



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

**LUIS HENRIQUE RATUND**

**O conhecimento da dinâmica dos estereótipos como complemento na tomada de  
decisão do líder no ambiente corporativo**

**Recanto Maestro  
2023**

**LUIS HENRIQUE RATUND**

**O conhecimento da dinâmica dos estereótipos como complemento na tomada de  
decisão do líder no ambiente corporativo**

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

Orientador: Prof. Me. Tarcisio

**Recanto Maestro  
2023**

**O conhecimento da dinâmica dos estereótipos como complemento na tomada de decisão do líder no ambiente corporativo**

Luis Henrique Ratund

**RESUMO:** O objetivo deste artigo nasceu do interesse de compreender como o líder que atua no meio corporativo, pode usar o conhecimento da dinâmica dos estereótipos como complemento na sua tomada de decisão, segundo a Ontopsicologia. As relações de trabalho, entre líder e liderado, entre pares, fornecedores e clientes, exigem momento a momento do líder, sensatez e clareza em seu processo de escolha, para obtenção de resultados satisfatórios e evolutivos, com isso a questão que surge é: como o conhecimento da dinâmica dos estereótipos pode ser utilizado como complemento para melhor tomada de decisão do líder no ambiente corporativo?

**Palavras-Chave:** Estereótipo; Ontopsicologia; Tomada de Decisão; Líder.

## **1. INTRODUÇÃO**

O líder constantemente em seu escopo de atuação é desafiado a tomar decisões, e, com base na atualidade essa decisão se tornou ainda mais complexa, devido ao desenvolvimento acelerado da tecnologia, o impacto da globalização no mundo dos negócios, e conseqüentemente a dinamicidade e velocidade com que as mudanças estão ocorrendo.

Andrade (2004, p. 2), aponta decisão como um curso de ação, através do meio mais efetivo à sua disposição, para alcançar os objetivos pretendidos pela pessoa. Estas decisões que cabe ao gestor tomar ao longo do seu dia a dia em geral são pautadas na própria

experiência, ou seja, baseadas em resultados já obtidos, em conhecimento técnico, e na sua capacidade de leitura de um cenário para melhor agir, muitas vezes repetindo decisões passadas.

Neste contexto, a intenção do líder diante de diversas alternativas é invariavelmente tomar a decisão ótima, ou seja, a decisão que lhe traga o melhor resultado esperado da situação. Entretanto, nem sempre isso acontece, e a razão se dá por diversos fatores, e a presente pesquisa busca neste caso apontar como o conhecimento da dinâmica dos estereótipos, pode ser utilizada como complemento para a tomada de decisão do líder no meio corporativo.

O presente artigo se valeu dos argumentos trazidos a partir da Ontopsicologia por entender que a prática clínica do seu fundador Antonio Meneghetti, dão conta de explicar teoricamente o que são os estereótipos e como conhecer essa dinâmica na prática pode contribuir para a tomada de decisão do líder no meio corporativo em que está inserido.

Importante compreender que Ontopsicologia, segundo Meneghetti (2012), “é uma ciência que colheu a elementaridade-base na raça humana, a qual funciona em qualquer inconsciente e com qualquer povo.

A partir da Ciência Ontopsicológica entende-se por estereótipo “qualquer conduta, comportamento, previsão no interior de uma instituição pública, de uma lei, de uma religião; qualquer ato público que liga, configura, determina qualquer tipo de relação ou de compostos.” (Meneghetti, 2019, p. 35).

Aponta-se que os estereótipos condicionam e influenciam o comportamento do ser humano e neste caso conhecer a sua dinâmica pode contribuir como complemento, para que o líder busque neutralizar os seus efeitos, e perceba qual o estereótipo que modela o modo de agir dos seus pares, liderados, clientes, e que no momento de decidir se necessário for, que este líder operador possa fazer o uso momentaneamente deste artifício em um determinado contexto, para uma causa específica e depois pode abandoná-lo. Ou seja, é possível fazer uso de um estereótipo como vantagem social, sem

nunca abrir mão intimamente de si.

