



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
BACHARELADO EM ONTOPSICOLOGIA**

NIZIO MAIA NETTO

**ASPECTOS DA PSICOLOGIA DO LÍDER APLICADA AO DIREITO: UM ESTUDO
ACERCA DOS ADVOGADOS ENTREVISTADOS PELA EDIÇÃO JURÍDICA DA
REVISTA PERFORMANCE LÍDER**

Restinga Sêca, RS

2023

NIZIO MAIA NETTO

**ASPECTOS DA PSICOLOGIA DO LÍDER APLICADA AO DIREITO: UM ESTUDO
ACERCA DOS ADVOGADOS ENTREVISTADOS PELA EDIÇÃO JURÍDICA DA
REVISTA PERFORMANCE LÍDER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Ontopsicologia, da Faculdade Antonio Meneghetti – AMF, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia, sob a orientação do Prof. Dr. Tarcísio Meneghetti.

Restinga Sêca, RS

2023

**ASPECTOS DA PSICOLOGIA DO LÍDER APLICADA AO DIREITO: UM ESTUDO
ACERCA DOS ADVOGADOS ENTREVISTADOS PELA EDIÇÃO JURÍDICA DA
REVISTA PERFORMANCE LÍDER¹**

Nizio Maia Netto²

Tarcísio Meneghetti³

SUMÁRIO: Introdução. 1. Princípios da Psicologia do Líder na ótica da Ciência Ontopsicológica. 2. Psicologia do Líder e Advocacia. 2.1 Ives Gandra da Silva Martins. 2.2 Antônio Carlos de Almeida Castro. 2.3 Sergio Bermudes. 2.4 Nelson Wilians. 2.5 Nelson Eizirik. 2.6 Considerações. 3. Aspectos práticos da Ontopsicologia para o auxílio do líder. Considerações finais. Referências.

RESUMO: Esta pesquisa tem o objetivo de estudar os aspectos principiologicos da Psicologia do Líder aplicada ao direito, por meio da revisão das entrevistas realizadas pela revista Performance Líder em sua edição especial comemorativa aos dez anos do curso de Direito da Faculdade Antonio Menghetti. Para tanto, o presente trabalho apresenta a compreensão de aspectos introdutórios acerca da Psicologia do Líder na ótica ontopsicológica, bem como traz todos os advogados entrevistados pela Performance Líder em sua 27ª edição, e os coloca em relação com os conceitos apresentados. Estabelecendo uma nova perspectiva para o advogado que deseja tornar-se líder no contexto em que atua e apresenta como o advogado pode se construir como pessoa, jurista, empresário em função de valor para si mesmo, seus colaboradores, clientes e sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Advocacia; Direito; Humanismo; Ontopsicologia; Psicologia do Líder.

**ASPECTS OF LEADER PSYCHOLOGY APPLIED TO LAW: A STUDY OF
LAWYERS INTERVIEWED BY THE LEGAL EDITION OF PERFORMANCE
LÍDER MAGAZINE**

ABSTRACT: This research aims to study the principle aspects of Leader Psychology applied to law, through a review of interviews carried out by Performance Líder magazine in its special edition commemorating the ten years of the Law course at Faculdade Antonio Menghetti. To this end, this present work presents the understanding of introductory aspects about Leader Psychology from an ontopsychological perspective, as well as bringing together all the lawyers interviewed by Performance Líder in its 27th edition, and placing them in relation to the concepts presented. It establishes a new perspective for the lawyer who wants to become a

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho Final de Graduação II do Curso de Ontopsicologia da Antonio Meneghetti Faculdade – AMF.

² Acadêmico do 6º módulo do curso de Ontopsicologia da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF). E-mail: nizionetto@gmail.com.

³ Doutor em Direito pela UNIVALI. Professor da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF).

leader in the context in which he operates and presents how the lawyer can build himself as a person, lawyer, businessman in terms of value for himself, his collaborators, clients and society.

KEY-WORDS: Advocacy; Law; Leader Psychology; Humanism; Ontopsychology.

INTRODUÇÃO

O vasto universo da advocacia no Brasil é recheado de personagens históricos, advogados de impacto nacional e internacional, desde Rui Barbosa à Pontes de Miranda, homens que marcaram a época e deixaram seu nome no *hall of fame* da advocacia brasileira. No entanto, eles não são os únicos, e a contemporaneidade nos brindou com tantos expoentes das ciências jurídicas do Brasil. Em sua edição comemorativa ao decênio do curso de Direito da Antônio Meneghetti Faculdade, a Revista Performance Líder, a maior revista brasileira a falar sobre lideranças em alto nível, dedicou-se exclusivamente ao mundo jurídico, apresentando cinco advogados brasileiros que, ao seu modo particular, contribuem com a forma de ver e fazer direito no Brasil.

Estes advogados demonstraram ter, ao longo de suas trajetórias, específicas formas de liderar, mas que, quando analisadas à fundo, apresentam diversos aspectos semelhantes, que dizem respeito não apenas à suas atividades laborais, mas existenciais. Em seus contextos, todos estes profissionais apresentam uma alta formação cultural e acadêmica, transitando em diversos contextos institucionais e corporativos do Brasil e do mundo e que nesta pesquisa foram analisados e revisados a partir da técnica e da metodologia ontopsicológica, no que diz respeito à Psicologia do Líder e seus principais aspectos

O principal objetivo desta pesquisa é identificar aspectos determinantes da Psicologia do Líder em cada trajetória descrita e apresentada pelos advogados entrevistados pela Performance Líder, a fim de entender como a atividade da advocacia pode ser influenciada e construída com base nessas perspectivas. Para isso, inicialmente, apresentou-se o que a Ciência Ontopsicológica entende por Psicologia do Líder, bem como quais são seus principais aspectos e contribuições para a atividade da advocacia e como o advogado pode se utilizar dessa técnica de personalidade para desempenhar suas atividades profissionais.

Cabe auferir que não é de intuito desta pesquisa explorar e descrever todo o entendimento ontopsicológico acerca da Psicologia do Líder, mas sim tratar de evidenciar, na trajetória de relevantes juristas contemporâneos, seus aspectos evidentemente comuns, além de alguns contributos pontuais do paradigma ontopsicológico aplicado à atividade da advocacia. Evidenciando também quais os caminhos para a formação de um advogado líder, que saiba

operar nas diversas lógicas da sociedade, enquanto resguarda a raiz última de sua existência, ao mesmo tempo em que é ponto de valor para seus clientes, colaboradores e sociedade em geral.

Por fim, busca-se apresentar novidades para a seara jurídica, apontando qual a importância de o advogado tornar-se líder, com o intuito de otimizar integralmente seus resultados, proporcionando crescimento econômico, intelectual e de bem-estar a todos aqueles que são impactados por seu projeto. Evidenciando assim a interdisciplinaridade da ciência Ontopsicológica enquanto base epistêmica para o direito e ponto chave para o conhecimento e construção do advogado.

