

ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE

MARCELO ANTONIO RODRIGUES

**Caracterização dos jovens segundo o Teste *Forma Mentis*: um estudo de
caso do Projeto Cultivando o Saber
Fazer**

RESTINGA SÊCA, RS

2023

MARCELO ANTONIO RODRIGUES

Caracterização dos jovens segundo o Teste *Forma Mentis*: um estudo de caso do Projeto Cultivando o saber Fazer

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
EM ONTOPSICOLOGIA PARA
OBTENÇÃO DO TÍTULO
ESPECIALISTA EM
ONTOPSICOLOGIA

ORIENTADOR: PROF. Dr.
TARCÍSIO MENEGHETTI

RESTINGA SÊCA, RS

2023

RESUMO

Na perspectiva ontopsicológica, a aprendizagem emerge da introspecção, com o indivíduo interpretando o externo conforme seu potencial inato. A Pedagogia Ontopsicológica orienta jovens a alinhar sua carreira profissional com seu projeto de vida, promovendo autonomia e liderança pessoal e social. A formação integral dos jovens é essencial, abrangendo aspectos como responsabilidade, autonomia, vontade, iniciativa e trabalho em equipe. A Fundação Antonio Meneghetti exemplifica essa abordagem com seu projeto "Cultivando o Saber Fazer", que oferece experiências práticas em olericultura, fruticultura, floricultura, arte floral, paisagismo e jardinagem, para jovens, ajudando-os a desenvolver habilidades e integrar-se ativamente à sociedade. A partir da percepção do potencial pessoal e a análise do desenvolvimento de habilidades, este trabalho tem como objetivo caracterizar os participantes do projeto e traçar seu perfil conforme as cinco dimensões do Teste *Forma Mentis*. Como principais resultados observam-se: o projeto proporcionou um aumento na independência financeira para os pesquisados; os jovens valorizam a educação e apresentam alta responsabilidade, embora haja diferenças na percepção sobre liderança e tomada de decisões; o grupo a mais tempo no projeto tende a ser mais tradicional e procedimental, enquanto o grupo com menos tempo no projeto é mais inclinado à inovação; o projeto tem um impacto positivo no desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes; o projeto é importante para apoiar os jovens em sua formação e transição para a vida adulta.

Palavras chave: saber fazer, formação integral, ontopsicologia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à Fundação Antonio Meneghetti, que não só proporcionou o cenário para este trabalho, mas também contribuiu através de suas ações e valores. A abordagem ontopsicológica da Fundação iluminou o caminho da minha jornada acadêmica e enriqueceu profundamente meu entendimento sobre o assunto abordado.

Um agradecimento especial à equipe do projeto "Cultivando o Saber Fazer". Cada membro desta equipe tem sido fundamental, mostrando dedicação, e uma profunda paixão pelo que faz, tornando possível não só a realização deste trabalho, mas também a transformação de muitas vidas, incluindo a minha.

Agradeço também aos meus professores e mentores acadêmicos, cujas orientações, críticas construtivas e conhecimentos foram essenciais para a minha formação. Obrigado por me guiarem com maestria através do caminho do conhecimento e da pesquisa científica. Aos meus colegas e a todos os participantes do estudo, que com paciência e vontade de contribuir, tornaram este trabalho uma realidade. Cada entrevista, conversa e *feedback* foram essenciais para a concretização deste projeto.

Um agradecimento carinhoso à minha família (em especial minha filha Valentina – “te amo o tempo todo”) e amigos que compartilharam comigo essa jornada.

Por fim agradeço e enalteço o Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, fundador da ciência Ontopsicológica que tanto nos ensina e nos instrumentaliza para sermos protagonistas de nossas vidas, que seja perene e difundida a Ontopsicologia ao mundo e a todos, que tenhamos sempre “um bom sucesso”.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.2. O trabalho	11
2.2. A formação integral dos jovens	13
2.3. O Projeto Cultivando o Saber Fazer.....	15
3. MATERIAIS E MÉTODOS	19
3.2 Teste <i>forma mentis</i>	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	21
4.1 Caracterização dos participantes.....	21
4.1.1 Caracterização por sexo e idade	21
4.1.2 Caracterização por idade.....	22
4.1.3 Caracterização por profissão/trabalho	23
4.1.4 Caracterização por grau de dependência econômica antes e após ingressar no projeto	25
4.1.5 Caracterização por cidade de origem	27
4.1.6 Caracterização por ambiente em que vive	28
4.1.7 Caracterização por definição do projeto cultivando o saber fazer	28
4.1.8 Caracterização por auxílio no desenvolvimento pessoal	31
4.1.9 Caracterização por definição de si mesmo antes e após ingressar no projeto 33	
4.1.10 Caracterização por metas atuais e futuras de vida.....	36
4.2 Análise do teste <i>forma mentis</i>	39
4.2.1 Dimensão - Sentido De Responsabilidade	39
4.2.2 Dimensão – Autonomia	44
4.2.3 Dimensão - Vontade.....	50
4.2.4 Espírito De Iniciativa E Resolução De Problemas	54
4.2.5 Relação Funcional No Time De Trabalho (Equipe)	60
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
7. ANEXO I	72
8. ANEXO II	74

INTRODUÇÃO

Na visão ontopsicológica, a aprendizagem consiste na exata condição do indivíduo apropriar-se do íntimo de si mesmo, ou seja, a aprendizagem não é oriunda do externo, mas é uma elaboração interna a partir daquilo que se apreende externamente e que é em identidade com o potencial individual.

O educar, formar cada indivíduo a construir-se de modo autêntico, o saber-fazer são premissas da Pedagogia Ontopsicológica, essa possibilita aos jovens construir uma carreira profissional de acordo com o próprio projeto de vida. Abre a possibilidade para que jovens tornem-se progressivamente líderes, primeiramente para si mesmos e, depois, para o contexto social em que estão inseridos (GEHRKE, SCHAEFER, 2017).

No trecho retirado da conferência do Professor Acadêmico Antonio Meneghetti em 2012 esse destaca que os jovens que querem ser e fazer mais, para si e para sociedade devem observar pontos que os auxiliam no processo de evolução para o crescimento por valor e funcionalidade:

“Qual é o posicionamento de um jovem de 16 anos... que busca a afirmação econômica de si mesmo na sociedade atual? Os modos são tantos, infinitos como a fantasia, e cada um deve saber encontrar o seu ponto. A primeira coisa é: o que você sabe fazer? Não pode ir a uma empresa pedir trabalho porque tem necessidade... o empresário não pode fazer caridade, não pode te dar trabalho porque não sabe fazer nada... primeira impostação que um jovem que quer fazer carreira, que quer o reconhecimento econômico, primeiro deve dar, primeiro deve demonstrar, primeiro deve ser capaz de ajudar o egoísmo, a ambição do empresário... Para se tornar patrão, é preciso antes saber servir... Então aprendemos: saber fazer uma coisa, se eu não sei fazer nada, só estudei, então comece...” (MENEGETTI, 2012, *transcrição de vídeo*)

Segundo Meneghetti (2009) aprender tarefas simples tais como: limpeza, organização das suas próprias coisas, preparo da própria alimentação e tantas outras competências são importantes para a formação de uma base consistente para a vida de um jovem. Essas aprendizagens, apesar de serem consideradas pouco valorizadas em nossa sociedade, ensinam ao jovem como ele pode, embora com o provisório despreparo, aos poucos ir ganhando a própria autonomia e dignidade por meio do seu esforço pessoal. (MENEGETTI, 2013).

No período da juventude é fundamental que o jovem comece a fazer trabalhos manuais ou artesanais para adquirir capacitação ao saber servir e independência financeira. Para Meneghetti (2009), existem alguns ofícios artesanais como garçom,

vendedor, pedreiro, eletricista, pintor e costureiro, que são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento do jovem aprendiz.

Para Schaefer (2017) essas atividades de base têm 3 funções: 1) ensinar ao jovem coisas elementares do próprio existir, fundamentais para construir a própria autonomia; 2) introduzir os jovens às responsabilidades civis cotidianas; 3) iniciar uma experimentação sobre suas tendências, suas inclinações naturais, seus maiores interesses.

O saber fazer refere-se à capacidade prática de aplicar conhecimentos em situações concretas, de maneira eficaz. É uma habilidade que vai além do mero conhecimento teórico e se traduz na prática diária, sendo fundamental em várias dimensões da vida pessoal e profissional. No âmbito profissional, muitas instituições de ensino têm buscado desenvolver o saber fazer em seus estudantes através da educação baseada em competências. É uma abordagem pedagógica que enfatiza a importância da aprendizagem prática e da experiência como meio fundamental para adquirir conhecimento e habilidades. Essa abordagem, muitas vezes associada à pedagogia construtivista, destaca a necessidade de os indivíduos estarem envolvidos ativamente em atividades práticas para compreenderem e internalizarem conceitos de forma mais profunda e duradoura.

Jean Piaget (2012) em sua obra *Epistemologia Genética*, salientou a ideia de que o conhecimento não é transmitido passivamente, mas construído ativamente pelos indivíduos. Ele enfatizou a importância das experiências práticas na construção do conhecimento, destacando que a interação direta com o ambiente desempenha um papel fundamental na aprendizagem. Nesse sentido, o saber fazendo é uma abordagem que se alinha com a teoria construtivista de Piaget, pois enfatiza a participação ativa do aprendiz na construção do seu próprio conhecimento.

Freire (2019) argumentou que o saber fazendo é essencial para a educação libertadora, na qual os alunos não são meros receptores passivos de informações, mas sujeitos ativos na transformação da sua realidade. Freire ressaltou que o ato de fazer, de agir no mundo, é uma forma poderosa de aprender, uma vez que os indivíduos podem relacionar o que aprendem com suas próprias experiências e contextos.

A aprendizagem experiencial, um campo de estudo que ganhou destaque nas últimas décadas, reforça a importância do saber fazendo. Kolb (2014), destaca que a

experiência prática é o ponto de partida para a aprendizagem significativa. Para esse autor o ciclo de aprendizagem inclui as etapas de experiência concreta, observação reflexiva, conceituação abstrata e experimentação ativa, refletindo como o saber fazendo está integrado no processo de aprendizagem.

Como da Costa et al. (2012) destacam, o mundo do trabalho valoriza cada vez mais os profissionais que, além de possuírem o conhecimento teórico, demonstram capacidade de colocá-lo na prática, resolvendo problemas reais.

No contexto do desenvolvimento pessoal, o saber fazer está intrinsecamente ligado à autonomia e à resolução de problemas cotidianos. Alves; Oliveira e Melo (2022) afirmam que ter autonomia envolve a capacidade de agir de forma responsável, tomar decisões conscientes e críticas e assumir as consequências de nossas ações. Além disso, implica uma profunda consciência das influências externas que afetam nossas escolhas, incluindo pressões sociais, culturais, políticas e econômicas. Ter autonomia significa não apenas resistir a imposições sociais injustas, mas também compreender as complexidades políticas, econômicas e ideológicas por trás delas. É a habilidade de tomar decisões informadas, alinhadas com nossos valores pessoais, em um mundo interconectado e em constante mudança.

A educação ao longo da vida é uma abordagem que enfatiza a aprendizagem contínua. Nesse contexto, o saber-fazer torna-se fundamental. Segundo Pereira (2018), a capacidade de aplicar conhecimentos de forma prática é crucial para a aprendizagem autônoma e para a adaptação a um mundo em constante transformação.

A aprendizagem prática é uma abordagem poderosa que permite internalizar habilidades e conhecimentos de maneira mais profunda. Através da prática deliberada, metas claras, feedback e reflexão, você pode maximizar seu aprendizado e tornar-se mais competente no que se propõe a fazer.

Conforme Rossato e Giordani (2014), na juventude a postura do jovem deveria ser aquela de começar a agir e aprender todos os instrumentos para evoluir de modo autônomo: estudo, trabalho, experiências práticas e atividades que contribuem na sua formação.

Schaefer (2017) afirma que o jovem precisa se experimentar e se formar por meio da prática, o saber fazer, ao mesmo tempo deve saber servir, o melhor líder é aquele que melhor sabe servir. O mesmo autor afirma que maestria profissional no

mundo do trabalho é alcançada pelo exercício repetitivo do saber fazer, para atingir o objetivo é preciso fazer inicialmente as pequenas coisas com excelência, qualidade e perfeição. Posteriormente as pequenas tarefas evoluem para atividades com maior responsabilidade.

Com o escopo de formar alunos para ser, saber e fazer, a Fundação Antonio Meneghetti (FAM) desenvolve projetos em diferentes áreas, entre elas destaca-se o Projeto Cultivando o Saber Fazer. O projeto tem como objetivo incentivar o aprendizado da prática de valorização do emprego. Sendo assim, recebe jovens que querem e precisam trabalhar, sendo que, muitas vezes, ainda não possuem experiência no mundo do trabalho.

O projeto atua em duas grandes frentes: a Horta – produção de hortaliças, legumes e frutas; e as Flores – produção de flores e plantas ornamentais, paisagismo, jardinagem e arte floral. Organizam-se grupos de jovens para fazer atividades simples, mas de extrema importância. Por meio de estágio são instruídos a realizar condutas comuns que se adequam ao perfil de cada um.

O projeto proporciona ao jovem a possibilidade de construir um vínculo de participação dentro do Recanto Maestro, torna-o parte da contínua construção do espaço. Ensina posturas e condutas adequadas dentro dos ambientes de trabalho no fazer das atividades. Além dos ensinamentos dentro da área específica da olericultura, fruticultura, floricultura, paisagismo, jardinagem e arte floral o jovem compreende a importância da dedicação e persistência necessárias para a realização de suas atividades do dia a dia e do seu futuro profissional.

A partir da percepção do potencial pessoal e a análise do desenvolvimento de habilidades, este trabalho tem como objetivo geral: caracterizar os participantes do projeto Cultivando o Saber Fazer através do Teste *Forma Mentis* e contribuir para a formação integral dos jovens. E apresenta como objetivos específicos: a) definir o perfil dos pesquisados a luz do Teste *Forma Mentis*; b) comparar os resultados obtidos entre os grupos pesquisados; c) analisar as habilidades dos jovens e auxiliar na melhoria contínua dessas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.2. O trabalho

O trabalho é um modo de realização de si e de estatuto e identidade social ao mesmo tempo desempenha um papel decisivo nas regulações psíquicas. Esse modo de realização de si é um conceito que se refere a como uma pessoa busca concretizar seus objetivos, desenvolver suas capacidades e expressar sua identidade pessoal. Em outras palavras, é a maneira pela qual uma pessoa busca se tornar quem ela deseja ser. Isso envolve um processo de autodesenvolvimento, que pode abranger aspectos como educação, carreira, relações interpessoais, hobbies, espiritualidade, entre outros. A realização de si é um processo contínuo e dinâmico que é influenciado por muitos fatores, incluindo experiências de vida, oportunidades, desafios e o ambiente sociocultural no qual a pessoa está inserida (MARQUES, 2010).

Ao mesmo tempo, o estatuto e a identidade social referem-se à posição ou ao papel de uma pessoa dentro de uma determinada sociedade ou grupo social. O estatuto pode ser determinado por muitos fatores, incluindo profissão, nível de educação, renda, idade, gênero, etnia, entre outros. Ele pode influenciar como uma pessoa é percebida e tratada pelos outros e pode afetar muitos aspectos da vida de uma pessoa, incluindo suas oportunidades, suas relações sociais e até mesmo sua autoestima.

Meneghetti em seu livro *Aprendiz Líder* (2020) afirma que são três os pontos para ingressar no mundo do trabalho: base econômica, liberdade legal e as pessoas de apoio.

A base econômica representa a liberdade, autonomia e a capacidade de ser quem se é. Sem ela, uma pessoa fica constantemente sob a dependência de empréstimos, o que limita suas ações. Para agir com liderança, é crucial controlar sua própria base econômica, que não se limita à conta bancária, mas se refere ao local de trabalho onde se obtém uma renda constante. Essa base econômica é construída com base no conhecimento e habilidades que uma pessoa possui, ou seja, sua capacidade de fazer algo produtivo. Para criar uma base econômica sólida

no mundo do trabalho atual, são necessárias cinco condições essenciais: a) possuir um diploma que orienta a pessoa em áreas específicas. b) dominar pelo menos uma língua estrangeira, além da língua nativa. c) ter habilidades de uso inteligente do computador e da internet. e) especializar-se em uma área de interesse, proporcionando eficiência e atualização contínua. f) desenvolver habilidades de comunicação pública e trabalhar na construção da própria imagem. (MENEGETTI, 2020).