Diante disto, entender como o estereótipo pode tendenciar o comportamento das pessoas, faz com que o líder haja em antecipação numa decisão, e através da compreensão da interferência deste mecanismo, tenha vantagem para si no desfecho de uma decisão, afinal, o escopo de uma individuação é sempre tomar a decisão ótima que seja capaz de historicizar e ampliar seu projeto de natureza.

Projeto de natureza segundo o que Antonio Meneghetti, identificou e nomeou como Em Si Ôntico é: “uma informação base que é o critério de sanidade e realização para cada individuação. Esse critério de natureza, quando seguido em sua originalidade, possibilita ao homem a evolução histórica de seu próprio potencial.” (Cultura & Educação: Uma nova pedagogia para a sociedade futura; p. 17).

Tal critério é igual para todos, mas se manifesta de forma diversa em cada indivíduo, a existência desta informação origina o homem e se faz presente e existente nele, entretanto, cada pessoa deve buscar em seu processo de decisão, as escolhas que estão em linha a sua identidade de natureza que também podem ser entendidas como as pulsões do seu Em Si Ôntico.

Identidade: “Lat. id quod est ens = O que o ser é aqui, assim e agora. É a forma que especifica em si o objeto ou indivíduo e o distingue de qualquer outro” (Meneghetti, 2012, p. 130).

Natureza: “O que surge por nascimento. Como nascido, o feito, escorre ou age per si. O que é e faz por nascimento de leis universais aplicadas a um contexto preciso” (...) “Como a vida nos projeta no conjunto de sua totalidade” (Meneghetti, 2012, p. 185).

E por fim, a presente pesquisa é de cunho teórico, com método de revisão bibliográfica e abordagem qualitativa, e para sua construção foram utilizados diferentes artigos, sobre estereótipo, tomada de decisão, Líder, Ontopsicologia; e a partir da seleção realizada os artigos tinham como premissa demonstrar resultados confiáveis e em conformidade com os objetivos do presente artigo.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Estereótipos**

Os estereótipos segundo a Ontopsicologia, são modos de comportamento que são impostos desde a infância para própria proteção do sujeito e que na fase adulta tornam-se elementos e hábitos fixos na psique e na vida da pessoa.

De acordo com o dicionário Houaiss (2001), estereótipo é algo que se adequa a um padrão fixo ou geral, sendo esse padrão alimentado por ideias já concebidas e pela falta de conhecimento do real.

Etimologicamente estereótipo significa “torno estável, torno indivisível, endureço” (Meneghetti, 2012b, p. 99). Estereótipos são como “um módulo de construção que o Eu invariavelmente usa, não obstante a novidade dos eventos históricos” (Meneghetti, 2010, p. 262).

Importante compreender o significado do Eu a partir da escola Ontopsicológica que tem como significado: “Estrutura lógica ou agente do indivíduo, tal que, uma vez posta essa relação, é o ponto de partida e referência para tudo. Princípio lógico da ação ou de uma diferenciação autônoma e responsável” (MENEGHETTI, 2012, p. 103).

Baseado no que foi explicitado até aqui, o fundador da Ciência Ontopsicológica, Antonio Meneghetti, ainda conceitua o estereótipo como uma unidade de medida pré-estabelecida, um modelo de comportamento geral derivado de outros que é tomado pelo indivíduo como valor em seu contato com o social ainda descreve como “um comportamento caracterial aprendido de fora”. (Meneghetti 2012 p.103),

Os conceitos expostos demonstram que o estereótipo é um modelo de comportamento que não parte da identidade de natureza da pessoa, ou seja, é um modo de comportamento que foi aprendido de fora em um determinado momento da vida, mais precisamente na infância e o sujeito toma como verdade absoluta para conduzir suas escolhas ao decorrer de toda sua vida.

Para compreender de onde se originam os estereótipos é necessário fazer uma relação entre uma das três descobertas da Ontopsicologia, nomeada como Monitor de Deflexão, apresentadas pelo seu fundador, Antonio Meneghetti.

De acordo com o autor, Monitor é uma palavra que deriva do latim moneo que quer dizer “que sugere, que corrige, que censura, que notifica”. “Deflexão” deriva do latim deflecto, que significa “desviar, mudar estrada, dirigir-se para outro lugar.” (Meneghetti, 2010, p.172). Ou seja, refere-se às distorções com que o consciente entende o inconsciente, fazendo com que o humano não possua com exatidão a real visão de sua vida, impactando diretamente no seu processo decisório.