1 PRINCÍPIOS DA PSICOLOGIA DO LÍDER NA ÓTICA DA CIÊNCIA ONTOPSICOLÓGICA

A temática da liderança é sensível à toda Ciência Ontopsicológica pelo quanto seu formalizador, Antonio Meneghetti (1936-2013), estudou, individuou e descreveu essa dimensão após incansáveis dez anos de exclusiva prática clínica curativa, que culminaram no entendimento de que a energia primária da vida é a inteligência (Meneghetti, 2021, p. 13).

Do latim *intus legere actionem*, que significa, ler dentro a ação, a inteligência pode ser apresentada como aquela faculdade que permite ao indivíduo saber qualquer situação a partir da própria interioridade, entendendo que, partindo de seu critério ínsito, conhece e identifica a forma causal dos eventos aparentes, possibilitando ação criativa e resolutiva (Meneghetti, 2012, p. 139). Vale ressaltar que esse critério ínsito, é definido como Em Si ôntico, e é conceituado como: “princípio formal inteligente capaz de autóctise histórica” (Meneghetti, 2012, p. 84).

Princípio formal, pois, estabelece a forma, a pré-define, é uma informação anterior que determina o formalizado (Meneghetti, 2012, p. 84); inteligente pois é a chave de leitura do mundo externo a partir do próprio interior, é o critério que possibilita ler o fora a partir do dentro de si mesmo (Meneghetti, 2012, p. 139); capaz, pois, não é uma garantia, é uma possibilidade de atuação histórica, que necessita a decisonalidade atuante do sujeito em consonância àquele princípio; por fim, autóctise histórica significa o processo de construir-se a cada escolha feita com fulcro neste critério, de cada ação tomada com base nesse princípio, é o ato criativo de auto fundar-se em progressão e reforço de si mesmo (Meneghetti, 2012, p. 31).

Portanto, quando o autor apresenta a inteligência como a energia fundante de todas as outras, significa que é a partir dela que se pode condicionar e controlar todas as

demais (Meneghetti, 2021, p. 17), dado que o estímulo externo é identificado e assimilado dentro, sob a perspectiva do critério, que logo dá resposta direcionada àquele estímulo utilizando-se da situação como pretexto de crescimento individual e coletivo.

Nesse sentido, o indivíduo, que inserido em um contexto social, é capaz de responder às suas demandas, manejando, gerindo e direcionando os recursos disponíveis de modo a formalizar bem-estar para si mesmo e para todos que com ele coexistem, é o líder. Para Meneghetti (2010, p. 339) “O líder é a pessoa-vetor com capacidade de síntese de um contexto de relações”, ou seja, é aquele que constrói, controla e desenvolve todos os recursos disponíveis à plena realização de um escopo definido, é aquele sensível à uma problemática do seu contexto e que encontra nele os meios, as pessoas e as estratégias necessárias para resolvê-la, trazendo desenvolvimento e novidade.

O líder se configura desse modo não por obrigação ou sentido de dever, mas por vocação ôntica, é uma atitude, uma tensão, uma predisposição inata e natural que depois se desenvolve conforme o aperfeiçoamento do indivíduo em decorrer histórico. Depois que se nasce com essa predisposição, é preciso, através da experiência e das tantas escolas que a vida pode proporcionar, aperfeiçoá-la (Meneghetti, 2010, p. 339).

Por vocação ôntica entende-se um chamado metafísico anterior ao nascimento, que precede todo mover-se do líder, homens e mulheres com a capacidade de ser função a todo um contexto específico. São ativadores de valor, atuam o próprio egoísmo para construírem mais de si mesmos, e para isso são ponte para que tantos outros indivíduos que os circundam possam também ser mais a si próprios (Meneghetti, 2021, p. 109).

Assim sendo, percebe-se que o ponto fundamental do líder é a ação com resultado de desenvolvimento integral para ele e para o contexto social no qual está inserido, no entanto, ele não age por caridade, por assistencialismo ou dever social, age, pois, tem capacidade e natural tendência ao protagonismo, tem prazer em realizar seu egoísmo sendo passagem para tantos outros.

Ser líder “é uma capacidade e uma escolha” (Meneghetti, 2021, p. 23), para Meneghetti, não basta, portanto, apenas nascer com essa capacidade, é preciso tornar-se, de fato, líder (2010, p. 339).

Nesse sentido, aquele que escolhe tornar-se líder na existência deve construir a própria personalidade partindo de três fundamentais pilares de formação: a formação cultural, a transcendência dos estereótipos e o conhecimento do inconsciente (Meneghetti, 2021, p. 27).

Observando o que se refere ao aspecto da formação cultural, destaca-se que Meneghetti

subdividiu-a em três pontos, o primeiro diz respeito à uma formação em cultura geral, na qual, basta que o líder conheça um pouco de tudo daquilo que o circunda, das diversas culturas de seu país, os códigos morais de sua comunidade, a arte, a música, os valores etc., pois como ele é um indivíduo que atua com e para a comunidade, é seu dever conhecê-la em seus aspectos mais amplos (Meneghetti, 2021, p. 27).

O segundo ponto, pertinente à formação cultural, diz respeito ao comportamento que o líder deve ter depois deste entendimento generalizado, é aqui onde se determina que ele deve desenvolver uma cultura específica em relação ao campo operativo escolhido, aquela profissão, área de estudo etc. Para Meneghetti (2021, p. 28) “o líder deve construir, progressivamente, a alta cultura no próprio setor, fazendo uma acurada seleção das escolas e das experiências”, ou seja, é necessário que ele saiba tudo sobre aquilo que se propõe a fazer, todos os pormenores, cada especificidade, aquilo que pode, que não pode, deve ser ciente de todos os contextos que podem influenciar qualquer resultado pretendido, e vivenciar na prática todos os aspectos daquele ofício.

Produzindo, como resultado, a alta cultura naquele setor, ou seja, o trabalho qualificado produzido por aquele líder, aumenta a regra de qualidade no mercado e obriga que seus concorrentes também se atualizem e se qualifiquem, gerando um círculo virtuoso em toda uma esfera de mercado. Não obstante, esse ponto evoca uma outra importante característica do líder para a escola ontopsicológica, ele é aquele que melhor sabe servir (Meneghetti, 2021, p. 26). O conceito de saber servir se aplica de forma explícita no contexto da formação específica do líder, visto que para que se saiba realmente fazer alguma coisa é necessário conhecê-la profundamente, sabendo como ela funciona integralmente, e para isso deve-se colocar-se a serviço do outro.

O líder está sempre à serviço do outro, é sempre uma ocasião de reforço do outro a partir da própria realização, ou seja, o líder precisa ser essa ponte, e a faz através da prestação de seu serviço, o líder se faz grande pelo quanto sabe servir aos outros na mesma medida de sua grandeza.

Dessa forma, para saber de fato servir, é necessário que o líder conheça cada aspecto daquilo que se propõe a fazer, deve ser um verdadeiro artesão do serviço ou produto que oferece, servindo também como solução latente à uma demanda social.

Por fim, o último ponto discorre sobre a necessidade de experiência nas relações diplomáticas, o que implica no saber realizar, de modo bem-feito, as diplomacias necessárias para poder sustentar os espaços que o líder ocupa, essa diplomacia diz respeito ao quanto o líder é capaz entender, ganhar e direcionar as pessoas quando colocado em relação.

