mas se estou disposto a assumir mais responsabilidades e trabalhar mais horas, depende o que essas novas responsabilidades e esse tempo de trabalho adicional vai trazer de benefícios pra mim e se está alinhado com os meus objetivos, principalmente na <i>stack</i> e tecnologia que quero me aprofundar e evoluir.
J6	Eu considero a progressão na carreira essencial, até porque não faz sentido alguém querer ficar no mesmo lugar para o resto da sua vida, sem o desejo de crescer profissionalmente. Apesar de ter responsabilidades a mais, o conhecimento que vem junto é insubstituível.

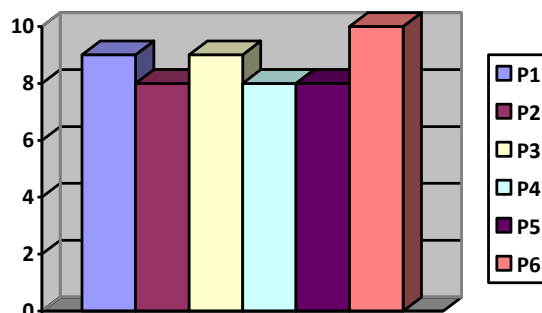
**Fonte:** O autor (2023).

Pode-se constatar que os jovens possuem ambição e, portanto, consideram que é importante ter a perspectiva de crescimento na empresa. A seguinte fala: “ao crescer na empresa, vou crescer pessoalmente.” Revela que quanto mais autoconhecimento a pessoa tem sobre si, melhor a vida profissional acontece, e se a vida pessoal não está em ordem, a vida profissional também não, pois o indivíduo é único e por isto a importância do estilo de vida e do miricismo cotidiano.

Consideram ainda, que o conhecimento, as experiências proporcionadas pelo trabalho são de valor para eles. Revelaram estarem dispostos a assumirem responsabilidades e a se dedicarem mais ao trabalho, a fim de alcançarem novas metas.

Na pergunta seis, que foi a seguinte: em uma escala de 1 a 10, onde 1 representa que sua formação profissional é a prioridade mais baixa e 10 representa que é a prioridade mais alta, como você classificaria atualmente a importância que você dá à sua carreira em relação a outras áreas da sua vida?

**Gráfico 1** – Escala com o grau de importância do trabalho como prioridade na vida do jovem.



**Fonte:** o autor (2023).

Esta questão revelou que para estes jovens o trabalho tem bastante relevância na vida, sendo um aspecto positivo, e coincide com as respostas apresentadas nas outras perguntas.

**Quadro 8** – Pergunta e respostas dos jovens que atuam na empresa.

Pergunta 7	Você considera importante que a empresa estabeleça um processo formativo de 2 anos para te auxiliar em seu processo de formação para o trabalho?
J1	Sim, muito importante.
J2	Considero importante sim o apoio por parte da empresa na evolução, não necessariamente um processo formativo em formato de curso, podendo ser também um programa de orientação profissional em formato de mentoria.
J3	Sim, pois essa primeira formação me dá mais segurança a desempenhar meu papel e a assumir novos desafios.
J4	Sim, esse processo poderia acelerar o desenvolvimento profissional.
J5	Com certeza, esse suporte fornecido pela própria empresa é fundamental
J6	Acredito que seja importante a existência de um processo formativo principalmente para quem está recém ingressando no mercado de trabalho. É através disso que o jovem vai se situar e estabelecer seus reais objetivos.

**Fonte:** O autor (2023).

Para esta questão aparece novamente a pressa para estar atuando como profissional na empresa, mostrando que o processo formativo pode ser mais curto que dois anos. Evidenciaram que é importante a formação em grupo, mas também que o olhar para cada um é importante também, por isto a sugestão da mentoria individual. Compreendem que o processo formativo tende a auxiliar e a acelerar o desenvolvimento profissional deles e dessa forma, consideraram fundamental.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho alcançou seu objetivo geral, ou seja, desenvolveu uma metodologia com percurso formativo para formação, desenvolvimento e qualificação de jovens ao trabalho.

O referencial bibliográfico trouxe contribuições, partindo do problema antropológico: Quem é o homem? Seguindo com a problemática dos estereótipos e hábitos que permeiam a juventude, seguindo para a solução, evitar os erros previstos pois são padrões, e desenvolver a própria potencialidade por meio do trabalho.

A pedagogia ontopsicológica trouxe o grande ponto chave: formar o indivíduo de acordo com a sua potencialidade de natureza. A psicologia do líder, com seus diferentes aspectos auxilia a ampliar a perspectiva do jovem acerca da sua atuação profissional, pois entende que pode vir a ser um líder.

A apresentação de como o método de formação de jovens já acontece na empresa, este estudo de caso possibilitou que fosse estudado, revisto, ampliado com a contribuição da Ciência Ontopsicológica. Assim os pontos que faltavam como a avaliação do trabalho dos jovens e o desenvolvimento deles, pudesse ser organizado com uma metodologia que auxilie



este processo formativo, com a perspectiva de garantir o desenvolvimento e crescimento do jovem. E não se visou uma avaliação como forma de ser uma avaliação punitiva, identifica-se os pontos frágeis e os pontos fortes, e se trabalha em cima deles.

Agora com o método formativo elaborado, o desafio prático deste trabalho é aplicar o projeto de formação dos jovens na empresa, e verificar se é eficaz para os jovens profissionais recém-contratados, e fazer o acompanhamento para constatar se maximiza o potencial de aprendizado, engajamento e crescimento, ampliando os resultados da empresa, o trabalho continua.

Este trabalho também serve como um estudo a ser continuado por futuros formandos em Ontopsicologia, que poderão validar os resultados e aprimorar a metodologia proposta.

## REFERÊNCIAS

- CRESWELL. Ward, John, **Investigação qualitativa e métodos de pesquisa**. Tradução: Sandra Mallmann da Rosa 3. ed. Porto Alegre: Penso. 2013.
- FUNDAÇÃO ANTONIO MENEGHETTI. *Posicionamento Institucional*. Anais II Cong. Int. **Uma Nova Pedagogia para a Sociedade Futura**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2016.
- MENEGHETTI. Antonio, **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora universitária, 2010.
- MENEGHETTI. Antonio, **Os Jovens e a Ética Ôntica**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora universitária. 2013a.
- MENEGHETTI. Antonio, **Aprendiz Líder FOIL**. São Paulo: FOIL. 2011.
- MENEGHETTI. Antonio, **Psicologia Empresarial**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora universitária. 2020.
- MENEGHETTI. Antonio, **Pedagogia Ontopsicológica**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora universitária. 2014.
- MENEGHETTI. Antonio, Coleção Antonio Meneghetti sobre... **Jovens e Realidade Cotidiana**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti. 2017.
- MENEGHETTI. Antonio, Coleção Antonio Meneghetti sobre... **Falando aos Jovens**. Vol I. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti. 2019.
- MENEGHETTI. Antonio, Coleção Antonio Meneghetti sobre... **Falando aos Jovens**. Vol. III. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti. 2020.

SAMPIERI. Hernández, Roberto; COLLADO. Fernando, Carlos; & LUCIO. Maria, Del, Pilar, Baptista, **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso. 2013.