Monitor de deflexão é também abordado pelo autor como grelha de deformação. Meneghetti (2011, p.54) define a grelha de deformação como “uma espontânea conformação das estereotípias culturais que se interpõem entre a consciência do Eu e o organismico total”. Segundo Meneghetti (2012, p. 182), entende-se organismico como sendo um “conjunto de funções materiais e psíquicas para uma unidade de ação”.

Sobre o modo de funcionamento do Monitor de Deflexão é como se o líder estivesse no contexto inserido e ele está diante da necessidade de tomar uma decisão, neste instante ele recebe um impulso que vem do Em Si Ôntico, que vem através de uma informação, porém antes desta informação chegar à consciência para ser constituída em uma imagem que geraria a ação vencedora, essa informação passa pela grelha de deformação, que distorce as projeções do real a imagem, ou seja, o Monitor não muda a realidade, ele apenas distorce a informação que chegaria a consciência.

Para que o Monitor de Deflexão se mantenha em funcionamento no ser humano, ele necessita da ação do indivíduo e seus aspectos centrais de atuação são o metafísico (religião ou dedicação absoluta), sexual e a piedade (amor social). Ou seja, são os aspectos mais acreditados pelo homem, para o qual se desloca maior energia, por isso preferencial ao Monitor.

Estes aspectos são facilmente encontrados no social, de forte apelo para o indivíduo. Não por outra razão que o superego social entra no sujeito através do Monitor de Deflexão, fazendo com que “a sociologia prevalece sobre o que é a psicologia pessoal, a sociedade forma o sujeito.” (MENEGHETTI, 2013, p. 273).

O superego pode ser compreendido como o conjunto de complexos culturais, cuja composição são as regras morais. Essas regras são instrumentalizadas pelo monitor ou grelha de deformação. De acordo com, Meneghetti (2011b, p. 51), o monitor é racional, isto é, “faz as coisas aparecerem através de uma credibilidade histórica”.

Diante do exposto, uma determinada regra moral, um hábito social torna um caminho de preferência da pessoa, diante dos estímulos mais vitais do sujeito, porque o Monitor de Deflexão no funcionamento define esses estímulos que são benéficos ao humano, como perigosos, maus ou proibidos.

Isto é, o Monitor de Deflexão antecipa-se ao Eu, lançando a mensagem de perigo anexo a informação vital, e é neste momento que o líder possuindo conhecimento de como o estereótipo opera, pode em antecipação utilizar deste artifício para protagonizar uma dinâmica e não ser refém dela. Vale ressaltar, que o Monitor de Deflexão em conjunto com o composto das estruturas intelectuais e sociais contribuem para determinar o que depois se torna a atividade psíquica de um complexo. Complexo significa “uma atividade da psique autônoma em relação ao Eu consciente, enquanto independente das escolhas lógico-voluntárias desse último.” (MENEGHETTI, 2012a, p. 103).

Importante frisar que o complexo age em antecipação ao Eu lógico-consciente. O complexo condiciona as escolhas do Eu, age antes que este decida. Age de modo inconsciente, direcionando o olhar do sujeito para uma visão sempre condicionado a sua estrutura, ao seu código. Por isso, “determina os modos de conhecimento do Eu” (MENEGHETTI, 2011b, p. 71).



O problema neste caso ocorre quando a energia do complexo age na realidade sem vantagem para o Eu lógico-histórico, ou seja, quando gera uma novidade com base em elementos do passado, na memória que leva a repetição do sujeito.

Por Eu lógico-histórico de acordo com o conceito da Ontopsicologia, é definido como: “O Eu que, de fato, escolhe e define seja positivo, seja negativo” (MENEGHETTI, 2012, p. 153).

Cabe ressaltar que o líder momento a momento na dinâmica da vida se depara com novas situações, com relações interpessoais diferentes, contextos diferentes e esse dinamismo cotidiano, exige uma postura nova diante do que está sendo apresentado, afinal, uma decisão passada acerca de um assunto semelhante, pode não ser a melhor decisão aqui e agora.