Nas palavras de Meneghetti (2021, p. 28) “Colocar os outros em obrigação de compreender é uma pretensão infantil; significa ser perdedor. Deve-se possuir a arte de saber ter relações com as pessoas certas, aquelas que contam”. Dessa forma, o líder não é aquele que quer ser entendido pelos outros, é aquele que, ciente do território em que está, sabe quais são as pessoas chave e entende a melhor estratégia para conduzi-las a determinado escopo, deve saber colher de cada um aquele ponto que o conecta ao escopo, fazer o outro saber que cumprir com aquele objetivo o fará grande também.

E é justamente esse o aspecto que coloca o líder também como um exímio formador de pessoas. Qualquer líder maduro, deve ter a capacidade de saber formar as pessoas certas para a realização de cada escopo definido por ele (Meneghetti, 2021, p. 28).

Para entender o segundo pilar de formação do líder, é necessário, primordialmente, entender o que significa estereótipo, Meneghetti (2012, p. 99) conceitua como sendo “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”.

Assim, entende-se o estereótipo como um modo de comportamento aprendido pelo indivíduo a partir do mover-se dos outros, que o ajuda a se comunicar e dialogar com a sociedade. O indivíduo aprende do externo o modo das relações entre as pessoas a se utiliza desses modos para também se comunicar, se apoiando neles para ter segurança e a garantia de ser ouvido por aqueles que estão ao seu redor.

Quanto à transcendência, Meneghetti (2021, p. 29) explica, que neste contexto, é a “capacidade racional do *businessman* de estar acima das morais e das culturas correntes”, não significa que o líder está acima das leis, ou que pode transgredir a moral e os costumes de determinado lugar, pelo contrário, significa dizer que o líder é aquele que entende todos esses estereótipos e sabe como jogar com eles de forma racional em cada situação.

Transcender, é o ato de individuar o próprio interesse e priorizá-lo antes de tomar qualquer ação, sabendo escolher e utilizar o estereótipo mais adequado para alcançar aquele objetivo. É necessário saber o que se quer, para logo após saber como conseguir, por isso é a formação cultural que precede a transcendência dos estereótipos, visto que, para que eu possa transcendê-los, é preciso conhecê-los, saber quais são as ideologias que predominam naquele local, como as pessoas dali enxergam os que vencem ou os que perdem, quais seus hábitos, quais seus interesses etc.

Portanto, quando se fala em transcendência dos estereótipos, fala-se sobre ter a liberdade psicológica para utilizar os infinitos modos de comportamento que a sociedade oferece, é poder ser livre para escolher mover-se “assim ou assado”, é saber que: com determinada pessoa ou

instituição funciona comportar-se de maneira “x”, já em outros contextos, a resposta está em mover-se de forma “y” ou “z”. É como uma equação: deve-se ter uma noção geral de como funciona aquele lugar, quais as possibilidades que esse ambiente oferece, qual é o objetivo que o líder quer alcançar, e qual o melhor modo de se posicionar para alcançá-lo, inclusive sabendo escolher as pessoas certas para fazê-lo, sempre com respeito e diplomacia, sem ofender ou desrespeitar qualquer aspecto absoluto daquela cultura.

No entanto, os estereótipos fazem parte de todo pequeno mover-se do líder, não apenas nos modos com que ele lida com o externo, mas o modo como ele se enxerga, na relação dele com ele mesmo, neste contexto também existe a incidência de estereótipos, Meneghetti (2021, p. 30) afirma existem três estereótipos que paralisam o líder, são eles: “sexo, amor (o parceiro, os filhos etc) e o vício particular”. Menghetti explica (2021, p. 31):

Existem muitos homens que são capazes de transcender o sexo e o amor, porém, têm o perigo de na específica mania introvertida: particulares interesses ou amor por um tipo de objeto, de roupa, de droga, de medicamento, de estatueta, de religiosidade, uma mania de vouyeurismo, de comportamento neurótico ou esquizofrênico, de referência a algo de parapsíquico diabólico. As inteligências extraordinárias não têm o vício comum da massa, mas específicos vícios introvertidos, próprios daquele tipo de inteligência.

Destaca-se, portanto, que o líder deve manter um alto nível de observância de si mesmo, entendendo, não só o mundo exterior, mas todos os pequenos aspectos que compõem seu mundo interior, e só assim é possível realizar a necessária (para aqueles que desejam se tornar líderes) transcendência dos estereótipos.

Assim, chega-se ao terceiro pilar da formação do líder: o conhecimento da Ciência Ontopsicológica, isto é, o entendimento dos campos semânticos, do monitor de deflexão e do Em Si ôntico, além da compreensão da existência do inconsciente. Nesse sentido, é necessário saber que inconsciente, que em sua essência corresponde ao Em Si ôntico (Meneghetti, 2012, p. 136), é todo aquele quântico de vida e de inteligência que existe, mas não é conhecido (Meneghetti, 2021, p.32), ou seja, é uma zona fora do alcance da consciência, cuja energia move e faz agir, onde todo aquele potencial que se é e não se conhece está a seu serviço.

Portanto, conhecer o inconsciente é, essencialmente, conhecer o próprio Em Si ôntico. Significa dizer que, tomando consciência daquele princípio elementar, que a todo momento assinala a resposta ótima para cada situação, o líder pode saber, indiscutivelmente, o resultado de qualquer escolha. A resposta para qualquer pergunta está no inconsciente, e o desafio do líder é desvelar essa zona, tornando possível conhecer a realidade de todos os seus interesses (Meneghetti, 2021, p. 34).

Um outro fator importantíssimo para a compreensão da figura do líder é o uso da intuição, o líder é aquele que tem uma tendência natural ao uso da intuição, que por sua vez

significa, nas palavras de Meneghetti (2012, p. 144), a “posição de ótima funcionalidade por parte do Em Si ôntico em relação a um projeto ou evento”, ou seja, é a coordenada justa e plena da ação dentro de um contexto, e acontece ainda que o líder não tenha pleno conhecimento de sua zona inconsciente.

Para Meneghetti (2021, p. 34) são três as características fundamentais que constituem o líder:

- a) superioridade de potencial humano de nascimento, no que se refere ao talento de fazer e coordenar; b) superioridade de conhecimento e práxis sobre atitudes e profissões particularmente solicitadas pela sociedade local ou múltipla; c) superioridade de realização devido a decisões intuitivas.

Nesse sentido, destaca-se que o líder do qual fala a Ontopsicologia, é um superior por natureza, que se aperfeiçoa continuamente em posição de crescimento individual e coletivo, e que faz mais realização por agir intuitivamente. Dada essa premissa, todos os líderes ainda possuem outras três características comuns, quais sejam: “a) produção de postos de trabalho; b) produção de dinheiro; e c) produção de qualidade” (Meneghetti, 2021, p. 35), resultados que partem da realização individual de seus projetos e que se configuram meio para muitos, visto que, para Meneghetti (2021, p.36), “não existe poder histórico sem ganho dos outros em realização”.