A Liberdade Legal para líderes em um mundo complexo se destaca a obrigação de agir sempre de forma corretamente legal. O líder deve evitar situações profissionais que não estejam de acordo com a lei, pois agir contra a lei pode resultar na perda de direitos. O agir contra a lei, mesmo por ignorância, pode ter consequências negativas, boa-fé não é uma defesa válida perante a lei, e é crucial entender como a lei se aplica a qualquer ação planejada. (MENEGETTI, 2020).

As pessoas de apoio são aquelas com as quais uma pessoa ou líder mantém relações de trabalho e que desempenham um papel fundamental na garantia dos aspectos econômicos e legais de suas atividades. É importante cultivar essas pessoas de apoio, muitas vezes dando-lhes a sensação de importância, para que elas forneçam consultoria valiosa sobre assuntos que lhes interessam. Não se trata do grupo de colaboradores, mas sim de profissionais altamente especializados em um campo específico. (MENEGETTI, 2020).

Os jovens do século XXI enfrentam um mercado laboral diferente das gerações anteriores, repleto de oportunidades, mas também de incertezas. Uma transição para uma economia mais digitalizada e automatizada sugere que muitas profissões tradicionais estão desaparecendo ou se transformando.

O mercado atual exige uma combinação de habilidades técnicas e socioemocionais. O Fórum Econômico Mundial de 2018 destacou que habilidades como pensamento crítico, resolução de problemas complexos e inteligência emocional estão se tornando cada vez mais cruciais. (Souza e Andrade, 2018). Também nunca na história se teve tanto acesso ao conhecimento, plataformas digitais oferecem cursos, informações com base nas melhores instituições de pesquisas do mundo, permitindo que os jovens se capacitem constantemente.

É fato, no mundo inteiro e nas diversas épocas se observa que os jovens se perdem mais ou menos na idade de 16 aos 24 anos, momento em que, depois, começam a enrijecer no interior de uma das tantas máscaras/estereótipos que se

pode assumir na sociedade. Mas, o período que vai dos 14 aos 24 anos, a década de ouro, é um período em que ainda se pode agir e reagir em relação a esta possibilidade de enrijecimento futuro do jovem. (MENEGETTI, 2013).

O paradoxo se dá neste momento, pois, presumindo-se que o jovem está bem e não precisa ser ajudado, é neste período em que é deixado sozinho, e neste mesmo período se dá a perda de tantas inteligências e potenciais humanos. A partir da educação que teve na família, na escola e nos diversos lugares sociais, o jovem não se encontra pronto, não está formado diante da vida e de seu potencial, e não sabe fazer, ou seja, existe ainda todo um caminho a percorrer e operar sobre si mesmo. A família, escola e sociedade podem dar informações, boa educação, mas, geralmente, não conhecem o potencial ínsito (critério de natureza) a cada ser humano. No percurso de formação pessoal/profissional o jovem não pode ser substituído: deve assumir a responsabilidade em construir a própria estrada e agir em primeira pessoa.

2.2. A formação integral dos jovens

A importância da formação integral dos jovens é um tema central na educação e no desenvolvimento da sociedade. Uma formação integral vai além do mero acúmulo de conhecimento acadêmico; ela visa preparar os jovens para uma vida plena e significativa em todas as suas dimensões. Uma formação integral proporciona aos jovens as ferramentas necessárias para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo, os jovens precisam aprender a aprender, adaptando-se a um mundo em constante evolução.

Algumas dimensões (ou escalas) são fundamentais para formação integral dos jovens e constituem o teste *Forma Mentis*, ferramenta de pesquisa do trabalho, e são resumidas nas cinco características seguintes conforme Teixeira (2017 p. 94-115):

1) Responsabilidade: uma pessoa com forma mentis justa questiona as causas fundamentais do que acontece, buscando identificar suas próprias possíveis responsabilidades. Ela demonstra maturidade, um senso de responsabilidade e uma autocrítica construtiva, não atribuindo externamente a culpa ou a origem dos eventos

em que está envolvida. A palavra "responsabilidade", em sua origem latina, está ligada à ideia de "responder". Portanto, refere-se a uma situação psicológica em que um indivíduo se sente compelido a fornecer uma resposta adequada, seja do ponto de vista existencial, jurídico ou moral. Essa necessidade de resposta é fundamental para preservar a integridade da situação em questão.

2) Autonomia: fazer referência à habilidade da pessoa agir de maneira livre e autônoma, baseando-se unicamente em seu próprio julgamento interno. Uma pessoa de *forma mentis* justa é autônoma no sentido de que toma decisões independentemente de influências externas, sem depender do apoio ou assistência de um líder ou amigo. Isso demonstra sua capacidade de autonomia nas ações, um traço que está intrinsecamente ligado à autoestima e à maturidade.

3) Vontade: originária do latim "voluntas", a vontade pode ser compreendida como a capacidade de transformar intenções em ações definidas. Ela representa a habilidade de iniciar e executar um ato de forma consciente, controlando o modo, o lugar e o tempo em que esse ato ocorre. A vontade é sinônimo de determinação, persistência e dedicação em direção a um objetivo específico. No contexto da *forma mentis* que estamos discutindo, a vontade desempenha um papel crucial, pois a pessoa a utiliza como motor para o trabalho, não como uma mera parte do sistema, mas como um exercício contínuo de sua intencionalidade. O trabalho se torna um meio de concretizar projetos diariamente. Esse comportamento mental é um indicativo de sucesso e superação.

4) Espírito de iniciativa e *problem solving*: uma pessoa dotada de iniciativa demonstra habilidade em ser criativa diante de desafios, apresentando soluções apropriadas para os problemas que enfrenta. Ela aborda os problemas de forma direta e eficiente, ou seja, sabe como estruturar o problema e, assim, sua abordagem não é superficial. Não desperdiça tempo, evita a dispersão e mantém um foco concreto nos resultados. Sua orientação está voltada para alcançar metas, o que significa que ela reconhece as prioridades e as alinha com soluções práticas, sem ser influenciada por considerações morais, sentimentais ou tradições. Ela enxerga os problemas não apenas como obstáculos, mas também como oportunidades para estimular sua própria inteligência.

5) Capacidade de relação funcional com os outros: a habilidade de gerenciar relacionamentos é uma das competências estratégicas fundamentais tanto no ambiente de trabalho quanto na vida social em geral. O vocábulo "funcional" destaca

a importância de organizar os relacionamentos de maneira eficaz no contexto histórico, ou seja, de modo que seja benéfico, contribuindo para a consecução de um propósito específico. Ser capaz de interagir com outras pessoas, sejam amigos, colegas ou superiores, de maneira funcional, implica em resolver situações de forma a evitar conflitos desnecessários, sem apelar para a assistência ou piedade alheia. Além disso, envolve a habilidade de promover harmonia entre as pessoas, alinhando-as com o objetivo em questão. Essa capacidade significa gerenciar as relações sociais de forma inteligente, utilizando a diplomacia como uma verdadeira forma de arte.

2.3. O Projeto Cultivando o Saber Fazer

Conforme o site da FAM (2023) a entidade se dedica a Pesquisa Científica, Humanista, Cultural e Educacional. Foi criada em 29 de janeiro de 2010, pelo Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, que teve, em vida, a intenção de preservar o patrimônio físico e intelectual de sua obra no Brasil. Ele definiu como prioridade de existência da Fundação a educação, o incentivo à cultura e à pesquisa. A sede da FAM está situada no Distrito Recanto Maestro, na cidade de São João do Polêsine - RS. Local fundamentado em formação e desenvolvimento humanista que apresenta ao Brasil e ao mundo como - a partir do ser humano integral - a ciência, a educação e o empreendedorismo podem gerar crescimento econômico, ambiental e, sobretudo, humano.

A instituição incentiva e promove a educação, a cultura e a pesquisa científica por meio de projetos divididos em três programas: Culturais e Educacionais, Difusão da Ontopsicologia e Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro. Esses projetos estão fundamentados na Ciência Ontopsicológica com trabalhos que enfocam a Cultura Humanista, a qual vê o homem como ser capaz de realizar um desenvolvimento responsável e integral da própria vida. Por isso, todos os projetos, apesar de atuarem em diferentes áreas, se complementam e andam juntos para a formação dos seus participantes, determinando, em consequência, uma sociedade humanamente melhor. Desde 2015, os projetos intensificaram o apoio aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS),

definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Com esses objetivos e metas, pretende-se a evolução mundial equilibrada em três dimensões: econômica, social e ambiental.

Meneghetti (2021) afirma em seu livro Projeto Terra a importância da psicologia do encontro com a natureza e a relevância de compreender a lógica da vida presente na natureza. Destaca que a natureza possui um projeto eterno e uma especificidade informática, assim como os seres humanos. Discute como diversas instituições e mercados estão voltados para a preservação do meio ambiente e a criação de mercados locais e autossuficientes.

O autor enfatiza a necessidade de uma psicologia que promova o encontro entre os seres humanos e a natureza, permitindo a compreensão da inteligência presente na vida natural. Ressalta que a verdadeira biologia é a capacidade de compreender a inteligência por trás de cada elemento da natureza. Também menciona a importância de estar em sintonia com a natureza para experimentar uma dimensão superior de vida, comparando a natureza a uma partitura musical que apenas os "musicistas" da vida podem tocar.

No mesmo livro Meneghetti (2020) discute a importância da "cozinha viva" como meio para alcançar e manter um estilo de vida superior. "Cozinha viva" refere-se à arte de escolher alimentos que promovam não apenas a nutrição, mas também o crescimento pessoal, mental e espiritual.

O autor argumenta que a alimentação vai além da simples nutrição e destaca que os líderes, em particular, devem cuidar da qualidade da sua dieta para se manterem saudáveis e em crescimento constante. Ele compara a preparação dos alimentos a uma forma de arte, onde é possível criar experiências gastronômicas que elevam a personalidade e a sensibilidade do indivíduo. O texto também enfatiza a importância de escolher alimentos vivos e saudáveis que estejam em sintonia com a vitalidade do corpo, evitando alimentos processados ou prejudiciais. Por fim, o autor ressalta que a qualidade da alimentação está diretamente relacionada à qualidade de vida e que a "Cozinha Viva" não é apenas uma opção, mas sim uma maneira de manter uma vida superior e uma mente sensível às experiências do mundo.

A importância de uma conexão profunda com a terra e a natureza para a saúde mental e a realização pessoal é discutida por Meneghetti (2020) em seu livro Psicologia Empresarial, ele argumenta que muitas vezes buscamos respostas em

ideologias e teorias, mas a verdadeira sanidade e vitalidade vêm da interação com o ambiente natural. O autor enfatiza a necessidade de trabalhar a terra e de ter uma relação prática e íntima com ela, o que ele chama de "autonutrição com a grande mãe terra". Ele acredita que isso não apenas fortalece nossa conexão com a natureza, mas também nos ajuda a nos conhecermos melhor e a desenvolver nosso potencial humano. O autor advoga a importância de uma relação profunda e prática com a terra e a natureza como um meio de promover a sanidade mental e a realização pessoal. Ele argumenta que essa conexão com o ambiente natural é essencial para a nossa saúde e bem-estar psicológico.

Pensando na formação integral dos jovens, promoção de oportunidades de aprendizagem; o incentivo de uma vida saudável e do bem-estar; a proteção, a recuperação e a promoção do uso sustentável dos ecossistemas terrestres; compreensão e conexão com a natureza entre outras práticas implementadas pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a Fundação Antonio Meneghetti desenvolve o projeto Cultivando o Saber Fazer. Este projeto é dividido em duas grandes áreas: Olericultura (horta) e a Floricultura (flores e plantas ornamentais).

A horta possui cerca de 3000 m² e o cultivo das olerícolas é a céu aberto, nesse espaço se produz permanentemente hortaliças, legumes, chás, temperos para a venda externa (principalmente para os moradores do Recanto Maestro) e também para abastecer o Restaurante Colibri que faz parte da Escola de Gastronomia da Faculdade Antonio Meneghetti. Atualmente a equipe da "horta" é composta por 4 técnicos e 31 estagiários, esses desenvolvem atividades de semeadura, transplante, repicagem, desbaste, adubação, correção do pH do solo, preparo de canteiros, plantio, controle de plantas invasoras, pragas e doenças, colheita, preparação dos produtos, pós colheita e comercialização. Em todas as atividades de produção se preconiza o cultivo orgânico e controle alternativo e natural de pragas e doenças, resultando em um produto de qualidade superior.

A floricultura (flores) é desenvolvida em 3 grandes frentes: produção de flores e plantas ornamentais, implantação e manutenção de jardins. A equipe atual é composta por 5 técnicos e 31 estagiários que atuam divididos em equipes e nas 3 frentes de trabalho. A produção ocorre em uma área aproximada de 5000 m² onde foi construída uma estufa aço galvanizada de 210 m², um telado 50% de 180 m² e espaços de produção a céu aberto. Nesta área são produzidas forrações anuais e

perenes, arbustos e arbóreas ornamentais, flores de corte e de vaso, além de suculentas, cactos, entre outras. Um dos objetivos desta produção é abastecer as demandas dos espaços ajardinados, eventos, restaurante, hotel e locais de convívio da Fundação Antonio Meneghetti.

A implantação e/ou reformulação dos jardins ocorrem nos espaços pertencentes à FAM, sendo que todas intervenções utilizam plantas, flores produzidas pelo projeto. A manutenção dos espaços ajardinados ocorrem permanentemente em 9 locais pertencentes à FAM (Sede da Fundação, Escola de Gastronomia, Espaço da Sauna, Avenida principal do Recanto Maestro, Trevo de acesso ao Recanto Maestro, Galeria de Ontoarte, Campo de Futebol, Ginásio Poliesportivo, Espaço Flores) e esporadicamente, conforme necessidade, em mais 4 locais (Projeto Terra, Clínica Multiprofissional, Antonio Meneghetti Faculdade, Hotel Capo Zorial).

Em todas as atividades realizadas, os estagiários, possuem atuação principal e fundamental, ou seja, devem estar envolvidos por inteiro, aprendendo na prática os ensinamentos que lhes são proporcionados.

Além das atividades laborais que se desenvolve no Projeto Cultivando o Saber Fazer, a aplicação da Pedagogia Ontopsicológica em projetos práticos voltados à educação, fomento da cultura, da cidadania e do desenvolvimento socioeconômico é o objetivo principal.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Foram aplicados dois questionários presenciais, manuais, no mês de maio de 2023 em 44 participantes:

a) Caracterização dos participantes contendo 13 perguntas entre objetivas e descritivas (Anexo I);

b) *Forma Mentis* contendo 62 questões de múltipla escolha (Anexo II); Os participantes foram organizados em 2 grupos: grupo 1 (G1) atuantes no projeto a mais de 6 meses (9 pesquisados); grupo 2 (G2) atuantes no projeto a menos de 6 meses (35 pesquisados).

3.2 Teste *Forma Mentis*

O teste *Forma Mentis* é um teste objetivo, com perguntas fechadas, compostos por 62 questões de múltipla escolha (Anexo II), com três opções de resposta, dentre as quais deve-se escolher apenas uma, sendo as questões relacionadas a situação da vida profissional e em relação a aspectos pessoais. Este teste analisa cinco dimensões de desenvolvimento em relação à *forma mentis* (ou mentalidade) conforme o que segue:

1º Dimensão: sentido de responsabilidade;

2º Dimensão: autonomia;

3º Dimensão: vontade;

4º Dimensão: espírito de iniciativa e resolução de problemas;

5º Dimensão: relação funcional no time de trabalho (equipe).

As questões são distribuídas aleatoriamente no teste até atingir o número de questão de cada dimensão. Cada resposta considerada “correta” equivale a um ponto no somatório da dimensão do teste. Conforme o somatório de acertos de cada dimensão o participante terá uma indicação do nível que lhe compete, ou seja, nível baixo, médio ou alto.