Contudo, o complexo, não obstante, direciona a relação com esse desafio com base em experiências passadas, que não oferecem a solução ótima para o sujeito no aqui e agora. A força do complexo, portanto, está na necessidade de repetir eventos do passado. (Meneghetti 2012a, p. 103).

O complexo se origina nos primeiros anos de vida de uma pessoa, e para compreender como esse mecanismo é inserido é importante compreender o modo de inserção do Monitor de Deflexão, que é uma das três descobertas da Ciência Ontopsicológica.

Antonio Meneghetti, explica que o Monitor de Deflexão é inserido nos primeiros anos de vida de uma pessoa, a partir de um adulto de referência que está em frustração. O autor ainda aponta que na frustração que se abre o caminho para a distorção. Ressalta que o adulto de máxima referência afetiva frustrado lança a condição, através da repreensão a uma ação, ex: a criança iria subir na árvore para pegar uma maçã, neste instante o adulto a repreende. A criança imediatamente abdica do seu desejo, pela busca deste afeto, para sobreviver na família e passa a ter a recompensa afetiva mediante esse impulso que foi negado.

Conclui-se que os estereótipos fazem parte do indivíduo e constantemente impactam na tomada de decisão do líder, sobretudo em contextos em que os valores sociais estão presentes, pois de acordo com Antonio Meneghetti (1993, p. 94) “o homem não é exato ao saber porque é inexato em si mesmo; e ele revela-se inexato em si mesmo observando analiticamente e progressivamente a formação do Eu no abrigo familiar de cada sociedade”. O indivíduo aprendeu um outro modo para ser exato, útil para compensar a mãe, a sociedade, o superego, a dor dos outros, mas não sabe como ser vantagem para si. Isto significa que o homem, quando desviado da sua própria originalidade de natureza, quando vai decidir, decide de modo distônico, pois sua razão é diferente da razão substancial.

E por fim, explica Vidor (2015, p.16) “que esse fenômeno acontece porque o homem, embora tenha nascido em base a realidade da própria natureza, possui uma consciência formada e estruturada pelos estereótipos de uma sociedade, de uma coletividade.

## **2.2 O ciclo dos estereótipos**

No âmbito dos estereótipos existem ciclos com cerca de cinco anos: um sujeito alcança, por exemplo, os 25/35 anos e se desencadeiam todos os âmbitos potenciais que o estereótipo tinha de base. Isso significa que o estereótipo inicia na infância e com o tempo se forma.

Pode se assemelhar ao processo do Eu lógico-histórico: primeiro começa, pouco a pouco se torna caráter, torna-se capaz e maduro até os 35 anos; nesta idade uma pessoa está feita. Portanto um homem que quando jovem fazia pequenos erros simpáticos, escolhas etc., quando adulto repetirá os mesmos erros, mas com consequências pesadas e vistosas. (MENEGETTI, 2013 p.180). Ainda de acordo com o autor, os erros que se fazem quando crianças ou quando adolescentes são os mesmos que são feitos quando adultos. (MENEGETTI, 2013 p.179).

Para Meneghetti os estereótipos têm um avanço de piora a cada cinco anos, ainda com base nessa afirmação trazida pelo autor, as doenças não são causadas pela

velhice: a vida torna-se difícil com base na maturação progressiva do estereótipo que prevalece sobre a consciência do Eu lógico-histórico, o qual se vale de convicções racionais para justificar o erro contra o sujeito. O estereótipo cria convicções fixas na consciência do Eu: princípios morais, comportamentos absolutos, perde flexibilidade. (MENEGETTI, 2013 p.180).

Portanto, a rigidez da pessoa depende do reforço dos estereótipos, quanto mais o líder desconhece a si mesmo, mais suscetível está a tomar decisões tendenciadas de maneira inconsciente pelo uso deste mecanismo. Segundo Freud (ROUDINESCO e PLON, 1998) o inconsciente é uma instância a qual a consciência já não tem acesso, mas que se revela pelos sonhos, chistes, atos falhos, esquecimentos, jogos de palavras etc.

Como comentando anteriormente o ser humano é portante de uma identidade de natureza, um registro posto pela vida e que exige ação constante que seja coerente e capaz de reforçar e ampliar essa identidade de natureza. Para Meneghetti (2010, p. 417), “a realidade última de toda a problemática que se abre depois do fato de existir é como resolver a interação, como ter vantagem de sucesso na inevitável relação com os outros. Cada homem é na medida em que os outros também existem”.