No entanto, cabe ressaltar que o líder não é somente aquele indivíduo que conquistou fortunas, ou que seja, merecidamente, reconhecido pela sociedade, é qualquer pessoa que, à sua proporção, gera desenvolvimento, deslocamento e crescimento em macro ou micro contextos do civil humano (Meneghetti, 2021, p. 35).

Dessa forma, sabendo que o líder pode exercer sua superioridade em qualquer profissão ou contexto social, e, sendo o Direito uma das oito aplicações da Ciência Ontopsicológica (Meneghetti, 2010, p. 142), a Revista Performance Líder (2022), em comemoração aos dez anos do curso de direito da Antônio Meneghetti Faculdade, lançou uma edição especial que apresenta a trajetória de eminentes produtores do direito brasileiro, que, a partir de seus resultados, podem auxiliar a entender como a Psicologia do Líder pode se manifestar na atuação do advogado.

2 PSICOLOGIA DO LÍDER E ADVOCACIA

2.1 Ives Gandra da Silva Martins (2022, p. 11-25)

O primeiro entrevistado trazido pela revista Performance Líder iniciou sua trajetória profissional aos quatorze anos de idade como perfumista na perfumaria de seu pai e aos dezenove deu início a sua carreira jurídica, dedicou-se também às artes marciais, literatura e poesia, escrevera mais de oitenta livros e se graduou faixa preta no Karatê (Martins. 2022, p.

11).

Já nestes primeiros aspectos introdutórios do entrevistado, percebe-se a existência de diversos elementos pertinentes ao primeiro pilar da formação do líder: a formação cultural. No que tange a esfera do conhecimento geral, fica clara a vivência de múltiplas experiências socioculturais desde muito cedo, da perfumaria às artes marciais, poesia, filosofia, economia e política. Inclusive, quando perguntado sobre a formação ideal de um operador do direito, respondera que o mais importante é que ela seja universal, que não aborde apenas o direito, mas todas as ciências sociais como Economia, Psicologia, Sociologia e Política, a fim de que o operador do direito tenha as ferramentas para construir “uma visão independente” (Martins. 2022, p. 12).

Quanto à cultura específica, o entrevistado, ao longo de sua vida, escrevera mais de trezentas obras sobre o direito, seja individualmente ou em parceria com outros autores, somente à Constituição Federal dedicou quinze volumes (Martins. 2022, p. 12), o que demonstra sua profunda dedicação à produção jurídica e entendimento de suas ferramentas, utilizando de suas capacidades técnicas para se construir como profissional enquanto ponte para os demais agentes do universo jurídico, tornando-se factível que o entrevistado, quando utiliza suas amplas experiências no campo da cultura geral aplicadas ao seu ramo de cultura específica escolhido como profissão, produz conhecimentos práticos e técnicos que auxiliam a compreensão de toda a classe dos operadores do direito, dos advogados aos ministros dos supremos tribunais.

Outro ponto fundamental de sua entrevista, é quando explica que encontrou sua vocação no direito a partir da experiência do trabalho, afirmando que, no início, dividia-se entre as atividades da perfumaria e as da advocacia, decidindo dedicar-se exclusivamente ao seu escritório apenas após o primeiro ano depois de sua formatura (Martins. 2022, p. 15). Nesse sentido, resgata-se que o líder, por natureza, possui uma tendência ao protagonismo, a ser protagonista nos contextos em que atua, e vivenciá-lo prazerosamente, Ives (Martins. 2022, p. 15) afirma essa realidade quando, perguntado sobre como descobriu sua vocação, apresenta, ao final de sua resposta a seguinte frase: “Então, tudo isso fez com que eu me sentisse interessante”, ou seja, o ponto que o permitiu encontrar a sua vocação foi justamente o protagonismo, sentir-se protagonista naquele fazer, naquele saber e, com isso, realizar-se.

Ao final, o entrevistado demonstra ser um homem apaixonado pelo estudo e pelo trabalho, alguém que encontrou na advocacia e na docência o contexto propício para atuar seu protagonismo em função de tantos outros, um verdadeiro jurista, que ainda hoje, aos oitenta e oito anos, influencia no modo de entender e fazer o direito, não apenas na ponta da advocacia,

mas, de fato, em como entender e aplicar uma racionalidade específica dentro das searas jurídicas, manifestando como resultado uma vida ativa em âmbitos políticos e institucionais no Brasil.

2.2 Antônio Carlos de Almeida Castro (2022, p. 27-39)

O segundo entrevistado apresentado é um advogado criminalista nascido no interior de Minas Gerais, mudou-se para Brasília justamente para estudar direito, tendo desde o primeiro dia o objetivo de trabalhar com o direito penal (Castro. 2022, p. 27). Demonstra ser um homem severamente apaixonado pelo que faz e, há mais de quarenta anos, atua como advogado nas supremas cortes do Brasil, produz um direito personalíssimo, com dedicação exclusiva para o cliente e possui critérios bem definidos para o aceitar as causas em que trabalha.

Assim como o entrevistado anterior, também apresenta uma forte formação interdisciplinar, pautada na literatura, na poesia e no humanismo, afirmando (Martins. 2022, p. 29) que “o mais importante, talvez, seja uma formação mais ampla possível, especialmente a formação humanista”, ou seja, demonstrando o caráter primordial que a formação cultural tem na construção do líder.

Outro aspecto notável na figura de Antônio Carlos, é a maestria com a qual conduz suas experiências diplomáticas, a prova disso é já ter trabalhado em favor de governadores de estado, grandes empresários, presidentes da república, ministros, parlamentares etc., demonstrando uma grande expertise em saber lidar com cada tipo de pessoa, seja da esfera que for.

Kakay (Martins. 2022, p. 30) conta que esse aspecto da diplomacia ajuda muito em sua performance profissional, e, quando perguntado sobre como começou, respondeu: “Eu não conhecia ninguém no início, eu ia, me davam a palavra e eu falava”, conta ainda (Martins. 2022, p. 31) que “Ao longo da faculdade, fui fazendo amigos é claro. Fui convidado para ser assessor de ministro do STF, quando me formei, assessor de procurador da República, assessor de ministro do STJ”, ou seja, evidencia-se o terceiro aspecto da formação cultural do líder: a experiência nas relações diplomáticas.

Nesse sentido, quando perguntado sobre sua prática profissional, afirma que o mais importante é ser genuinamente verdadeiro, agindo com coerência ao próprio critério, sentir-se bem com a causa em que se está trabalhando e mostrar autenticidade quando a defende (Martins. 2022, p. 32), para isso, define que a base de um trabalho bem-feito é a técnica, antes de tudo deve-se analisar o caso tecnicamente, saber todas as possibilidades que pairam sobre o ocorrido e entender cada aspecto do caso, para, daí sim, poder usar criatividade e a intuição, “o que, de certa forma, sustenta a intuição é o conhecimento que você tem da causa e o conhecimento que você tem de si mesmo” (Martins. 2022, p. 32).