O sentido de responsabilidade é um aspecto importante no desenvolvimento dos jovens. Ele se refere à consciência e compromisso com as obrigações e deveres individuais e coletivos. O senso de responsabilidade pode impactar diversas áreas da vida dos jovens, incluindo sua educação, relacionamentos, trabalho e participação na sociedade. Ter um senso de responsabilidade os capacita a tomar decisões informadas e assumir as consequências de suas ações. A dimensão sentido de responsabilidade é constituída por 16 perguntas (9, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 30, 33, 37, 43, 44, 46, 47, 54, 61), o máximo de pontos a ser atingidos é 16 (dezesseis) e no mínimo zero. A pontuação de zero a 6 corresponde nível baixo; de 7 a 12 nível médio; e de 13 a 16 nível alto.

Na dimensão de autonomia, o máximo é 13 e o mínimo é zero e é constituída pelas questões: 32, 34, 36, 39, 41, 42, 49, 52, 53, 56, 57, 58, 59. A pontuação de zero a 5 indica nível baixo; de 6 a 9 indica nível médio; de 10 a 13 indica nível alto.

A dimensão da vontade possui 12 perguntas (1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 20, 29, 50, 62) e o máximo de pontos obtidos é 12 e o mínimo 0. A pontuação de zero a 4 corresponde nível baixo; de 5 a 9 nível médio; de 10 a 12 nível alto.

Na dimensão do espírito de iniciativa e resolução de problemas o máximo de pontos é 13 e é composta pelas perguntas: 6, 11, 14, 16, 17, 18, 23, 26, 27, 27, 40, 51, 55, 60. A pontuação de zero a 5 indica nível baixo; de 6 a 9 nível médio; de 10 a 13 nível alto.

Para dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe), o máximo é 8 e mínimo zero, constituída por 8 perguntas (7, 13, 15, 31, 35, 38, 45, 48). A pontuação de zero a 2 aponta nível baixo; de 3 a 5 aponta nível médio; e de 6 a 8 nível alto. Ao mesmo tempo o participante que atinge valor mais próximo do 62 denota maior desenvolvimento de forma geral.

Foram aplicados 44 questionários sendo que os pesquisados foram divididos em 2 grupos: Grupo 1 (G1) estagiários, colaboradores com mais de 6 meses de atuação no projeto, totalizando 9 participantes; Grupo 2 (G2) estagiários, colaboradores com menos de 6 meses atuando no projeto, totalizando 35 participantes. Esta divisão foi estabelecida para verificar se o tempo de atuação no projeto pode interferir na formação integral dos participantes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

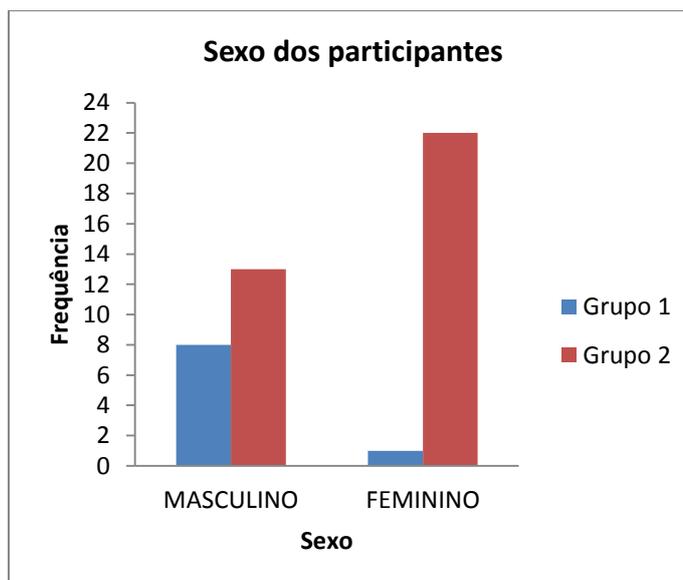
A análise dos dados se deu a partir da interpretação dos resultados das perguntas do *Forma Mentis* referentes às 5 dimensões e dos resultados do questionário de caracterização dos participantes. Para as perguntas do *Forma Mentis* em que ambos os grupos tiveram respostas semelhantes ao gabarito, optou-se por não analisar os resultados, mas apresentá-los em forma de anexo (Anexo II). Em ambos os casos foram elaborados gráficos demonstrativos dos resultados individuais e de comparação das respostas dos grupos.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

4.1.1 Caracterização por sexo e idade

O universo de pesquisados foi de 44 indivíduos sendo que desses 21 (48%) são do sexo masculino e 23 (52%) do sexo feminino. Divididos nos 2 grupos tem-se G1: 8 indivíduos do sexo masculino (89%) e 1 do sexo feminino (12%); G2: 13 participantes do sexo masculino (37%) e 22 participantes do sexo feminino (63%). Observa-se no gráfico 1 que no G1 é predominante o sexo masculino e no G2 o sexo feminino.

Gráfico 1: Caracterização por sexo



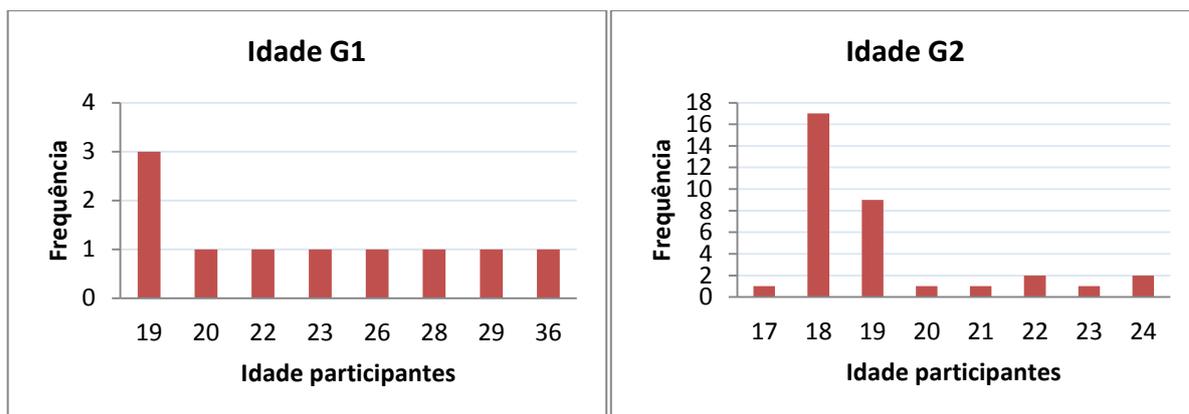
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.2 Caracterização por idade

A menor idade nos integrantes do G1 é de 19 anos que possui 3 indivíduos (maior frequência) e a maior idade é 36 anos (1 integrante), a média de idade do G1 é de 24 anos. No G2 a menor idade dos integrantes é de 17 anos (1) e a maior idade do grupo 2 é de 24 anos (3). A idade com a maior frequência no G2 é a de 18 anos (17 integrantes) seguido pela idade de 19 anos (9), sendo que a média de idade do grupo é de 19 anos (Gráficos 2^a e B).

Analisando os resultados verifica-se que em ambos os grupos o predomínio dos participantes são de jovens. No contexto de desenvolvimento humano, a Organização Mundial de Saúde considera jovens as pessoas entre 15 e 24 anos de idade. Quanto a concepção Ontopsicológica sobre jovens, não se define uma faixa etária específica, a juventude está mais relacionado com o potencial de crescimento e mudança do que com a idade. A juventude é um estado de espírito, um período de descoberta de si mesmo e de definição de seu lugar no mundo, ainda que, a faixa etária de 15 aos 24 anos é marcada significativamente por uma série de mudanças psicológicas, econômicas e sociais, que a maioria dos adultos (a cima de 24 anos) já passaram.

Gráficos 2 A e B: Caracterização por idade



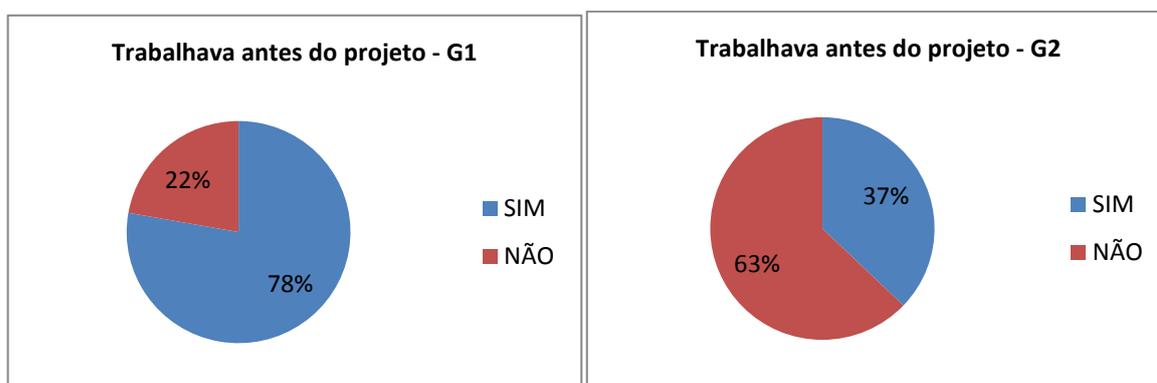
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.3 Caracterização por profissão/trabalho

O trabalho pode ter um impacto significativo no desenvolvimento dos jovens, proporcionando-lhes oportunidades de ganhar independência financeira, adquirir habilidades valiosas, e começar a explorar possíveis carreiras.

Nos gráficos 3 A e B, dos 9 participantes do G1 78% (7) trabalharam anteriormente ao ingresso no projeto, enquanto que no G2 63% (22) não trabalharam anterior a admissão no projeto. Sendo que as profissões/trabalhos já trabalhadas no G1 são: jardinagem, repositor e caixa de supermercado, produtor de flores, vendedor, produtor rural, técnico agrícola. As profissões/trabalhos já realizadas pelo G2 são: vendedor, manicure, diarista, serviços gerais, agricultor, atendente, secretária, calçadista, estagiário, caixa/repositor de supermercado.

Gráficos 3 A e B: Caracterização por profissão/trabalho

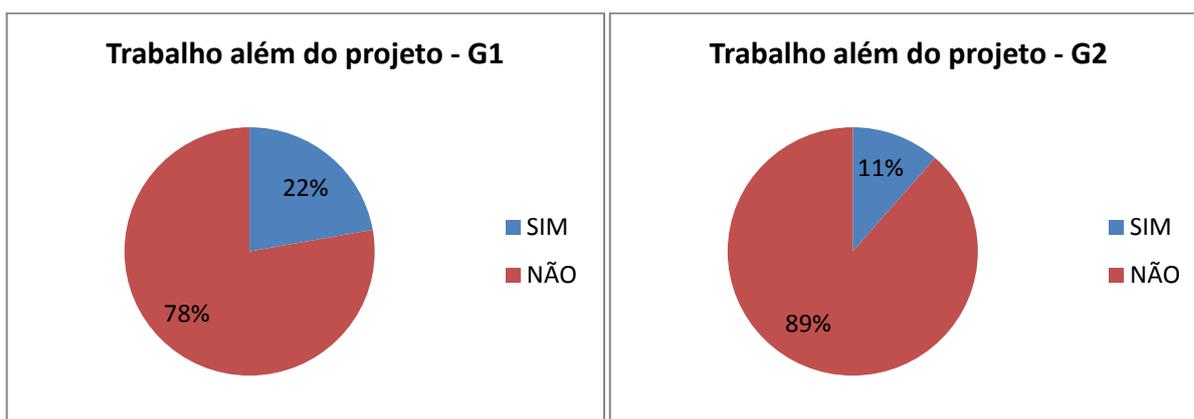


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Nessa caracterização observa-se que a grande maioria dos integrantes do G1 já desempenharam alguma forma de trabalho remunerado, ao mesmo tempo tem-se o G2 que a maioria dos integrantes nunca trabalharam anteriormente ao projeto, isso pode ser atribuído pela média da idade do G1 ser superior ao G2, também devido que os participantes do G1 foram impactados diretamente pela pandemia, ocasião que se preconizava o isolamento social e os empregos eram escassos.

Ainda em relação ao trabalho, verifica-se nos gráficos 4A e B que além das atividades realizadas no projeto, alguns participantes da pesquisa trabalham em outros locais em seus “momentos de folga”, no G1 22% dos participantes (2) desempenham trabalho extra (babá e lavora), no G2 11% (4) realizam esse tipo de trabalho (monitoria, *freelancer*, bolsista em outro projeto).

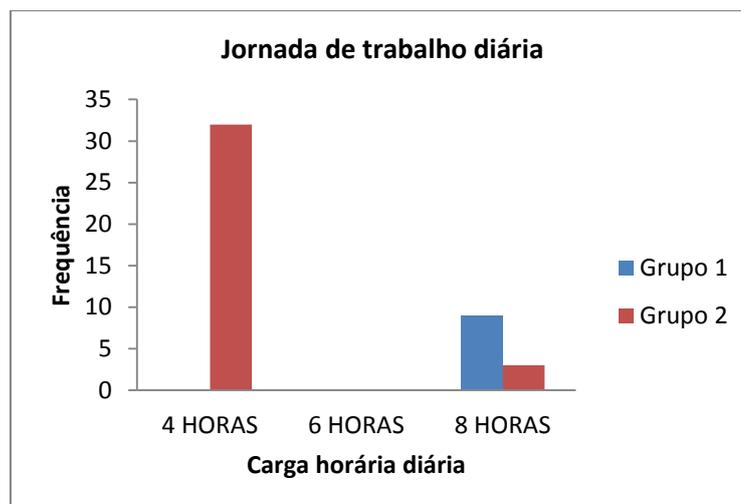
Gráficos 4 A e B: Caracterização por profissão/trabalho



Fonte: Dados coletados na pesquisa

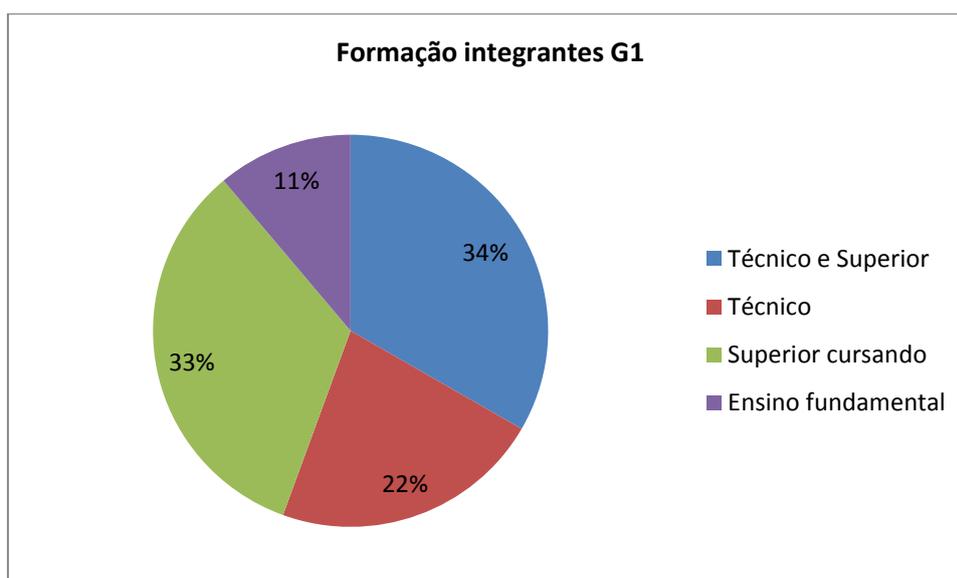
A jornada de trabalho/carga horária diária de trabalho (Gráfico 5) de 8 horas é unanimidade no G1 e no G2 tem-se 4 horas como prevalente (91%), ou seja, 32 indivíduos. Isso pode ser explicado devido que 100% dos integrante do G1 são estudantes de cursos superiores da Antonio Meneghetti Faculdade, possuem ensino médio completo, e estudam no contra turno do seu trabalho ou durante a noite. Já os integrantes do G1, em sua maioria, já possuem pelo menos nível técnico concluído e não estão, no momento, estudando (Gráfico 6).