A busca pelo sucesso nessa interação é parte da existência humana, pois as dificuldades não são construídas pela espontaneidade da natureza, mas sempre pelo sujeito, pela sua formação intelectual, pela sua consciência, pelo modo como reflete a realidade e pelo quanto se conhece e está disposto as mudanças constantes.

De acordo com Meneghetti:

Ao analisar o indivíduo humano, vê-se que é uma unidade de ação, mas não age como tal; é de um modo e age segundo informações externas, formando, no final, uma hierarquia que é imposta e o sujeito escolhe voluntariamente. Por consequência, ele não é capaz de alcançar o próprio escopo, porque se evidencia baseado em um traçado prevalente, dado que é mais organizado materialmente (MENEGETTI, 2004, p. 335).

Com isso, compreende-se que o líder é o centro de tudo o que foi explicitado até aqui, pois não são os processos, o contexto, as pessoas, o método que determinam o que

deve ser feito, mas sim o homem. Então se faz necessário a exatidão do sujeito, o líder precisa conhecer a si mesmo, para ter condições de protagonizar escolhas otimas que sejam úteis e funcionais a sua identidade de natureza, sendo capaz de transcender o uso dos seus estereótipos e com conhecimento superior de compreender o como isso prevalece no meio que está inserido.

O que possibilita ao líder este autoconhecimento, é fazer metanoia, e para tanto a função da consultoria de autenticação é fundamental. Metanoia significa “colher o além da mente, mudar a mente, colher onde a mente intenciona o fim último, ou colher a transcendência que a mente dá de cada objeto próprio” (MENEGETTI, 2010, p. 261).

E por fim o mais importante, enquanto o sujeito está em processo de construir a si mesmo, é aprender os vários estereótipos que os humanos usam na sua gestão cotidiana. É necessário aprender muitos caminhos para compreender onde está a vida. Tudo é relativo ao próprio devir. Só a verdade de si mesmo, no final, é absoluta (...). (MENEGETTI, 1999, p. 46-7).

## 2.3 Tomada de Decisão x Intuição

O desenvolvimento acelerado das mudanças que estão ocorrendo atualmente vem trazendo grandes desafios para o meio corporativo, sobretudo para a figura do líder que tem a incumbência de tomar decisões a todo instante em prol de um grupo de pessoas.

O processo de tomada de decisão tem como princípio o ato ou efeito de decidir, para ser colocado em prática determinada ação ou solução. As decisões sempre partem de uma detecção de um problema de uma necessidade de resolver e mudar algo. O processo decisório, segundo teorias administrativas se constitui através das análises das informações com base em determinados objetivos e pode ser definido a partir de probabilidades, possibilidades ou alternativas.

Para Abramczuk (2009) decidir significa optar por uma alternativa dentro das várias que se apresentam para chegar a um determinado propósito e rejeitar todas as outras, isto é, escolhe uma, e renuncia a outra.

Existem diversas definições para conceituar o processo de tomada de decisão, Andrade (2004, p. 2), aponta decisão como um curso de ação, através do meio mais efetivo à sua disposição, para alcançar os objetivos pretendidos pela pessoa.

A tomada de decisão corresponde a mais do que uma simples escolha entre alternativas, pois se faz necessário prever os efeitos e consequências, considerando todos os reflexos que pode causar no momento presente e no futuro. “O tomador de decisão pode pesar todas as opções de ação possíveis e escolher a melhor, a opção “ótima”, de acordo com critérios e objetivos por ele determinados” (Motta; Vasconcellos, 2008, p. 96).

Importante frisar que a tomada de decisão do líder não considera somente aspectos da racionalidade lógica baseada em dados e fatos. Ela também se fundamenta em relações voltadas às percepções e intuições do indivíduo.

De acordo com Vidor (2012) a intuição é uma palavra de origem latina, mas também “pode ter a raiz latina *tueri* (ver) + *in* (em), que significa ver dentro e corresponde à ação de ver diretamente” (p.38).