Sendo perceptível o grande impacto do pilar da formação cultural na construção do líder, visto que, quando operada em seus três níveis, cultura geral, cultura específica e experiência nas relações diplomáticas, proporciona ao advogado as ferramentas humanas para ler e compreender o mundo, as ferramentas técnicas para operacionalizar o seu ofício e as ferramentas interpessoais, para conseguir se posicionar junto aos melhores clientes, escolhendo os melhores casos e podendo se utilizar das melhores teses.

O advogado criminalista ainda relata aspectos sobre a formação de pessoas, apresentando que, quando seleciona jovens recém graduados, o mais importante é a qualidade pessoal e a dedicação, e que a forma de trabalhar vai se ajustando com o tempo, entendendo que a capacidade ou expertise técnica não é a principal coisa a ser avaliada, mas sim quem aquele jovem é enquanto pessoa, e sua dedicação para com o trabalho (Martins. 2022, p. 39), visto que a experiência e o aprimoramento técnico acontecem na ação e mediante a quanto aquele indivíduo se disponibiliza para aquele projeto no qual está inserido.

2.3 Sergio Bermudes (2022, p. 51-59)

O terceiro entrevistado apresentado pela revista Performance Líder inicia sua entrevista apresentando uma estrutura de mais de quatrocentos e cinquenta colaboradores diretos, sendo cento e vinte e três advogados, duzentos e dez funcionários e cento e vinte e um estagiários, espalhados por Rio de Janeiro/RJ, São Paulo/SP, Brasília, Belo Horizonte/MG e São Luís do Maranhão/MA, que se somam aos demais correspondentes do escritório espalhados por todo o país (Bermudes. 2022, p. 53), deixando evidente, logo de cara, uma das características comuns aos líderes, a produção de postos de trabalho, que, neste caso, vem aliada a produção de dinheiro e de qualidade.

Bermudes afirma que o sucesso de seu escritório se deve a constante prática, aliada a atualização constante dos instrumentos do advogado, é preciso saber quais teses funcionam, quais não funcionam, qual o entendimento dos tribunais nacionais e internacionais acerca de determinada matéria, é preciso saber o que as doutrinas estão discutindo acerca daquele tema, seja nacional ou internacionalmente (Bermudes. 2022, p. 53).

Ou seja, percebe-se que, conforme a visão do entrevistado, o sucesso na advocacia está estreitamente aliado ao conhecimento profundo sobre o direito, em saber muito bem sobre a área que escolheu trabalhar, sem nunca deixar de se atualizar e de consumir conteúdos relacionados àquelas suas temáticas de interesse, entendendo que, segundo Bermudes (2022, p. 54): “o direito é plástico, não é exato”. Dessa forma, entende-se que não há como produzir o direito sem que exista, de base, um grande arcabouço técnico, mas também aliado a uma interdisciplinaridade que permite jogar, interpretar, recolocar as peças no jogo. Entendendo que,

para o entrevistado (Bermudes. 2022, p. 55) “O que há de fascinante na advocacia é a construção, é a adaptação, da lei àquilo que você pretende”.

Com relação ao segundo pilar da formação do líder, o entrevistado (2022, p. 54) apresenta que: “o papel do advogado não é de julgar, ele pode ter seus juízos, mas não julga, ele mostra ao juiz o que há de positivo na pretensão do seu cliente, isso que é advogar”, ou seja, é necessário que o advogado não esteja fixado psicologicamente para atuar em qualquer que seja a causa, visto que não é papel do advogado julgar seu cliente, e para que isso aconteça, é necessário que o profissional esteja aberto a conhecer a situação por todos os pontos de vista possíveis, possibilitando construir e adaptar uma tese de acordo com aquilo que se pretende conseguir.

Ainda nesse sentido, Bermudes (2022, p. 53) afirma que é necessário ter um correspondente em cada cidade onde se tenha alguma causa, pois, quando se está nas cidades pequenas, é necessário que o advogado conheça os juízes, os promotores, os funcionários do fórum etc., para poder ter a situação nas mãos, e conseguir adaptar a estratégia definida do caso às circunstâncias específicas daquele “campo de jogo”.

Quando perguntado sobre suas referências, respondera que o melhor jeito de aprender é observar, entender como fazem, como racionalizam, como debatem, como peticionam, sustentam, e criam soluções para os problemas que enfrentam, usando todas as oportunidades para tirar tudo aquilo que os grandes mestres podem ensinar (Bermudes. 2022, p. 58).

Sergio finaliza sua entrevista dizendo que “a nossa realização está em fazer o possível, o que permite a nossa existência”, é se perguntar “O que eu posso fazer para melhorar a mim e para melhorar o mundo que me serve?” Evidenciando mais um aspecto comum à Psicologia do Líder, aquele fazer por si que realiza também o outro, aquele aspecto do líder no qual, realizando o próprio egoísmo, também a sociedade se beneficia, o líder torna as coisas mais fáceis pela capacidade que ele próprio tem de facilitar as coisas.

2.4 Nelson Wilians (2022, p. 61-71)

Fundador e proprietário de um dos maiores escritórios de advocacia do Brasil, demonstra ser um homem prático e objetivo, gestor de mais de mil colaboradores, responsável pelo atendimento de uma cartela de vinte mil clientes e mais de setecentos e cinquenta mil processos ajuizados (Wilians. 2022, p. 62). Nelson Wilians, já ao se apresentar, demonstra as três características comuns aos líderes, quais sejam: a produção de postos de trabalho, de dinheiro e de qualidade.

Não obstante, antes de abrir seu próprio escritório, trabalhou como auxiliar de recursos humanos em hospital, caixa, frentista e lavador de carros em posto de combustível, além de

gestor de empreiteira, deixando clara também a sua ampla experimentação sociocultural, aprendendo com todas essas experiências, que lhe mostraram como funcionava, na prática, cada negócio e função, possibilitando também entender a mente do empreendedor que estava por trás de cada *business* em que trabalhou (Wilians. 2022, p. 67), entendendo de forma empírica a cultura geral de diversos ofícios.

Após se construir e se experimentar em diferentes negócios, o entrevistado inaugurou, no ano de 1999, seu escritório de advocacia, atendendo, inicialmente, as pessoas de seus ciclos sociais. No decorrer da atividade encontrou no direito tributário uma oportunidade para a especialização e prestação de serviços mais abrangentes, decidindo então expandir sua atuação nacionalmente, conta que, assim como outras, essa foi uma decisão intuitiva, que lhe gerou bons frutos e abriu ainda mais oportunidades, como a de vencer a licitação pelo departamento jurídico do Banco do Brasil, no ano de 2013, após grandes movimentos de adequação às exigências do edital, bem como o crescimento natural da cartela de clientes, sedes e corpo colaborativo do escritório para poder atender as exigências do novo contrato (Wilians. 2022, p. 64).

Assim, explorando um outro elemento da Psicologia do Líder, a capacidade realizar a partir da intuição, visto que fora a partir de uma intuição que Nelson deu início a construção do maior escritório de advocacia do Brasil, sabendo inclusive, como aproveitar as oportunidades sucessivas à primeira intuição.