Gráfico 5: Caracterização por profissão/trabalho: jornada de trabalho



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 6: Caracterização por profissão/trabalho: formação



Fonte: Dados coletados na pesquisa

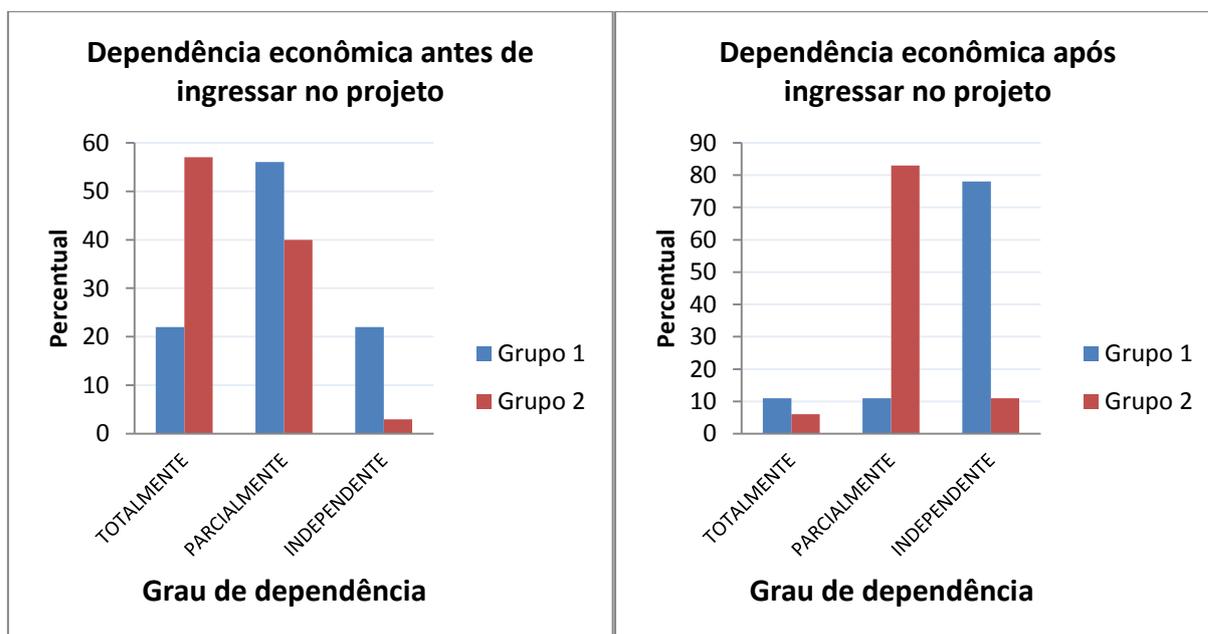
4.1.4 Caracterização por grau de dependência econômica antes e após ingressar no projeto

Observa-se no gráfico 6 A que a dependência financeira antes de ingressar no projeto no G2 era superior se comparado com o G1 (57% e 22% respectivamente), isso pode ser explicado devido que os integrantes do G1 já

atuavam em algum tipo de trabalho anteriormente ao projeto, já participavam do mundo do trabalho. Já a maioria dos participantes do G2 nunca trabalharam anteriormente ao projeto.

O Gráfico 6B sinaliza uma mudança positiva na situação de autonomia e independência financeira. Em relação aos participantes do G1, constata-se que 78% deles são totalmente independentes e no G1 11%. Embora o percentual de independentes no G2 é considera baixa, tem-se uma melhoria significativa entre o primeiro e segundo momento, ou seja, antes e depois de ingressar no projeto. Anteriormente no G2 tinha-se grande parte dos integrantes (56%) totalmente dependentes e 40% com dependência parcial. No segundo momento se verifica apenas 11% dos integrantes totalmente dependentes e 78% com dependência parcial.

Gráficos 6 A e B. Caracterização por grau de dependência econômica antes de ingressar no projeto

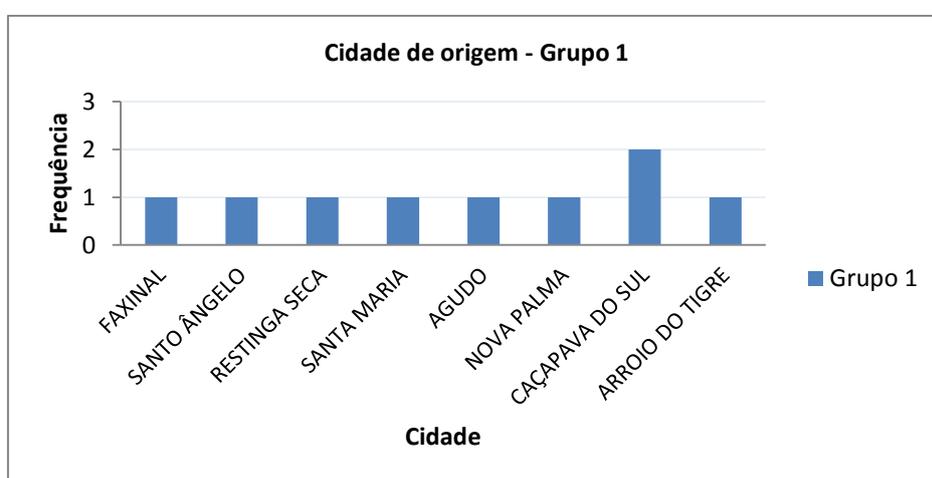


Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.5 Caracterização por cidade de origem

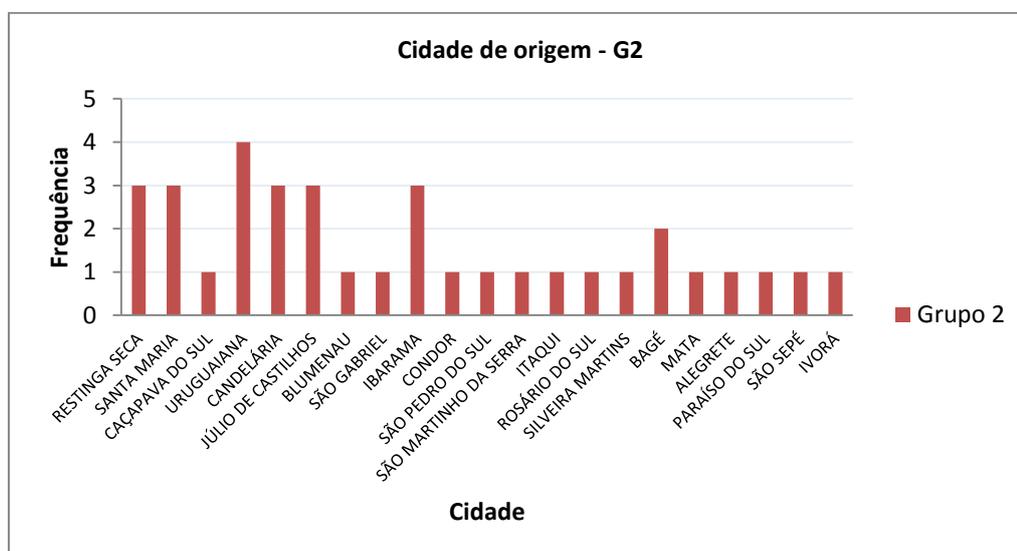
Nos gráficos 7 e 8 é constatado a diversidade de cidades no qual são oriundos os participantes do projeto, são 26 diferentes cidades, entre elas se destacam as cidades de Uruguaiana e Santa Maria com a maior frequência (4 pessoas). Em um contexto mais amplo se tem a região central do RS como a maior provedora de participantes (18), dando ênfase a quarta colônia de imigração italiana do RS (9).

Gráfico 7. Caracterização por cidade de origem



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 8. Caracterização por cidade de origem

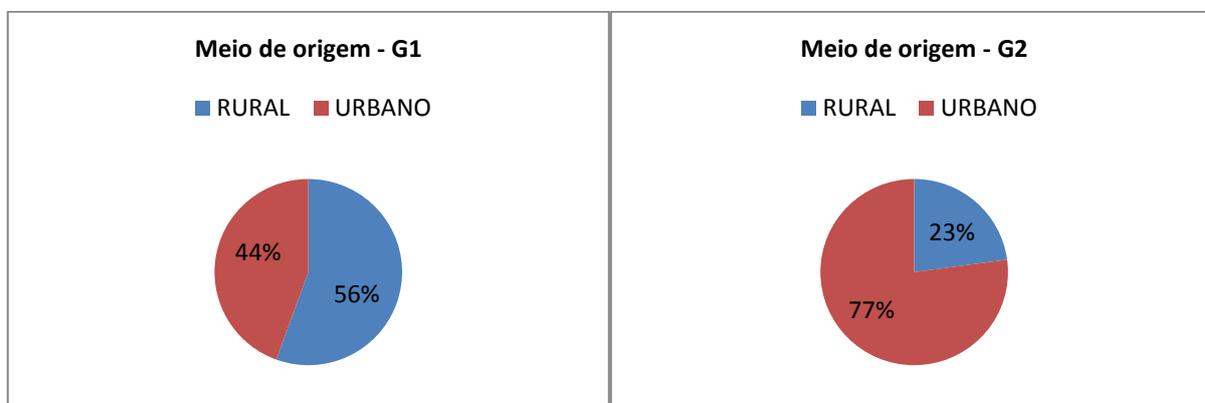


Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.6 Caracterização por ambiente em que vive

Os gráficos 9 A e B demonstram conjunturas diferentes em relação ao tipo de ambiente em que vivem os participantes. No G1 56% (5 participantes) são do meio rural já no G2 77% (27 participantes) são do meio urbano, esses dados podem interferir nas atividades a serem desenvolvidas no projeto já que se trabalha diretamente com a natureza, através do contato com a terra e plantas.

Gráficos 9 A e B. Caracterização por meio em que vive

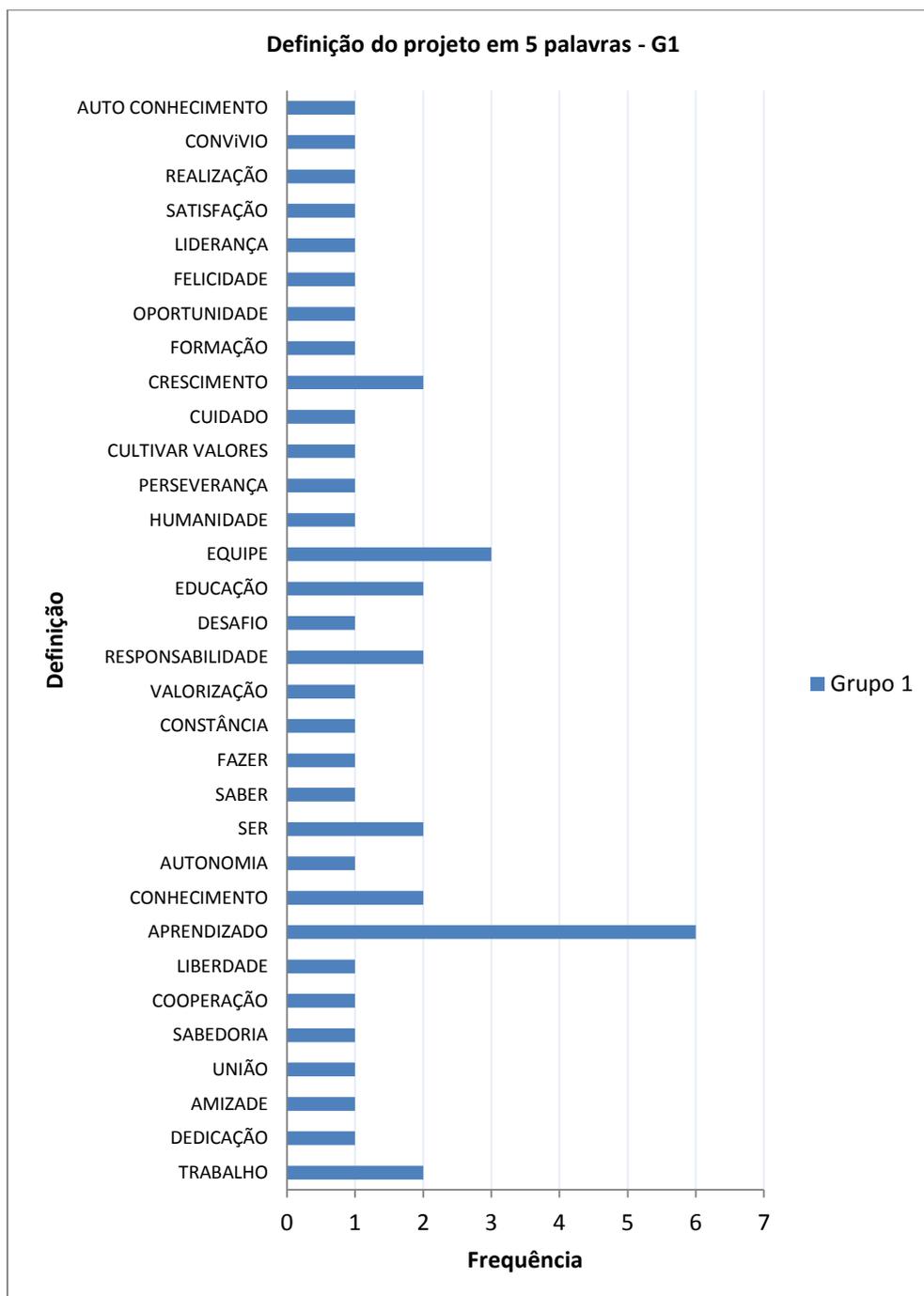


Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.7 Caracterização por definição do projeto cultivando o saber fazer

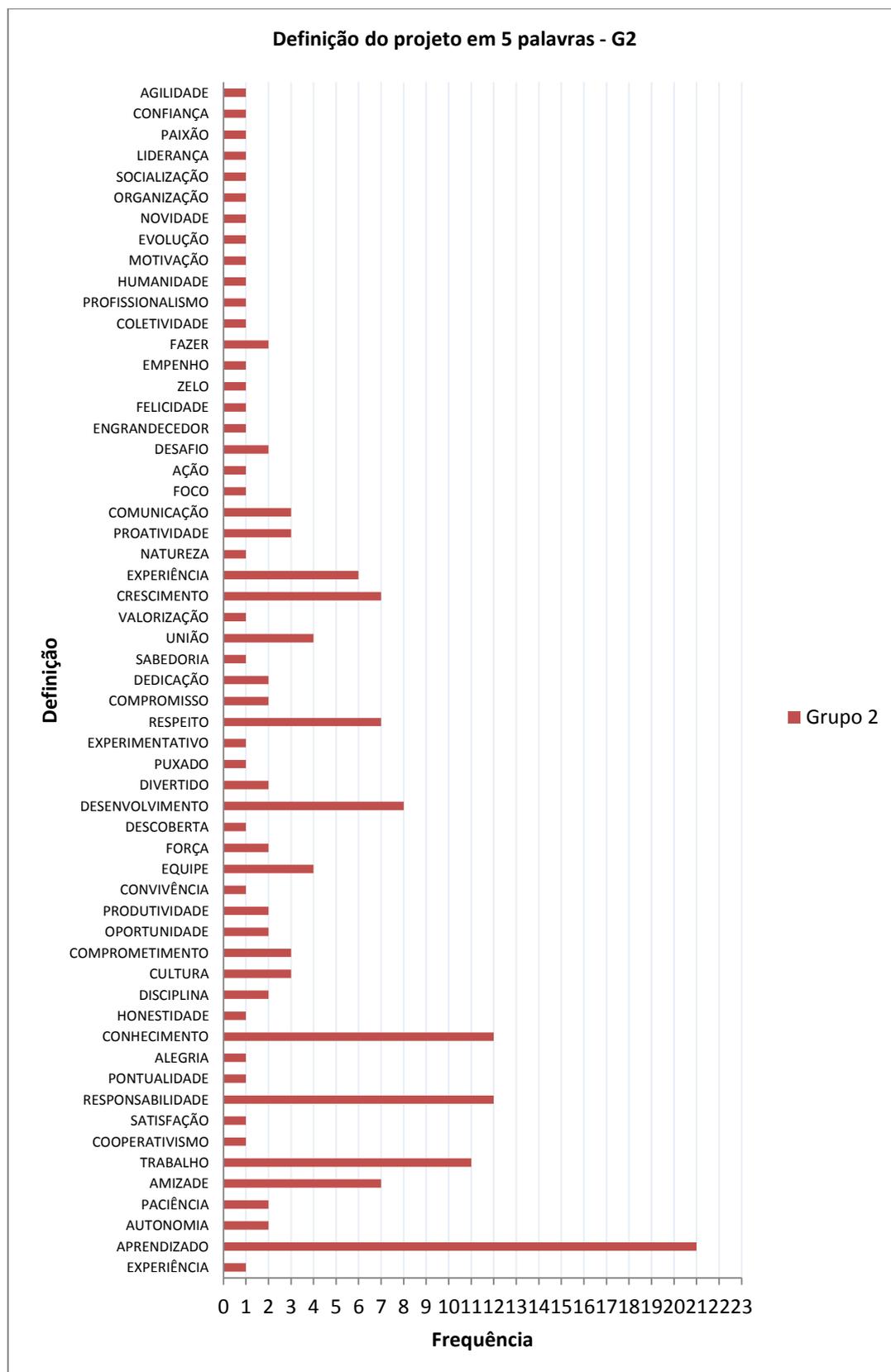
Nos gráficos 10 e 11 constata-se uma ampla caracterização do projeto pelos participantes, foram atribuídas 70 palavras diferentes, sendo que todas são adjetivos, entre elas a mais presente, 27 vezes, foi: aprendizado. Isso confirma que um dos objetivos do projeto está sendo alcançado.