O autor ainda afirma:

Pela intuição sabe-se a identidade e a funcionalidade do projeto antes que se formalize o evento ou fenômeno. A intuição evidencia diretamente o real, ela se antecipa às coisas e às palavras, visto que compreende o princípio que sustenta e dá origem aos fenômenos e às palavras. O termo intelecto se decompõe em *intus+legere+actionis*, isto significa o intelecto lê a ação interior, é a faculdade

que reflete diretamente a visão mental na qual se intui a unidade básica. A intuição dá o dentro da ação, e o intelecto lê a ação, lê sua variação. Ela colhe o real anterior ao cognoscível e ao que é designável em palavras. (VIDOR, 2012, p.38).

De acordo com Accorsi (2019, p. 194) “a intuição é informação do Em Si ôntico sem a interferência das estruturas dos estereótipos culturais e do complexo. É um flash de informação que dá a passagem funcional do momento.

Para Meneghetti (2008) o indivíduo que tiver posse do natural da intuição, opera a escolha ótima de variados problemas, ela é direta da própria identidade por fazer parte da alma da pessoa, portanto é infalível. A intuição, pode se concluir que é um pressentimento puramente involuntário do inconsciente da pessoa que permite adivinhar o que vai acontecer, o indivíduo acredita fielmente que decisão tomar, qual escolher seguir, um processo tão rápido que não passa por análise e tradução lógica, simplesmente se tem a resposta.

E por fim, os resultados são as decisões satisfatórias, tornando assim uma cadeia de probabilidades das consequências futuras, que se baseiam em relações empíricas já conhecidas e sobre informações de situação existente. O homem, diante de dúvidas, visa buscar subsídios que facilite o processo de tomada de decisão. Suas limitações, tanto contextuais como psicológicas, demandam coordenadas que o auxiliam nas escolhas.

A intuição torna-se imprescindível na tomada de decisão, pois tem a capacidade de síntese da situação automática, uma leitura do todo, enquanto a lógica e a razão necessitam fragmentar e analisar a situação em partes.

Importante ressaltar que um dos principais fatores que caracteriza um líder no contexto corporativo e econômico é a capacidade de gestão intuitiva. Por isso, é sempre necessária a presença do líder para resolver as contraposições, colocar em ordem as presenças distônicas que causam a impossibilidade econômica. O líder é um técnico da própria intuição (Meneghetti, 2013a, p. 265).

Contudo para o líder ter acesso a sua intuição, o mesmo necessita de uma verificação constante em relação ao seu contexto, as pessoas que o cercam, a partir da análise das evidências dos seus resultados pessoais. É necessária uma decisão interna de buscar se autoconhecer e possuir constante disponibilidade para o processo de metanoia, que é a mudança da mente.

Para isso, a Ciência Ontopsicológica traz em sua abordagem como saída o processo de psicoterapia de autenticação. A etimologia da palavra ‘psicoterapia’ significa cuidado

interior da alma. Além da cura, trata da contínua evolução do homem de modo integral e criativo. Conforme aponta Meneghetti, a psicoterapia é um bisturi fantasma. O psicoterapeuta deve comportar-se como um cirurgião: enquanto opera dá máxima atenção a tudo, mas assim que termina a operação deve deixar o tempo e a natureza agirem. (Meneghetti, 2010, p. 282).

Através deste processo o líder é capaz de relativizar as suas verdades absolutas e quanto mais compreende a dinâmica dos estereótipos mais é capaz de entender como esse mecanismo condiciona o seu comportamento e o das pessoas no seu entorno. Este conhecimento contribui para uma decisão ótima a momento, em relação aos diversos assuntos do cotidiano do líder, como exemplo: processo de recrutamento e seleção, ou seja, o modo com que seleciona quem irá trabalhar com ele, o modo como faz negócio, abordagem que utiliza para negociar/influenciar/persuadir, o modo como conversa, o modo como expõe e constrói as relações, para obter vantagem e ampliação da sua identidade de natureza.

A intuição só é possível ao líder, que está disposto a esse processo de metanoia contínuo, na medida em que passa pelo processo psicoterápico de relativização e transcendência de estereótipos. A intuição é inata ao ser humano, mas somente por meio de uma autenticação interna é possível recuperar a sua compreensão (Bernabei 2007, p. 96-97).