Outros pontos marcantes da entrevista de Nelson Wilians são a ambição, a coragem e a garantia da qualidade nos serviços prestados, os quais coloca como pressupostos para toda a atividade de seu escritório. Conta que é ele, que, pessoalmente, realiza o atendimento e a revisão de todas as causas estratégicas de seus clientes (Wilians. 2022, p. 68), entendendo que é dessa forma que se pode produzir uma qualidade cada vez maior nos produtos jurídicos que produz.

Trazendo inclusive, aspectos acerca da formação de pessoas, reconhecendo que é dever do empregador delegar tarefas condizentes com a capacidade de seus empregados, afinal, se, em alguma medida, ele errar, primeiro errou quem destinou aquela tarefa a ele, visto que, em suas palavras, “a responsabilidade é minha. Por isso é importante escolher pessoas excelentes que lhe ombriem” (Wilians. 2022, p. 66).

Para além disso, o entrevistado se coloca como um agregador de valores, que formar e mantém profissionais excelentes, felizes e engajados nos projetos de seu escritório, entendendo que sua realização pessoal passa também pela realização de seus colaboradores, apresentando ainda ser fundamental que cada um conheça a própria ambição. Deixando claro que, enquanto *manager*, o entrevistado entende seu papel formador e sua responsabilidade para com a

sociedade.

2.5 Nelson Eizirik (2022, p. 83-90)

Um advogado de múltiplas experiências, Eizirik, foi, antes de ingressar na advocacia, chefe do Departamento de Direito do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC) e diretor da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o que lhe permitiu, na lógica do pilar da formação cultural, transitar por todas as áreas que envolvem o mercado de capitais brasileiro, seu instituto de pesquisas, seu órgão regulador até chegar em seus *players*, atuando como advogado das empresas reguladas por estes órgãos, atestando inclusive, a importância de ter experimentado o “outro lado do balcão”, inclusive, enquanto membro do IBMEC, teve a oportunidade de viajar aos Estados Unidos para entender como os norte-americanos lidavam com seu mercado de capitais, trazendo desta experiência um enorme diferencial profissional quando retornou ao Brasil (Eizirik. 2022, p. 84).

Eizirik, após suas experiências em cargos públicos, construiu seu nome na advocacia privada assumindo um modelo de escritório boutique, contando com não mais do que 20 colaboradores, em sua maioria foram formados por Eizirik desde estagiários, em uma formação cadenciada, continuada, que demanda paciência e estudo para uma atuação de dedicação total ao cliente (Eizirik. 2022, p. 84), ainda assim atingindo expressivos resultados econômicos e de mercado, sendo um dos mais reconhecidos nacionalmente dentro do campo societário e empresarial.

Quando perguntado sobre a atividade da advocacia, afirma que a melhor habilidade do advogado é o saber ouvir, para poder bem servir ao seu cliente, sendo de grande importância que se entenda exatamente o que quer o cliente, e para isso é preciso ouvi-lo, saber quais as funções que a empresa desenvolve, qual o setor em que atua, quem são seus gestores, quais são os membros do conselho de administração, o que eles pensam, o que eles querem para a companhia, tudo isso faz parte do exercício da escuta, que resulta no entendimento do cliente e da operação (Eizirik. 2022, p. 87).

Ou seja, mais uma vez se apresenta latente o pilar da formação cultural do líder, sendo fundamental ter um conhecimento técnico específico, somado a um conhecimento de cultura geral acerca das etapas e dos contextos políticos, econômicos e sociais que coenvolvem o *business* daquele cliente, aliados a experiência de relações diplomáticas para poder saber isolar os quereres e as intenções de cada agente dentro de uma negociação.

Depois, ainda é necessário saber escrever, e escrever muito bem, o que por sua vez, segundo Eizirik, só vem com a leitura, e por isso, que ele afirma que é extremamente necessário manter-se aberto à cultura, seja pela música, pela arte visual, ou pela literatura. Entendendo,

por sua vez, que a leitura aflora um outro aspecto importantíssimo na formação do advogado empresarial: a paciência, para ouvir, para estudar cada caso, para disponibilizar-se ao cliente etc. (Eizirik. 2022, p. 86).

Outro ponto interessante levantado pelo entrevistado é em relação à transcendência dos estereótipos, entendendo que, para o advogado empresarial, se faz necessário assimilar que a cabeça do empresário não funciona como a do advogado (Eizirik. 2022, p. 86), e, portanto, é fundamental que o advogado ultrapasse a sua própria racionalidade para poder alcançar aquilo que o empresário entende, principalmente no que se relaciona à assunção de riscos por parte do empreendedor.

Por fim, o entrevistado demonstra sua paixão por resolver os enigmas que seus casos apresentam (Eizirik. 2022, p. 90), entendendo que é o fato de resolver a demanda que traz à ele a satisfação, segundo Eizirik (2022, p. 88) “é uma profissão que não só remunera bem, mas também dá muita alegria. Você tem um retorno do ponto de vista intelectual, do ponto de vista do desafio [...] o desafio de encontrar soluções”.

2.6 Considerações

Conforme se destaca de cada um dos advogados apresentados acima, existem diversas características compartilhadas por eles em suas trajetórias, características que não são apenas semelhantes entre si, mas que se conectam, corroboram e evidenciam também os aspectos técnicos abordados acerca da Psicologia do Líder, aplicada, por sua vez, no universo da advocacia.

Cada advogado entrevistado pela revista Performance Líder em sua edição especial comemorativa aos dez anos do curso de Direito da Antonio Meneghetti faculdade apresenta, invariavelmente, alguma das características ou aspectos trazidos e explicados no primeiro capítulo. Cada um a seu modo, tendo uma ou outra esfera mais aparente, mas sempre proporcionais à identidade de cada um.

Possibilitando entender e perceber de que forma o método e a técnica da Ciência Ontopsicológica podem contribuir, com efetividade histórica, para a formação do advogado líder, individuando e demonstrando quem é esse líder, como ele se forma e quais suas principais características.

Para tanto, apresenta-se abaixo uma tabela que compreende, objetivamente, os pontos técnicos descritos por Meneghetti (2021) acerca da formação e das características que constituem o líder na visão ontopsicológica, a fim de entender quais destes elementos são manifestamente apresentados e destacados de cada entrevistado em sua entrevista à Performance Líder.

FORMAÇÃO DO LÍDER					
Aspectos técnicos evidentes na entrevista	Entrevistados				
	Ives Gandra	Antônio Carlos	Sergio Bermudes	Nelson Wilians	Nelson Eizirik
Cultura Geral	X	X	X	X	X
Cultura Específica	X	X	X	X	X
Experiência nas relações diplomáticas	X	X	X	X	X
Transcendência dos estereótipos		X	X		
Conhecimento do inconsciente					

Desta, percebe-se que todos os entrevistados demonstram um grande domínio do primeiro pilar da formação do Líder: a formação cultural, dado que, cada um a seu modo, apresentou vastas e diversas experiências profissionais, culturais, acadêmicas, e educacionais vividas ainda antes mesmo de iniciarem suas carreiras jurídicas, e que contribuíram, junto com todo o conhecimento técnico e específico do ramo do direito no qual escolheram atuar, para a construção de uma carreira expressiva, com resultados econômicos e sociais sólidos, bem como, proporcionaram a base de experiência necessária para que a inventividade e a criatividade pudessem ser usufruídas na resolução de problemas reais de cada cliente.