Gráfico 10. Caracterização por definição do projeto



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 11. Caracterização por definição do projeto

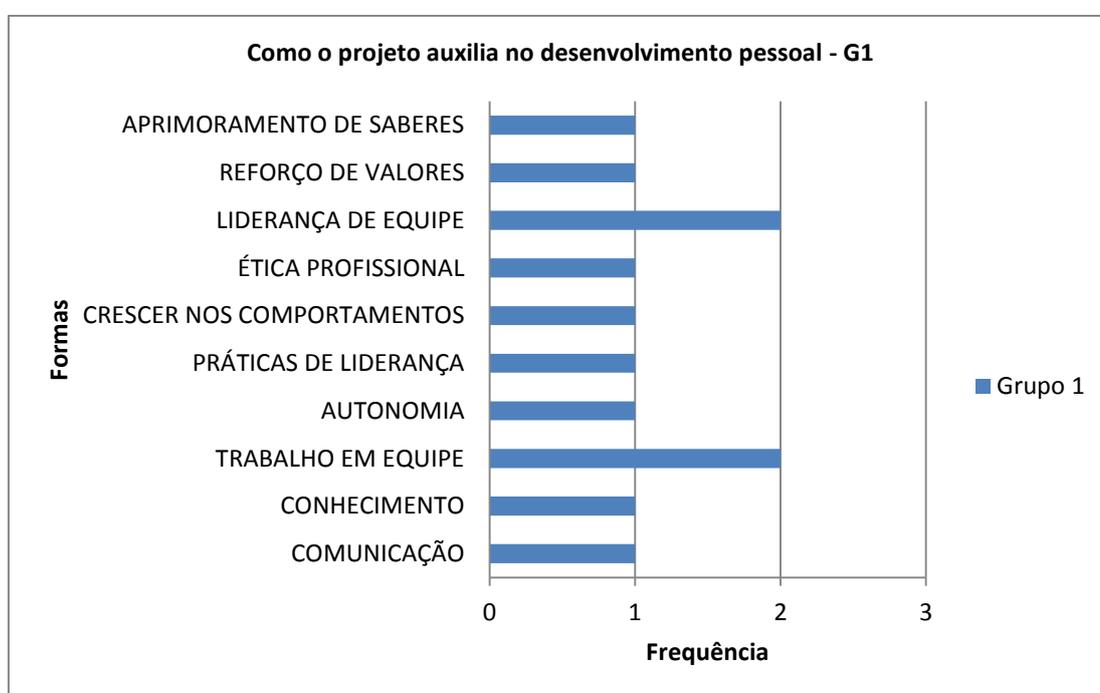


Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.8 Caracterização por auxílio no desenvolvimento pessoal

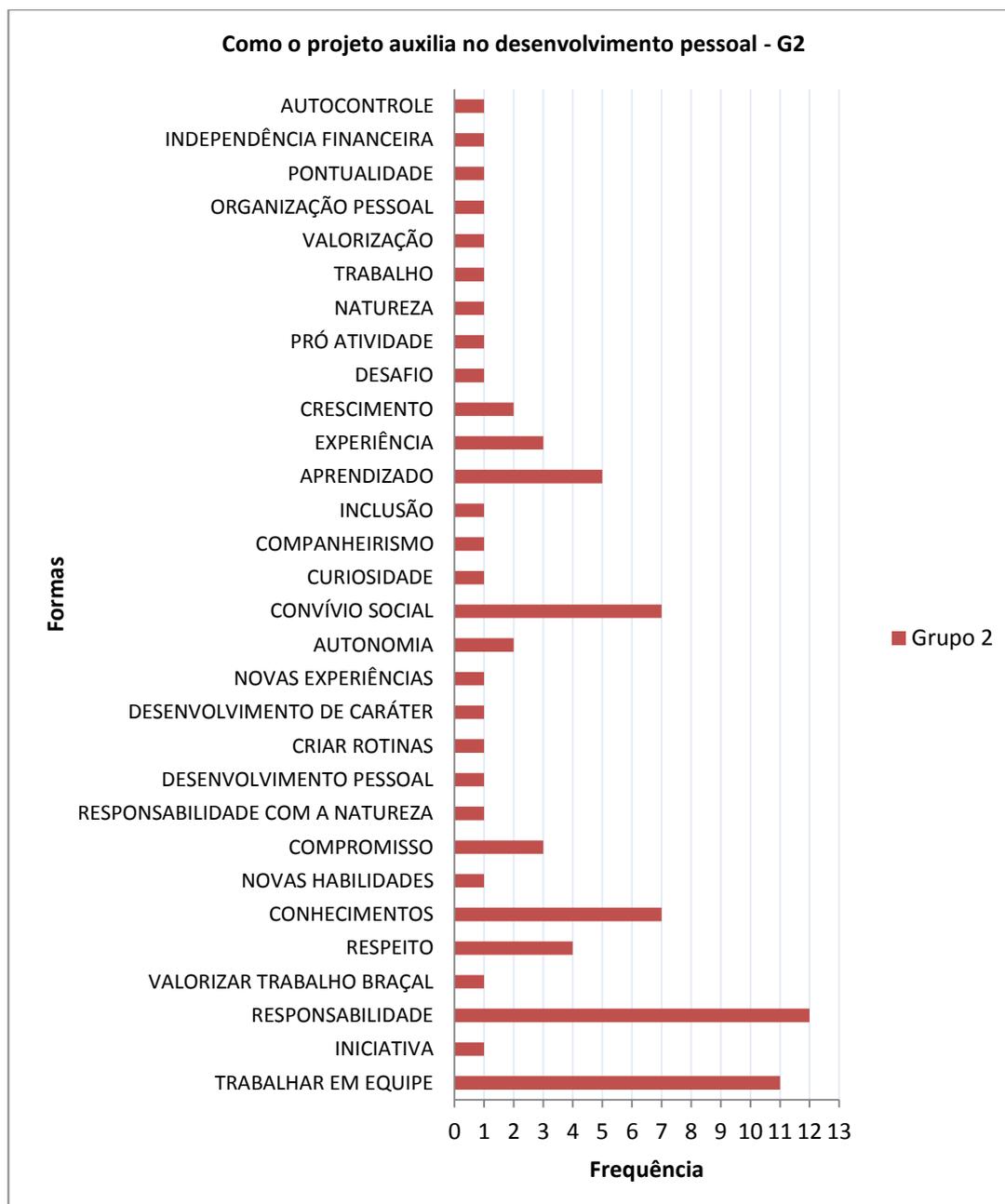
Neste quesito se observa que 100% (44) participantes da pesquisa afirmam que o projeto auxilia no desenvolvimento pessoal e as formas de desenvolvimento são elencadas nos gráficos 12 e 13. Como principal fator que auxilia no desenvolvimento pessoal do G1 tem-se a liderança de equipe e o trabalho em equipe (2 participantes), já no G2 tem-se como característica mais citada a responsabilidade (12) seguida pelo trabalho em equipe (11).

Gráfico 12. Caracterização por definição do projeto



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 13. Caracterização por definição do projeto



Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.9 Caracterização por definição de si mesmo antes e após ingressar no projeto

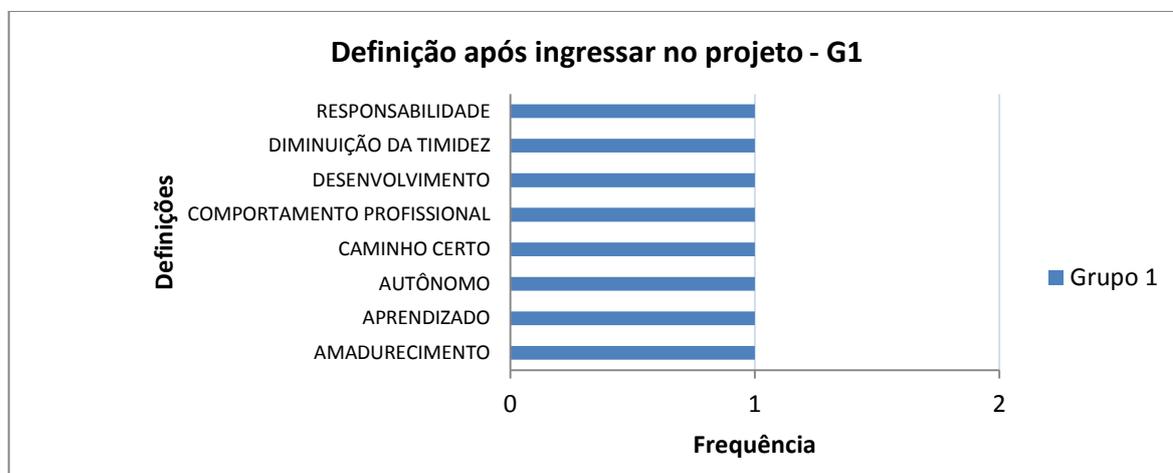
Em relação esta caracterização o Gráfico 14 apresenta no G1 9 definições dos pesquisados antes de ingressar no projeto, sendo que todas elas são pejorativas e/ou obstáculos no crescimento profissional e pessoal. O Gráfico 15 demonstra definições dos participantes do G1 após o ingresso no projeto, são listados 8 adjetivos que confirmam o crescimento pessoal dos indivíduos.

Gráfico 14. Caracterização por definição de si mesmo antes de ingressar no projeto grupo 1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

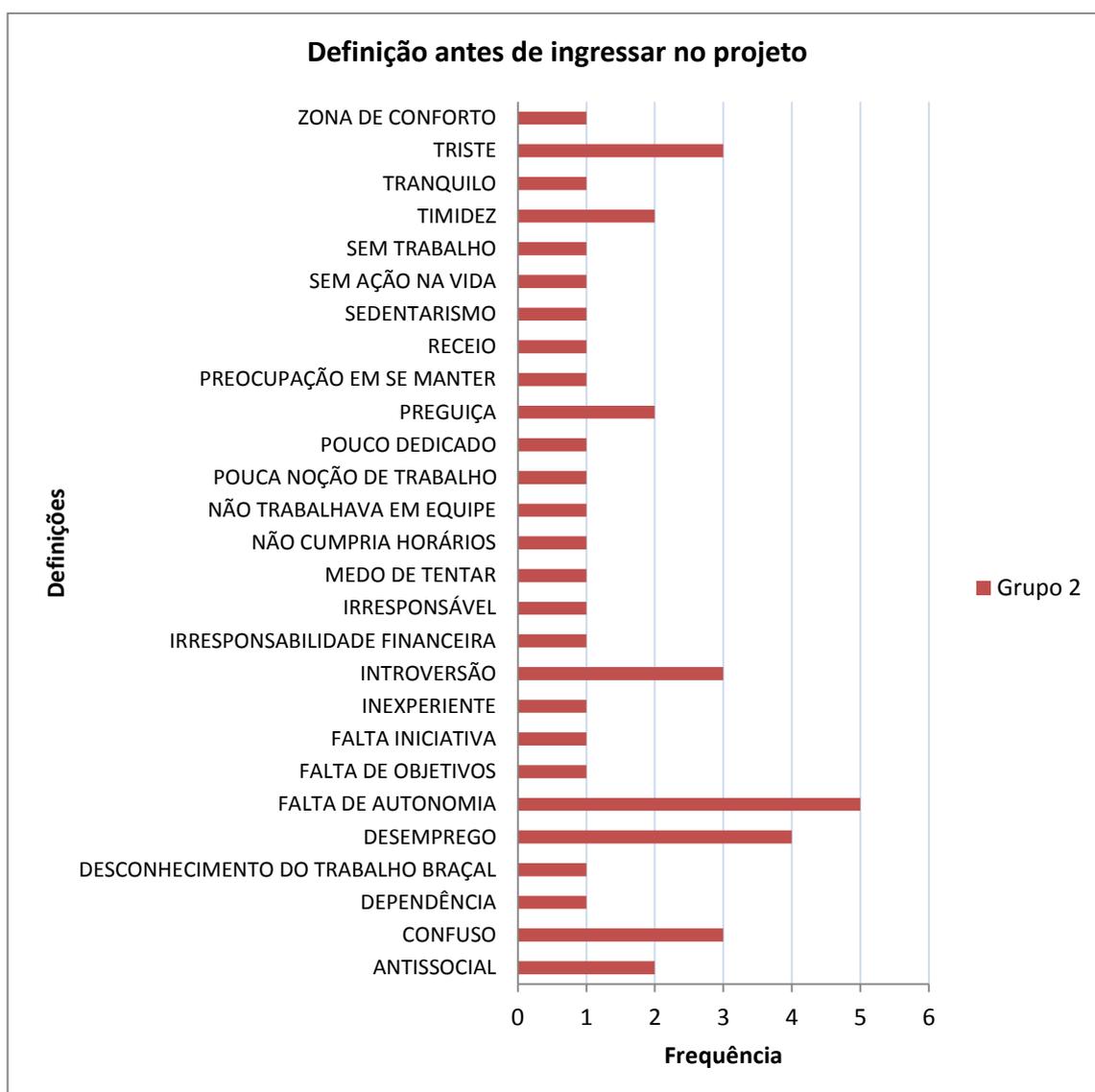
Gráfico 15. Caracterização por definição de si mesmo depois de ingressar no projeto grupo 1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Os gráficos 16 e 17 apresentam definições dos participantes do G2 antes e após o ingresso no projeto respectivamente. No gráfico 16 são elencadas 27 palavras distintas entre elas destaca-se a falta de autonomia (5 vezes). A falta de autonomia nos jovens pode ser resultado de vários fatores, como superproteção dos pais ou cuidadores, falta de oportunidades para tomar decisões independentes, falta de confiança de si mesmas entre outros. A autonomia é uma habilidade importante para o desenvolvimento saudável e a transição para a vida adulta.