Fazer metanoia é fundamental neste processo de historicização e relativismo dos estereótipos visto que, na aprendizagem de qualquer realidade, o indivíduo, do modo como é canalizado pelos próprios estereótipos, primeiro vê esses, depois procede como se move a realidade” (MENEGHETTI, 2010, p. 113). E Meneghetti ainda acrescenta: “cada um tem um esquema individual de estereótipos e cada um oculta os próprios estereótipos nos grandes estereótipos sociais, mas o pequeno perdedor é sempre o indivíduo”. (p.114).

#### **2.4. Relativizar os estereótipos como ação vencedora para ampliar a identidade de natureza**

Neste contexto de acordo com Antonio Meneghetti (2015, p. 72) “Propor um relativismo de cada moral significa liberdade interior, não contraposição a qualquer ordenamento institucional ou societário. O meu é sempre um discurso de foro interno e não de luta externa. É uma revolução interior, solitária, silenciosa.”

Com base no que foi exposto até aqui, cabe ressaltar que os estereótipos, apesar de influenciar no comportamento do líder, não pode ser classificado como positivo ou negativo, pois este mecanismo em si, é neutro.

O critério se dá pela funcionalidade ao homem, pelo resultado positivo ou não que gera na pessoa. Afinal, o estereótipo é “um modelo de comportamento geral que se faz referência de outros semelhantes e que se torna valor de apoio para individuar segurança e razão dialética com a sociedade” (MENEGHETTI, 2012b, p. 99).

Com base nessa constatação, compreende-se que o líder poderia usar um estereótipo como válido para um determinado contexto, como exemplo no processo de negociação, ele entende que um estereótipo do seu cliente é ser um bom pai família, e nisto ele pode se valer para criar uma proximidade, para usar argumentos que vão em linha ao modelo de comportamento operante naquela pessoa, naquele momento.

É importante ressaltar que em fase de crescimento, aprende-se através dos estereótipos, porém, quando o sujeito está na fase adulta deve-se ter o discernimento de que a desconstrução e reconstrução são processos necessários para que o líder não seja aprisionado em si mesmo.

A maior implicação e dano do estereótipo é a rigidez, o absolutismo e no agir segundo este modo, o operador se distancia do contato consigo mesmo, perdendo sua autonomia individual. Cabe enfatizar que o ser humano é considerado uma unidade de ação, predispostos por natureza em identificar o real à própria imagem e semelhança. O conhecimento daquilo que se é, segundo o critério de natureza que é o Em Si Ôntico.

De acordo com a definição trazida pela Ciência Ontopsicológica, o Em Si Ôntico é a centralidade do ser. Princípio Ôntico existencial do homem. Projeto base de natureza que constitui o ser humano. Princípio formal inteligente que faz autóctise histórica.” (MENEGHETTI, 2001).

O Emsi Ôntico é o único critério exato para julgar qualquer situação. Ou seja, baseado nas pulsões que vem do Em si Ôntico o sujeito líder tem condições de saber o que é para si aqui e agora, e com isso tem condições de tomar as melhores decisões, decisões que estão em consonância a ampliação da sua identidade de natureza.



### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que foi explicitado neste artigo acerca dos estereótipos, conclui-se que através do conhecimento da dinâmica deste mecanismo, é possível que o líder tenha condições de transcender os seus próprios estereótipos e ainda compreender como os estereótipos opera nas pessoas que estão no seu entorno e usar isso como vantagem para ampliação da sua identidade de natureza, a partir das escolhas otimas que tem possibilidade de fazer.

O líder é responsável pelo modo como vive, como decide, e parte da sua responsabilidade de escopo tem a ver com tomar decisões que sejam capazes de historicizar a sua identidade de natureza. Com base nisso a presente pesquisa buscou, trazer elementos teóricos a partir de um conhecimento que tem a ver com a dinâmica do funcionamento dos estereótipos no meio corporativo, ou seja, o líder pode se valer deste conhecimento sabendo que existe um mecanismo que condiciona o seu comportamento e o comportamento dos seus liderados, pares, clientes, fornecedores etc. e usar isso como complemento na sua tomada de decisão.