Percebe-se que o segundo pilar, que versa sobre a transcendência dos estereótipos, ficou aparente apenas em duas das cinco entrevistas, entendendo, portanto, que para Antônio Carlos de Almeida Castro, o Kakay, e Sergio Bermudes, esse aspecto é tratado de um modo mais aparente em relação aos outros, não significando que os outros quatro entrevistados não realizem a transcendência dos estereótipos, mas que para esses dois, esse aspecto é mais latente, visível e faz parte do dia a dia de cada um.

Por sua vez, o terceiro pilar para a formação do líder: o conhecimento do inconsciente não aparecera, objetivamente, em nenhuma das entrevistas, apenas algumas curtas menções ao autoconhecimento ou à sorte, mas nenhuma resposta trouxe qualquer aspecto objetivo sobre a importância do inconsciente na atividade de liderar.

Não obstante, a próxima tabela versa sobre características comuns a figura do Homem líder, características que, isoladas também indicam e caracterizam o líder:

CARACTERÍSTICAS QUE CONSTITUEM O LÍDER					
Aspectos técnicos evidentes na entrevista	Entrevistados				
	Ives Gandra	Antônio Carlos	Sergio Bermudes	Nelson Wilians	Nelson Eizirik
Superioridade de potencial e de talento no fazer e coordenar	x	x	x	x	x
Superioridade de conhecimento e práxis sobre uma demanda específica da sociedade	x	x	x	x	x
Superioridade de realização devido a intuição		x		x	
Produção de postos de trabalho		x	x	x	x
Produção de dinheiro	x	x	x	x	x
Produção de qualidade	x	x	x	x	x

Conforme resta demonstrado, todos os entrevistados analisados apresentam elementos objetivos que traduzem, cada qual a sua maneira, tanto a superioridade de potencial humano de nascimento, no que se refere ao talento de fazer e coordenar, quanto a superioridade de conhecimento e práxis sobre atitudes e profissões particularmente solicitadas pela sociedade local ou múltipla, bem como a produção de dinheiro e de qualidade. Ou seja, todos os cinco entrevistados apresentam estes elementos de forma clara e destacada em suas entrevistas, possibilitando a visualização precisa entre a análise ontopsicológica acerca da composição do líder e a verificação prática de verdadeiras lideranças na advocacia brasileira.

Nesse sentido, percebe-se que Nelson Wilians e Kakay são os únicos entrevistados que tratam especificamente acerca da intuição, abrindo, inclusive, exemplos de quando executaram suas intuições, bem como seus resultados de crescimento.

Da mesma forma, Ives Gandra é o único que não abre, em nenhum momento, qualquer aspecto sobre as suas contribuições diretas para a criação de postos de trabalho, o que não significa que não haja, apenas que, no decorrer da entrevista e da análise das respostas, não ficou clara e objetiva a demonstração específica dessa característica.

No entanto, a ausência manifestada de qualquer um dos pilares ou das características atribuídas ao líder por Meneghetti demonstram uma grande oportunidade de crescimento de cada uma daquelas esferas deficitárias, dado o entendimento de que, para o líder, é natural a ambição egoísta de se fazer mais, ou seja, é inato o desejo de ser melhor a cada instante, portanto, a não demonstração ou não identificação de qualquer das características trazidas acima é uma oportunidade de crescimento para qualquer um que se sinta convidado a se construir com base na compreensão ontopsicológica sobre o líder. Para tanto, a Ontopsicologia apresenta, dentro do seu método de aplicação, um caminho possível.

3. ASPECTOS PRÁTICOS DA ONTOPSICOLOGIA PARA O AUXÍLIO DO LÍDER

Visto que a partir da análise das entrevistas e da construção das tabelas de verificação ficou demonstrado que nenhum dos entrevistados manifesta qualquer conhecimento acerca do inconsciente, a partir do conhecimento ontopsicológico se pode chegar a compreender toda essa estrutura.

Desde as influências que sofremos aos impulsos e determinismos que dali partem (Meneghetti, 2021, p. 39). Ou seja, a partir do conhecimento e do método ontopsicológico é possível se chegar ao mundo das causas de qualquer fenômeno, a partir do Em Si ônitico, pode se chegar a toda realidade última do indivíduo. Tornando-o mais eficaz em sua integralidade como sujeito.

Para isso, Meneghetti (2021, p.41) descreve as quatro dimensões de um líder eficaz, sejam elas: “1) a esfera individual pessoal; 2) a esfera familiar, portanto, esfera afetiva; 3) esfera dos colaboradores e 4) setor social”.

O autor atribui à primeira esfera um sentido mais amplo do sujeito, a qual diz respeito à sua saúde, a como ele se enxerga, quanto se conhece, seus pontos fortes e fracos, suas ambições etc., tudo que versa sobre ele com ele mesmo; já a segunda esfera, a esfera afetiva, se constitui pelo ambiente de suas referências emotivas, sexuais e de amor, ou seja, aquelas relações que para ele são absolutas; a terceira, dos colaboradores, diz respeito àqueles outros indivíduos por meio dos quais o líder opera, faz economia, age, e por fim, têm-se a esfera social, onde está compreendido todo o ambiente onde acontecem as atividades econômicas do líder, suas relações e todo resto que o compreende (Meneghetti, 2021, p. 41).

Sobre estas quatro esferas é que acontece a análise ontopsicológica do indivíduo. Neste sentido destaca-se que o problema está sempre naquela esfera mais particular, mais íntima, ou ainda em suas relações afetivas, raras vezes em seus colaboradores, e nunca na esfera social (Meneghetti, 2021, p. 42).

Sendo assim, como saber onde está o problema? A Ciência Ontopsicológica, na medida em que desvelou o que é o Homem em sua essência, apresenta a existência de uma linguagem que traduz, graficamente, a consequência e o resultado de cada ação pretendida, essa linguagem gráfica é o sonho, a atividade onírica que acontece a cada segundo, é o sonho que decodifica o inconsciente e o permite ser revelado à consciência (Meneghetti, 2021, p. 43).

Segundo Meneghetti (2021, p. 45) “O núcleo de atividade e de interpretação de qualquer fenômeno está no interior do sujeito”, e ainda “A atividade onírica é o exposto contínuo das variáveis do sujeito e seus interesses”, ou seja, caso se queira entender ou interpretar qualquer fenômeno que aconteça a determinado sujeito, basta analisar-lhe sua atividade onírica, ali estarão expostas todas as variáveis de seus interesses, conforme sua interior diretividade.