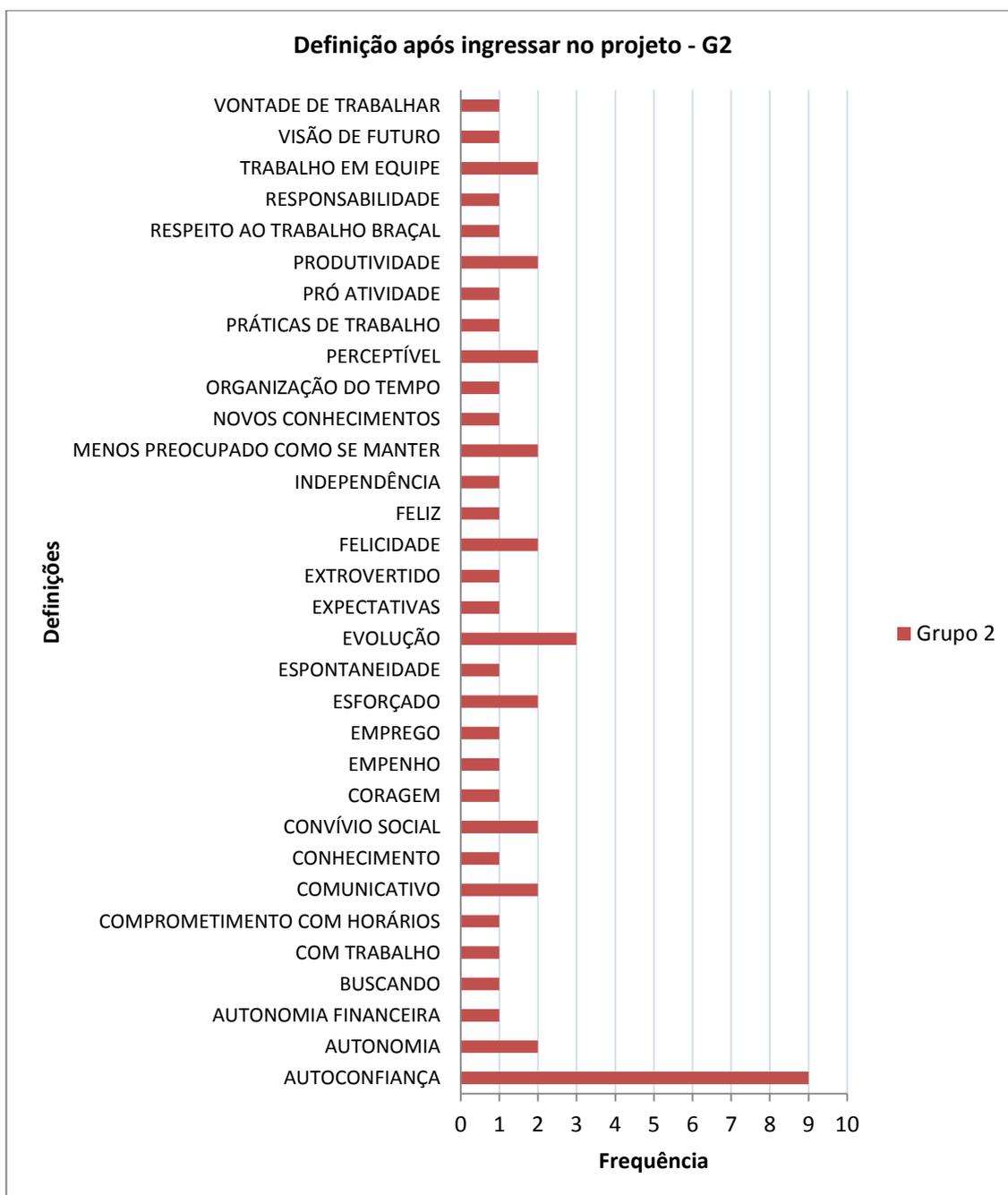
Gráfico 16. Caracterização por definição de si mesmo antes de ingressar no projeto grupo 2.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

O gráfico 17 apresenta palavras que definem os participantes do grupo 2 após o ingresso no projeto. A palavra mais citada é autoconfiança (9 vezes), que demonstra o a crescente segurança em si mesmo, nas próprias habilidades, capacidades e valor.

Gráfico 17. Caracterização por definição de si mesmo após ingressar no projeto grupo 2.

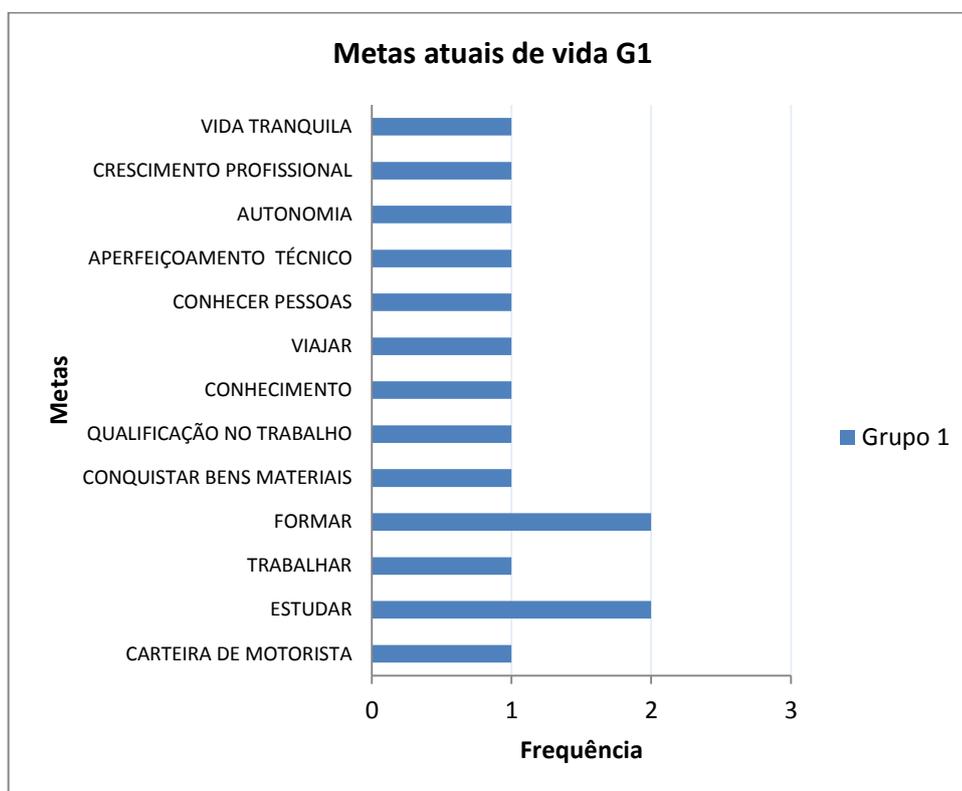


Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.1.10 Caracterização por metas atuais e futuras de vida

As metas atuais de vida dos participantes do G1 são apresentadas no gráfico 18 e tem-se com maior frequência o estudo e a formação na área de estudos (2 vezes cada uma). Estudar e se formar são passos importantes na jornada de um jovem em direção ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

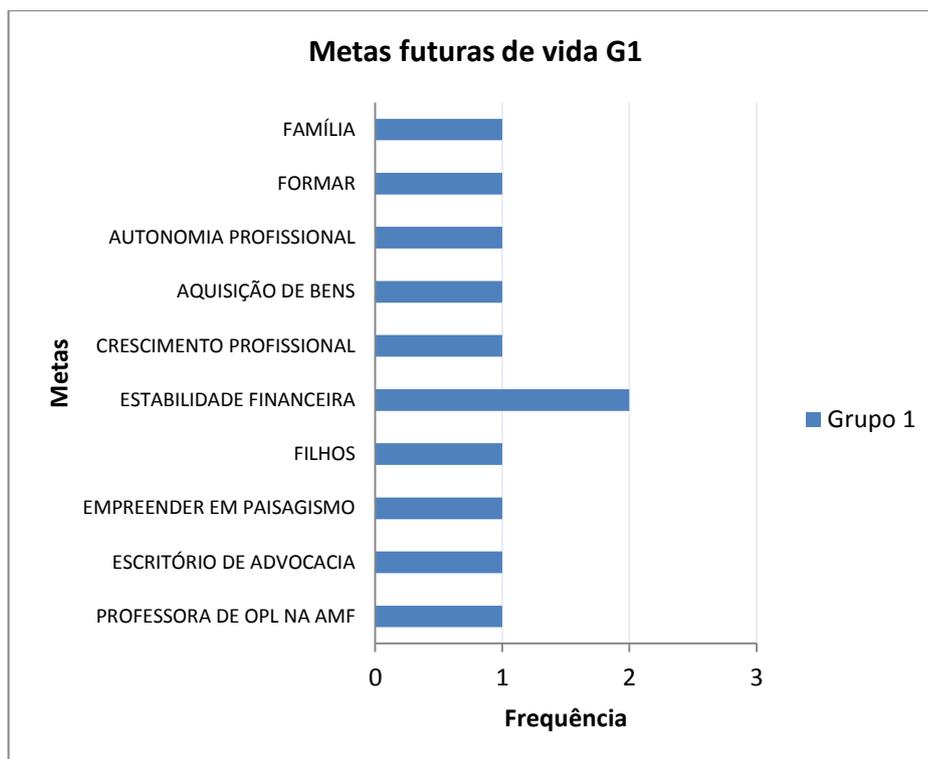
Gráfico 18. Caracterização por metas atuais de vida G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Como meta futura os integrantes do G1 destacaram a estabilidade financeira (2 vezes). É importante a estabilidade financeira para os jovens, pois proporciona segurança, independência e liberdade para tomar decisões.

Gráfico 19. Caracterização por metas futuras de vida G1.

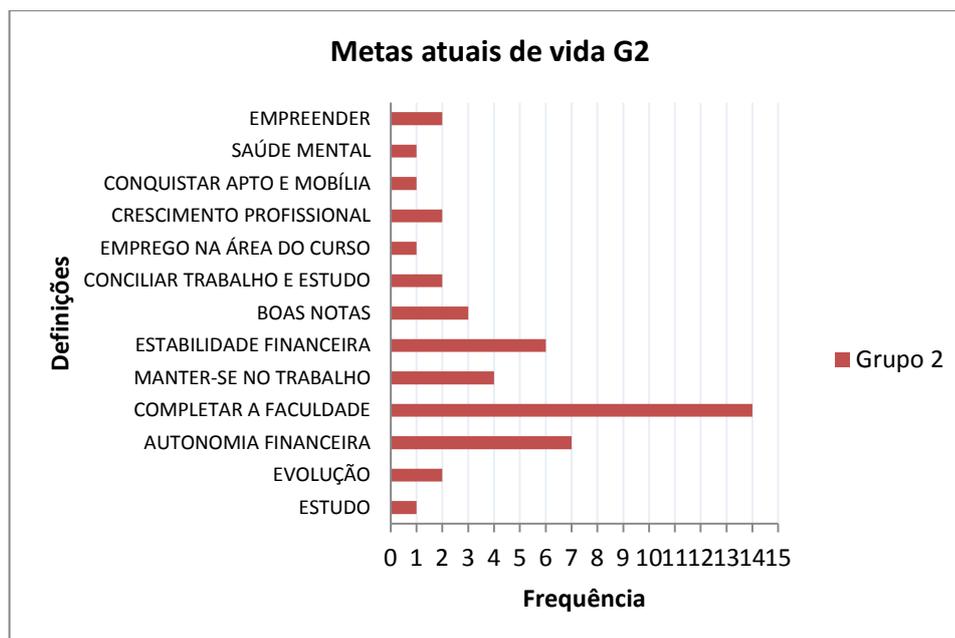


Fonte: Dados coletados na pesquisa

O gráfico 20 apresenta 13 definições para as metas atuais de vida dos integrantes do G2, já o gráfico 21 tem-se 23 definições de metas futuras desses. Em ambos os casos completar a faculdade/formatura é que se mostra como o principal objetivo (14 vezes – metas atuais e 10 vezes – metas futuras)

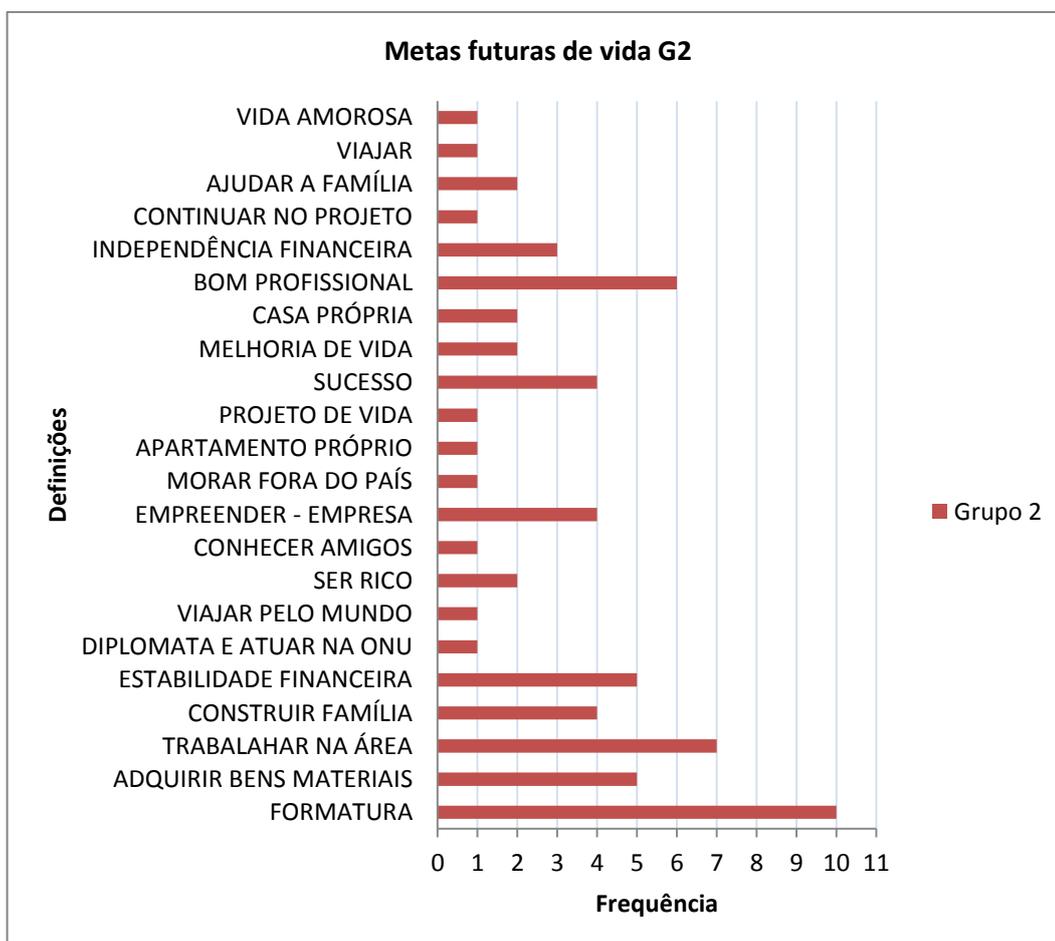
O completar a faculdade/formatura é o escopo atual principal tanto para o G1 quanto para o G2, embora seja um momento significativo para os jovens, pois representa a conclusão de um ciclo acadêmico e o início de uma fase nova da vida, é importante considerar que a vida pós-formatura envolve novos desafios e oportunidades.

Gráfico 20. Caracterização por metas atuais de vida G2.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 21. Caracterização por metas futuras de vida G2.



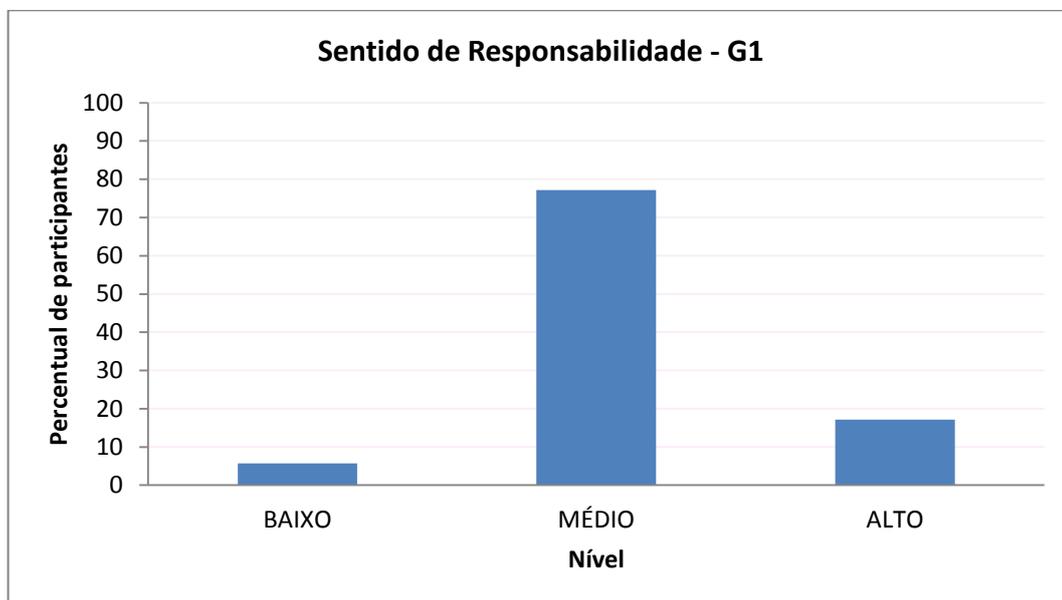
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2 ANÁLISE DO TESTE *FORMA MENTIS*

4.2.1 DIMENSÃO - SENTIDO DE RESPONSABILIDADE

De forma geral (Gráficos 22 e 23) em relação o sentido de responsabilidade verifica-se que os dois grupos pesquisados apresentaram um grau médio no quesito, ou seja, 77% (8) dos alunos com mais de 6 meses e 89% (27) dos alunos com menos de 6 meses; segundo a metodologia aplicada. Considerando os dados apresentados verifica-se que ambos os grupos apresentaram mais de 90% no grau médio ou alto, qualidade essencial nos participantes do projeto. A constatação de que a maioria dos participantes apresenta um grau médio ou alto de responsabilidade é encorajadora e sugere um ambiente propício para o sucesso do projeto.