A Ontopsicologia, através da prática clínica de mais de 10 anos do acadêmico professor Antonio Meneghetti, aponta o processo de psicoterapia de autenticação como uma necessidade para exatidão do sujeito e conseqüentemente acesso a sua intuição, conforme apresentado.

Através do processo terapêutico com um consultor experiente e treinado, o líder tem a possibilidade de fazer o seu processo de autoconstrução, que é pautado por constante mudança da mente, e que dá ao operador acesso ao mundo da vida, através da leitura da pulsão do Em Si Ôntico, pois enquanto o Em Si aponta para onde há vida, o estereótipo aponta para onde há repetição.

E por fim, fica evidente a necessidade do protagonismo do sujeito em querer a mudança e estar disposto a vivê-la, pois toda decisão parte sempre da pessoa e o único critério exato para o sujeito é o Em Si, não a sociedade, a cultura, a moral etc. pois como foi explicitado, tudo que vem do externo social de modo repetido, provém do monitor de deflexão que é constituído de modo semelhantemente a uma grelha onde estão inseridos os complexos, estereótipos, a matriz reflexa que desvia e impede o humano de chegar na realidade de si mesmo.

Conforme aponta Meneghetti (1999, p.11): O sábio colocou mão dentro do peito e extraiu uma porção de coisas que lançou aos presentes. Destes alguns foram tocados e sofreram; não recolheram aquelas coisas, seguiram à sombra de si mesmos e permaneceram inconscientes. Outros recolheram aquelas coisas e as colocaram entre o coração e a mente. Esses se tornaram luz e continuaram a criação.

## REFERÊNCIAS

- Abramczuk, A. A. A prática da tomada de decisão. São Paulo: Atlas, 2009.
- Accorsi, A. Psicoterapia .Ontopsicológica: a formação do ontoterapeuta. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22495>> Acesso em: 25 fev. 2022.
- Andrade, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 1997.
- Bernabei, Pamela. Intuição e Racionalidade. In: MENEGHETTI, Antonio et al. Atos do Congresso Business Intuition. São Paulo: FOIL, 2007.
- Menghetti, Antonio. A psicossomática na ótica ontopsicologica. Roma: Psicologica Editrice, 1999.
- Menghetti, Antonio. O critério ético do humano: Premissas humanísticas para o terceiro milênio. Porto Alegre: Ontopsicologica Editrice, 2002.
- Menghetti, Antonio. Sistema e personalidade. 3. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica Editrice, 2004 e 2019.
- Menghetti, Antonio. A psicologia do líder.4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.
- Menghetti, Antonio. Manual de Ontopsicologia. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.
- Menghetti, Antonio. Conhecimento Ontológico e Consciência. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2011a.
- Menghetti, Antonio. O Projeto Homem. Recanto Maestro(RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2011b.
- Menghetti, Antonio. Dicionário de Ontopsicologia. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2012b.
- Menghetti, Antonio. Prontuário onírico. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2012c.

- Menghetti, Antonio. A Capacidade do Líder Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013a.
- Menghetti, Antonio. Os jovens e a ética ôntica. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.
- Menghetti, Antonio. O Escopo Econômico da Empresa. In: MENEGHETTI, Antonio. Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013c.
- Menghetti, Antonio. Personalidade Empresarial. In: MENEGHETTI, Antonio. Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013d.
- Menghetti, Antonio. Pedagogia Ontopsicológica. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.
- Menghetti, A. Cultura & Educação: uma nova pedagogia para a sociedade futura. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2015.
- Menghetti, Antonio. O Em Si do homem. Recanto Maestro (RS): Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.
- Motta, F. C. P; Vasconcelos, I. G. Teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Cengage learning, 2008.
- Houaiss, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles (2001). Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Personalidade Empresarial. São Paulo: FOIL, 2004.
- Vidor, A. A intuição como preâmbulo à ciência: um estudo de abordagem filosófica. Revista Saber Humano, Recanto Maestro, n. 2, p. 37-45, 2012.
- Vidor, Alécio. Filosofia Pura: a atividade psíquica deve manter-se em nexos ontológicos. Recanto Maestro, São João do Polêsine, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.
- Roudinesco, Elisabeth. Sigmund Freud Na Sua Época e Em Nosso Tempo. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