Esta atividade onírica, ou sonho, se manifesta na seguinte ordem hierárquica: 1º) saúde, o bem-estar físico e biológico do sujeito, o sonho mostra se existem quaisquer problemas em relação à integridade física do sujeito, se é saudável ou doente, sendo saudável, passa-se a análise da segunda esfera; 2º) as primeiras referências afetivas e de segurança do sujeito, aqui o sonho apresenta se há qualquer disfuncionalidade nessas relações absolutas do sujeito, se essas pessoas, em relação ao indivíduo causam progresso ou regressão, não havendo problemas neste estágio, passa-se à análise da próxima esfera; 3) as pessoas nas quais o indivíduo mais confia, seja no trabalho ou nos estudos, o sonho demonstra se há funcionalidade ou disfuncionalidade dessas pessoas em relação aos escopos definidos pelo sujeito, e por fim, estando tudo certo também com esse aspecto, passa-se à quarta esfera; 4) aqui o sonho demonstra uma análise completa e ampla da situação social do sujeito, suas posições, seus negócios, sua economia etc. (Meneghetti, 2021, p. 46).

Toda essa análise não pode ser feita pessoalmente pelo sujeito, cada sonho deve ser levado à um especialista ontopsicólogo, capaz de ler perfeitamente essa “carta” enviada pelo Em Si ôntico, decodificá-la para o sujeito e dar a diretiva ótima que já se encontra contida no sonho.

Sendo assim, explicado quem é, como é, e qual o caminho para tornar-se líder, a ontopsicologia ainda possibilita que o advogado que se encontrou nesta estrada possa, não só liderar, mas também conhecer-se em sua integralidade, desvelar o próprio inconsciente e ser sujeito de todo si mesmo. Conhecer-se em sua globalidade e gozar de todos os potenciais prazeres inerentes à sua identidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, pôde-se evidenciar o perfil contemporâneo do advogado bem-sucedido, quais seus percursos, referências, e perspectivas para a advocacia do futuro, bem como, pode-se perceber aspectos referentes à Psicologia do Líder que encontram neste ofício plena reversibilidade, no sentido de que todos os cinco advogados analisados apresentaram, na sua maioria, os principais elementos, pilares e características do líder descrito por Meneghetti em sua obra exclusiva sobre a Psicologia do Líder.

Percebeu-se, no entanto, que nenhum dos cinco advogados entrevistados trouxera qualquer tópico referente ao estudo ou ao descobrimento do próprio inconsciente, situação chave para o método ontopsicológico, ainda que todos tenham apresentado uma formação cultural ampla e diversificada no que tange à generalidade, e, não obstante, uma profundidade notável no que se refere à cultura específica à área de atuação de cada um.

Todos demonstraram ter exímias habilidades diplomáticas que, ao longo da carreira, souberam utilizar como meio de captação de clientes, segurança institucional, pessoas de apoio, e formação de colaboradores. Ainda, alguns demonstraram uma distinta capacidade de transcender estereótipos, recomendando aos jovens operadores do direito que estivessem sempre abertos para o novo, que nunca julgassem as situações e seus clientes, e que, acima de tudo, colocassem seus interesses técnicos à frente de qualquer causa.

Restou claro que todos eles possuem, na medida de si mesmos, uma superioridade de fazer e coordenar em conformidade com um potencial inato; a superioridade de conhecimento e práxis sobre a advocacia na seara escolhida, em benefício próprio e à sociedade; e a superioridade de realização e resultado dada a tomada de decisões intuitivas, que não apenas medeiam os direitos individuais de seus clientes, mas façam isso em função de toda uma comunidade, em função de crescimento para si mesmo, seu cliente, e seus pares.

Nesse sentido, fica ainda mais evidente o amplo campo de contribuição da Ciência Ontopsicológica à atividade da advocacia, visto que, o método ontopsicológico, que permite desvelar o inconsciente, permitindo conhecer o próprio Em Si ôntico, consente conhecer, por consequência, também toda a realidade, dessa forma, o advogado líder que possui essa técnica dispara em antecipação aos outros, pois a partir dessa escola entende-se que não basta a formação técnica especializada, é preciso uma estrada generalista e profunda, entendendo que todos os aspectos humanos importam à própria existência.

Resgatando que a formação do jurista parte de uma excelência técnica em campo específico, mas continua *in progress* quando realiza-se em uma lógica de formação evolutiva em personalidade e inteligência, que permite o conhecimento das causas reais de cada fenômeno. Este último, somente acontece a partir da experiência prática ontopsicológica, onde

é possível colher a raiz de si mesmo, entendendo as imagens que nos constituem e acessar aquele campo da intuição, atuando-a em função de crescimento não apenas para si mesmo, mas para todos os clientes, colaboradores e parceiros do escritório.

Além disso, evidenciou-se que a produção do líder na sociedade não é tarefa exclusiva da ontopsicologia, mas é ela quem possui o método e as ferramentas justas para desvelar todo o processo para que qualquer indivíduo, que esteja disponível à mudança, possa se tornar líder de si mesmo, de acordo e em consonância com o seu potencial de natureza, ou ainda, potencializar ao máximo aqueles que já encontraram a estrada de si mesmos, tornando-os produtores de mais ser.

Nesse sentido percebe-se a imperiosa necessidade de, conhecendo o método ontopsiológico, aplicá-lo e vivenciá-lo em todos seus instrumentos disponíveis, utilizar-se da intuição e valer-se do sonho para construir uma jornada de sucesso nesta existência, buscando o contínuo desvelar-se do inconsciente por meio do training de autenticação e dos instrumentos de diagnose e intervenção da ontopsicologia

Entendendo a autenticação como forma de crescimento individual e de todos ao seu redor, reposicionando-se enquanto advogado, na medida em que colhe a realidade de si mesmo e das situações, entendendo qual o caminho mais assertivo e econômico para cada momento. O advogado como jurista é capaz de possuir a maturidade para fazer o direito conforme a lógica da vida, como líder e empreendedor humanista, entendendo o escritório como possibilidade da demonstração prática de superioridade a partir da exaltação de si mesmo enquanto fator de crescimento social e evolução histórico-civil.

REFERÊNCIAS

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 4 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MENEGHETTI, Antonio. **A Psicologia do Líder**. 6 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A simplicidade do gênio. [Entrevista concedida a] Ricardo Schaefer e Mami Ueno. **Performance Líder**, Recanto Maestro, 27ª edição, p. 11-25, 7 dez. 2022.

CASTRO, Antônio Carlos de Almeida. A coragem de debater a vida com paixão. [Entrevista concedida a] Clarissa Miranda e Mario Cipriani. **Performance Líder**, Recanto Maestro, 27ª edição, p. 26-39, 7 dez. 2022.

BERMUDES, Sergio. Astúcia, paixão e vivacidade para construir história. [Entrevista concedida a] Clarissa Miranda. **Performance Líder**, Recanto Maestro, 27ª edição, p. 51-59, 7 dez. 2022.

WILIANS, Nelson. De um sonho de infância à construção de um império na advocacia. [Entrevista concedida a] Aline Martins Rospa e Ricardo Schaefer. **Performance Líder**, Recanto Maestro, 27ª edição, p. 61-71, 7 dez. 2022.

EIRIZIK, Nelson. A arte de decifrar enigmas e encontrar soluções. [Entrevista concedida a] Clarissa Miranda. **Performance Líder**, Recanto Maestro, 27ª edição, p. 83-90, 7 dez. 2022.