Gráfico 22. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 23. Sentido de responsabilidade dos participantes do G2.



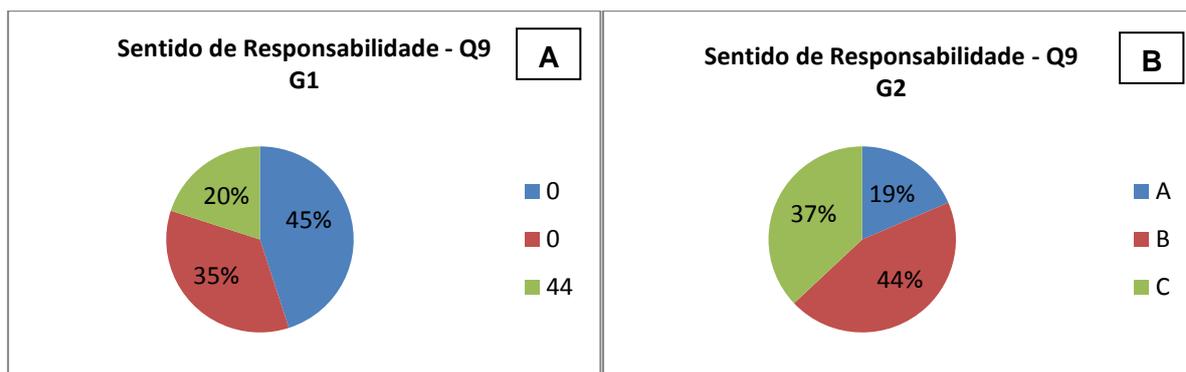
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Considerando as questões 21, 22, 25, 28, 30, 33, 37, 43, 46, 54, 61 (Anexo II) os participantes, de ambos os grupos pesquisados, apresentaram respostas que coincidem com as respostas sugeridas pela metodologia do teste, ou seja, respostas “corretas”. Dessa forma optou-se não fazer interpretação das respostas dos participantes, apenas apresentar nos anexos. No que diz respeito às questões 9, 19, 24, 44, 47 são apresentadas as discussões a baixo.

Em relação à questão 9 (Todo ambiente de trabalho deveria ser antes de tudo) os 100% dos participantes (9) do G1 responderam alternativa (C): todo o ambiente de trabalho deveria ser antes de tudo um ambiente onde exista primeiramente o respeito do líder pelos seus colaboradores. No G2 44% dos pesquisados (15) responderam em conformidade com o Teste, alternativa (B): meritocrático, onde obtém gratificações aquele que se empenha com bons resultados. As alternativas (C) e (A) obtiveram percentuais de 37% e 19% respectivamente (Gráficos 24 A e B). Observando os dados pode-se atribuir que os participantes do G1 são fortemente influenciados pela figura do líder no ambiente de trabalho, valorizam principalmente o respeito pelo líder como a característica mais importante. Enquanto o G2 demonstra uma diversidade de perspectivas, com um destaque para a meritocracia. Essas diferenças podem refletir diferentes expectativas e prioridades dos grupos em relação ao ambiente de trabalho e à

liderança. Também destaca a importância de uma liderança eficaz e da comunicação aberta com os colaboradores para criar um ambiente de trabalho que atenda às expectativas e necessidades dos colaboradores.

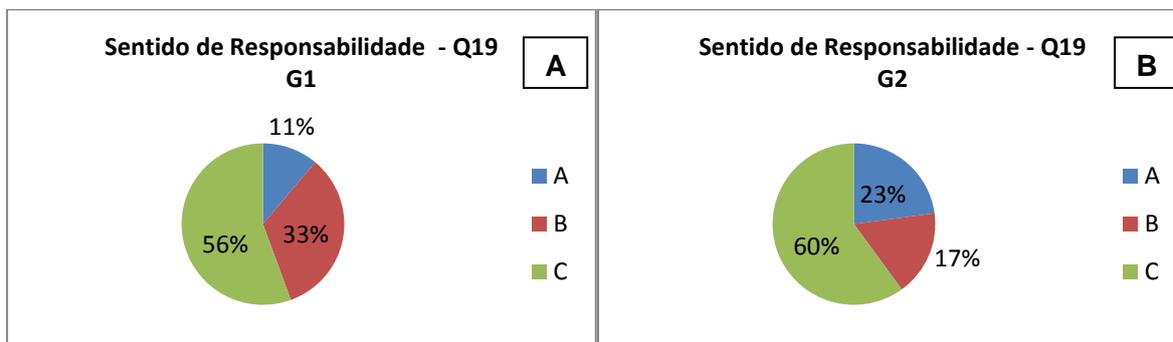
Gráficos 24 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 9.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na questão 19 (Uma pessoa lhe confia que não está satisfeita do ponto de vista profissional, o que você pensa dentro de si?) em ambos os grupos, a maioria dos participantes, - 56% dos integrantes do G1 (5) e 60% dos integrantes do G2 (21) - responderam alternativa C (Infelizmente, no mundo do trabalho, os méritos das pessoas nem sempre são reconhecidos). Conforme a metodologia do teste, a alternativa “correta” é a A (no final das contas as pessoas obtêm a gratificação que merecem), respondida por 11% dos participantes (1) do G1 e 23% dos participantes (8) do G2. Analisando os dados observa-se a satisfação do trabalho como resultado da sorte. A maioria dos participantes compartilha a percepção de que os méritos pessoais nem sempre são reconhecidos no ambiente de trabalho. Isso pode indicar uma desconfiança geral em relação à meritocracia e uma crença de que o sucesso profissional muitas vezes depende de fatores externos, como o reconhecimento das lideranças. No entanto, no G2, uma parcela um pouco maior dos participantes demonstra uma visão mais positiva em relação à gratificação merecida, o que pode sugerir uma crença mais forte na influência do mérito pessoal no sucesso profissional, mesmo que não seja predominante (Gráficos 25 A e B).

Gráficos 25 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 19.

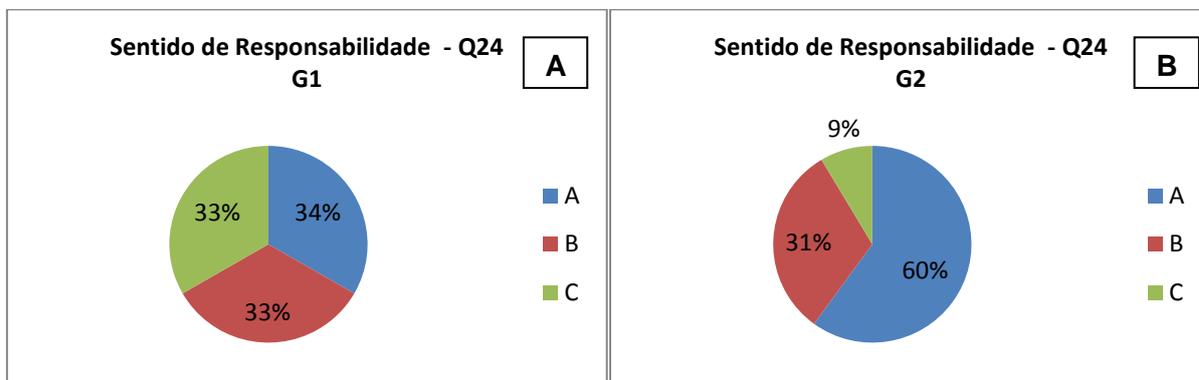


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Em relação à questão 24 (Qual é a sua ideia sobre como deve ser um "bom chefe"?), tem-se as respostas apresentadas nos gráficos 26 A e B. O G1 apresentou respostas semelhantes, ou seja, 33,33% (3) para cada alternativa, sendo que conforme o teste a resposta "correta" é a B (deve fixar objetivos, verificar resultados e premiar quem atingiu os melhores resultados). Já o G2 60% dos participantes (21) responderam a letra A (deve saber estar próximo dos próprios colaboradores em qualquer circunstância e ajudá-los). Neste quesito observa-se em ambos os grupos a forte influência do paternalismo. Nesse contexto, o paternalismo envolve uma pessoa ou grupo que age de forma benevolente, com o intuito de cuidar e controlar o bem-estar ou as escolhas de outra pessoa ou grupo, muitas vezes em detrimento de sua autonomia e liberdade individual. Os defensores do paternalismo argumentam que, em certos casos, as pessoas podem não terem informações completas ou fazerem escolhas que sejam prejudiciais a si mesmas. Portanto, o paternalismo seria uma forma de guiar e proteger essas pessoas contra possíveis danos.

No contexto da Ontopsicológica, essa não defende uma abordagem autoritária ou paternalista em relação ao indivíduo, pelo contrário, se valoriza a autonomia, o autoconhecimento e a liberdade de escolha do indivíduo.

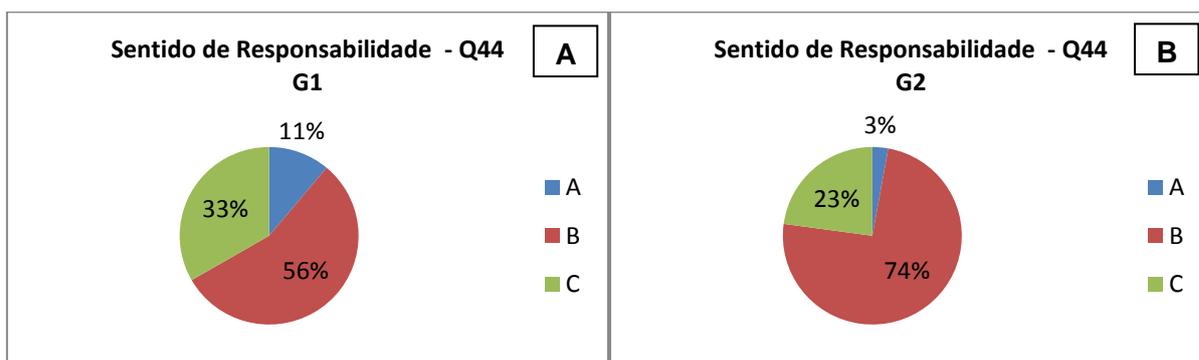
Gráficos 26 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 24.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na pergunta 44 a alternativa “correta” conforme metodologia do teste é a A (Permitiria que meus colaboradores assumissem algumas responsabilidades nas quais sou competente), em ambos os grupos foi a resposta menos escolhida 11% (G1) e 3% (G2). A alternativa mais indicada foi a B (Procurarei ser para os meus colaboradores sempre um ponto de referência no caso em que tivessem dificuldades pessoais) apresentando 56% dos participantes do G1 (5) e 74% dos participantes do G2 (26). Analisando as respostas (gráficos 27 A e B) observa-se a preocupação dos entrevistados em auxiliar de forma contundente a resolução de problemas pessoais. Novamente se nota a influência do paternalismo no ambiente de trabalho, sendo que o papel fundamental do líder nesse contexto é ter empatia e compreensão; comunicação aberta; encaminhamento para recursos apropriados; flexibilidade e adaptação; sem a necessidade de inferir e interferir no íntimo dos colaboradores.

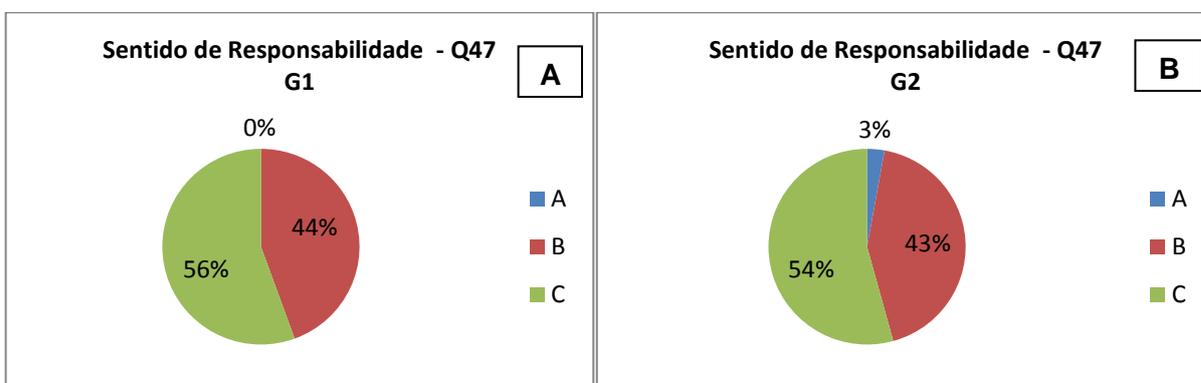
Gráficos 27 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 44.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Ainda relacionado com o sentido de responsabilidade na questão 47 (O que pensa das pessoas introvertidas e antipáticas?), a resposta considerada “correta” pela metodologia do teste é a alternativa B (Com esforço e conhecimento dos próprios limites podem mudar em parte e ganhar a simpatia dos outros), resposta escolhida por 44% (4) dos entrevistados do G1 e 43% do G2 (15). Já a alternativa C (Trata-se de um caráter "particular"... de resto, cada um tem as próprias qualidades e defeitos) foi a alternativa mais escolhida nos entrevistados G1 e G2, 56% (5) e 54% (19) respectivamente (gráficos 28 A e B). A alternativa escolhida pode demonstrar a inflexibilidade às mudanças, ao mesmo tempo é importante ponderar que as pessoas introvertidas e antipáticas também possuem habilidades e conhecimentos valiosos a oferecer. Ao adotar uma abordagem respeitosa, compreensiva e inclusiva, é possível cultivar um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso para todos os colaboradores.

Gráficos 28 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 47.



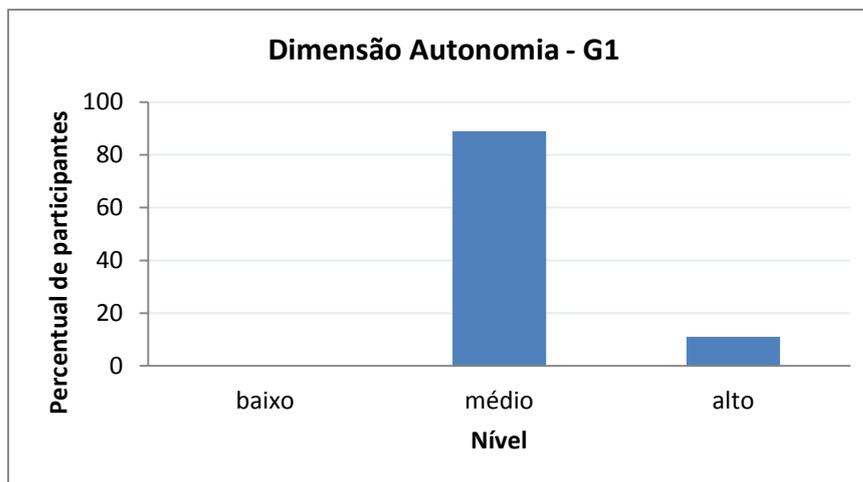
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.2 DIMENSÃO – AUTONOMIA

Ao analisar as respostas (gráficos 29 e 30) dos pesquisados, de forma geral, a dimensão autonomia em ambos os grupos obtiveram nível médio, ou seja, 89% (8) dos participantes do G1 e 60% (21) dos participantes do G2. Considerando os dados apresentados verifica-se que o G1 apresentou 100% das respostas com nível médio e alto, já o G2 alcançou 86% dos participantes com nível médio e alto.

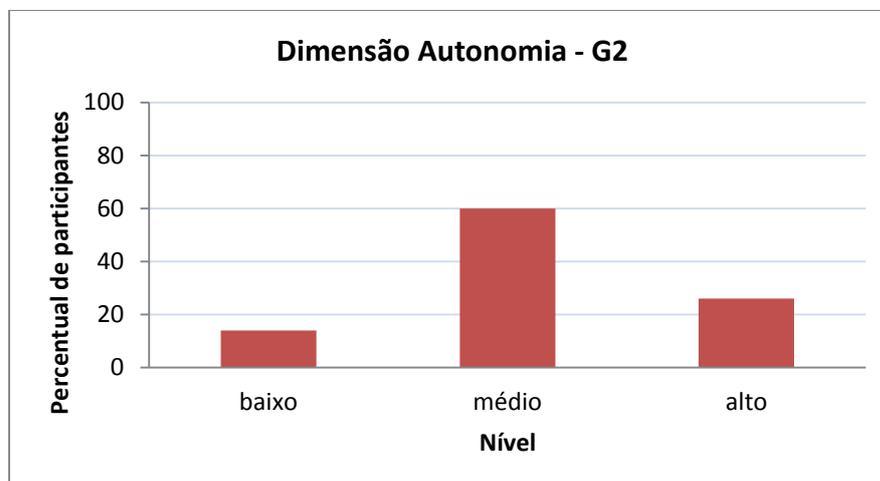
Tanto o G1 quanto o G2 percebem a autonomia como um elemento importante em seu ambiente de trabalho ou no projeto em que estão envolvidos, indicando que eles valorizam a capacidade de tomar decisões e agir de forma independente.

Gráfico 29. Dimensão autonomia dos participantes do G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 30. Dimensão autonomia dos participantes do G2.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Em ambos os grupos pesquisados, conforme o gabarito do teste *forma mentis*, as questões 32, 34, 39, 41, 42, 53 e 57 (Anexo II) apresentaram respostas que coincidem com as respostas sugeridas pela metodologia do teste, ou seja, respostas “corretas”. Entretanto em algumas questões (36, 49, 52, 56, 58 e 59) ocorrem discrepâncias entre o gabarito e as respostas dos participantes e entre as respostas dos diferentes grupos como se analisa a baixo.

A pergunta 36 (Imagine trabalhar para uma empresa: se deve enfrentar uma atividade que não conhece muito bem, como se comporta?) tem como alternativa “correta” a letra A (Tenta fazer de modo autônomo, porque confia em si e na sua experiência pessoal). O G1 teve 56% dos pesquisados (5) que optaram pela alternativa B (Para não errar procura se aconselhar muitas vezes com uma pessoa experiente, não importa se ela estiver muito ocupada) o que demonstra grande insegurança na tomada de decisões, que pode ser causada por diversos fatores, como falta de confiança nas habilidades, medo de falhar, falta de apoio ou incerteza em relação ao futuro profissional. Os pesquisados do G2 optaram em maior percentual pela alternativa C (49%) - 17 pessoas (Procura ser ajudado e aconselhado pelas pessoas com as quais tem mais confiança), novamente a insegurança na tomada de decisões está presente além da possível falta de confiança em todos que fazem parte de sua equipe de trabalho (Gráficos 31 A e B).

Gráficos 31 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 36.

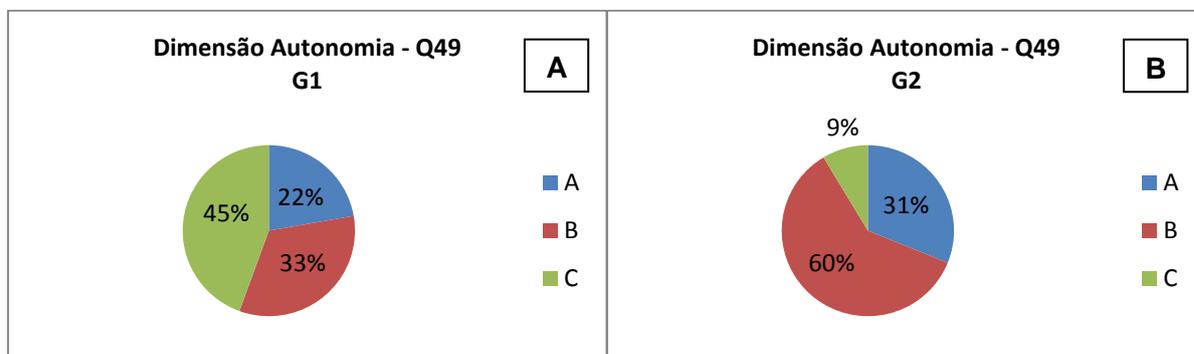


Fonte: Dados coletados na pesquisa

No que diz respeito à pergunta 49 (O que pensa das ações e das coisas que até agora você fez na vida?) as respostas são apresentados nos gráficos (32 A e B) e a alternativa “correta” é a B (Frequentemente procurei me impor uma coerência entre objetivos a perseguir e relativos comportamentos). Que teve 33% - 3 participantes do G1 e 60% - 21 participantes do G2 com respostas coincidentes a “correta”. Nesta questão cabe salientar que 45% - 4 participantes do G1 optaram pela alternativa C (É belo deixar-se levar pelas surpresas que a vida nos reserva, sem necessariamente programar as ações). A indicação desta resposta evidencia a possível falta de organização no trabalho que juntamente com a falta de

programação de ações pode causar uma sensação de desorganização e falta de direção, o que pode levar a um aumento da ansiedade e insegurança.

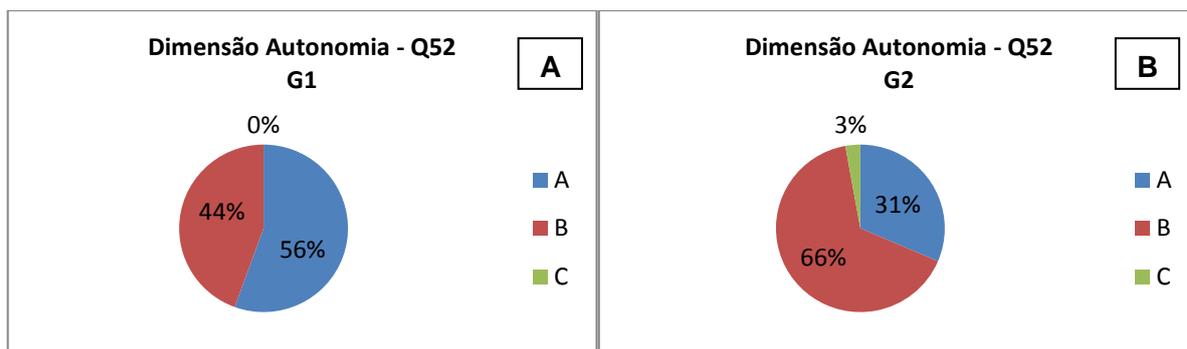
Gráficos 32 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 49.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Analisando as respostas da pergunta 52 (Gráficos 33 A e B) - Se deve tomar uma decisão importante, quem são as pessoas que mais influenciam você positivamente? - 66% - 23 participantes do G2 e 44% - 4 participantes do G1 responderam a alternativa que corresponde com a alternativa “correta” do teste, ou seja, alternativa B (Em geral tomo as decisões sozinho: quem nos ama nem sempre sabe o que é melhor para nós.). Já 56% - 5 participantes do G1 responderam a alternativa A (Sem dúvida alguns dos meus familiares - pais, irmãos ou namorado/a...) A escolha por esta alternativa que é baseada na opinião de terceiros pode ser útil, mas é importante avaliar essas opiniões de maneira crítica e considerar suas próprias necessidades, valores e intuição ao tomar decisões. Cada pessoa tem perspectivas e valores individuais, o principal protagonista de sua vida e, no final, deve fazer escolhas que estejam alinhadas com o que é melhor é o próprio sujeito.

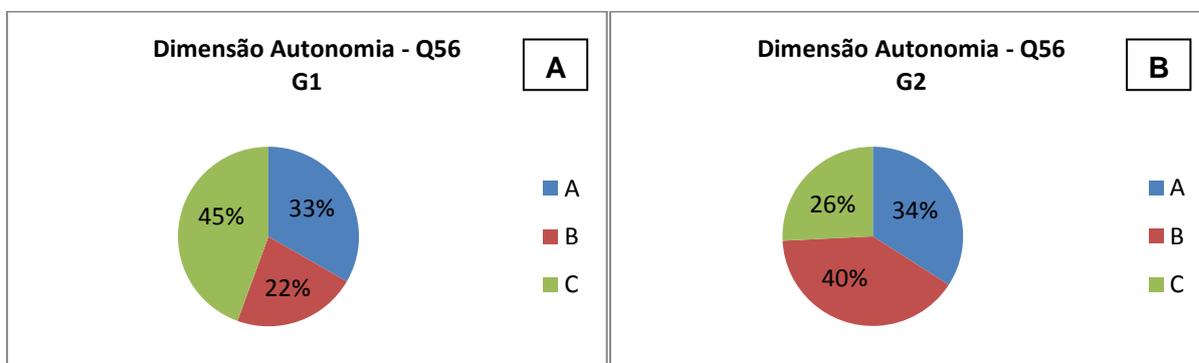
Gráficos 33 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 52.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

A pergunta 56 (Imagine a seguinte situação: alguém lhe propõe participar de uma expedição longa e difícil, com um prêmio final...) tem as respostas demonstradas nos gráficos 34 A e B e a resposta “correta” é a opção A (Provavelmente aceitarei por um bom ganho econômico, depois de ter avaliado as eventuais desvantagens), essa alternativa foi escolhida por 33% (3) participantes do G1 e 34% (12) participantes do G2. A alternativa mais escolhida pelo G1 foi a C (Pensaria “três vezes”. Quem sabe quais circunstâncias perigosas poderiam se apresentar!) 45% - 4 pesquisados, o que demonstra a insegurança e o alto grau de racionalidade na tomada de decisões, não se leva em conta a intuição. O G2 teve como maior escolha a opção B (Aceitaria se fosse na boa companhia de um amigo), opção que pode ser interpretada como falta de racionalidade na tonada de decisões, além alto grau de dependência a terceiros.

Gráficos 34 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 56.

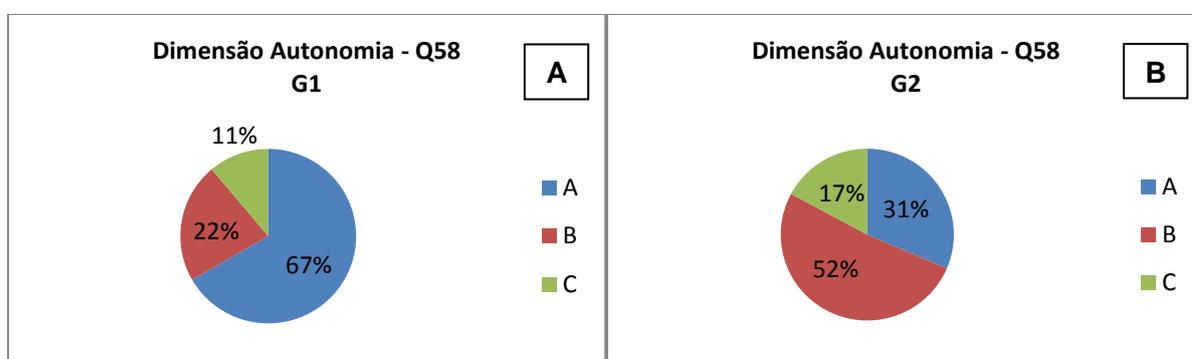


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Avaliando a questão 58 (Se pudesse escolher entre as seguintes alternativas de “convivência”, por quais optaria?) a resposta considerada “correta” é a B (Viveria

sozinho! É belo ter a própria autonomia) resposta que obteve 52% (18 participantes) de escolha pelo G2, entretanto a maior escolha do G1 (67% - 6 participantes) foi a alternativa A (Viveria junto a um/uma amigo/a ou companheiro/a). Analisando a resposta predominante se observa a dependência a terceiros e a falta de autonomia (Gráficos 35 A e B). Embora a convivência com outras pessoas seja uma parte importante da vida social e possa trazer muitos benefícios, é essencial encontrar um equilíbrio saudável para evitar uma dependência excessiva. Viver sozinho pode ser uma experiência libertadora e enriquecedora.

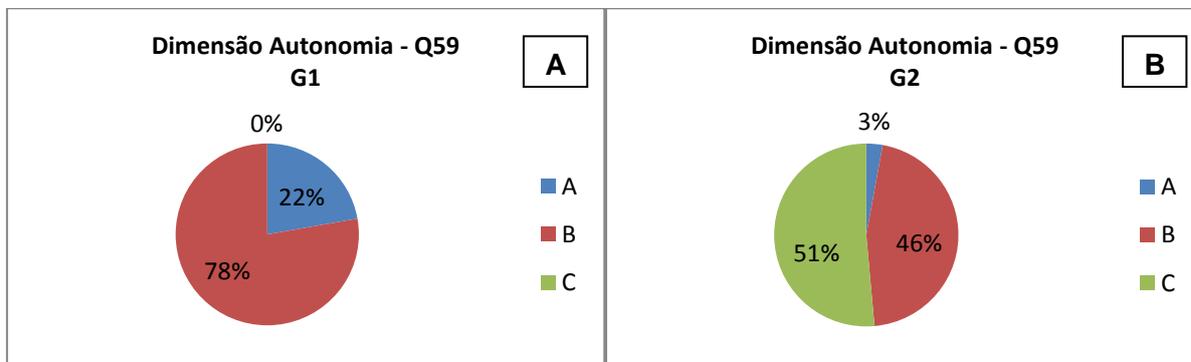
Gráficos 35 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 58.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na pergunta 59 (Propõe-lhe um *business* que parece interessante e estimulante) possui as seguintes alternativas: a) Nessa mesma noite você sai para tomar uma cerveja com um amigo e ouvir seu parecer: além do mais, atualmente é preciso ficar atento para não ser enganado; b) O parecer dos familiares e/ou da sua companheira/seu companheiro é fundamental para decidir; c) Confia na sua intuição, vai dormir e escolhe sozinho quando acordar; tem como escolha “correta” a opção C, sendo essa escolhida por 51% (18) dos participantes do G2. Entretanto o G1 teve com maior percentual (78%) a alternativa B – 7 participantes – conforme já analisado as questões 56 e 58 mais uma vez constata-se o alto grau de dependência na tomada de decisões, sendo que as díades sujeito-família, sujeito-companheiro é determinante para deliberar.

Gráficos 36 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 59.



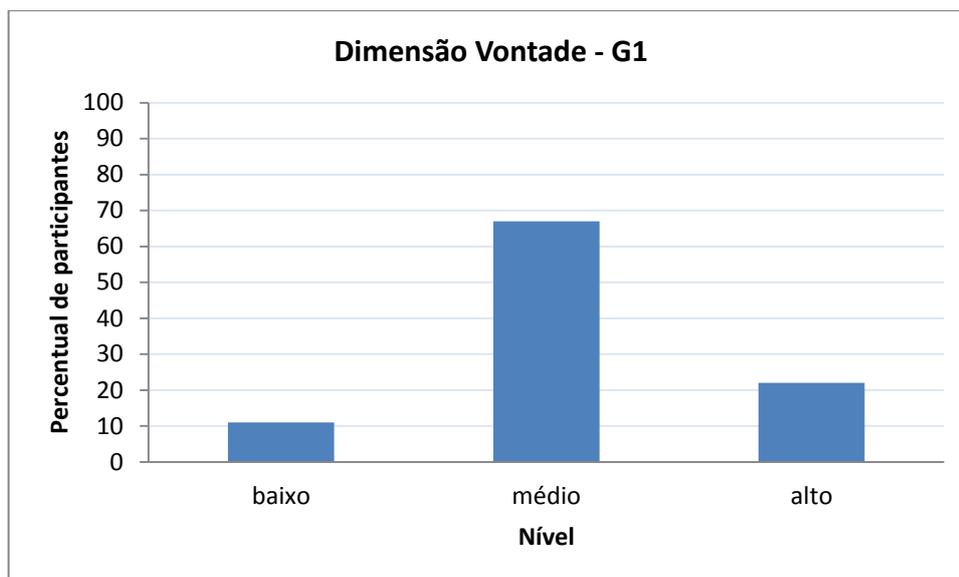
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.3 DIMENSÃO - VONTADE

A vontade no trabalho é um aspecto importante para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Quando as pessoas estão motivadas e têm vontade de trabalhar, tendem a ser mais engajadas, produtivas e criativas. A vontade está relacionada à paixão, ao interesse e à motivação intrínseca que os indivíduos têm em relação às suas tarefas e responsabilidades no ambiente de trabalho. A vontade no trabalho é alimentada por uma combinação de fatores, incluindo significado, ambiente positivo, desenvolvimento profissional, autonomia, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Promover esses elementos no ambiente de trabalho pode contribuir para a motivação, satisfação e produtividade dos colaboradores.

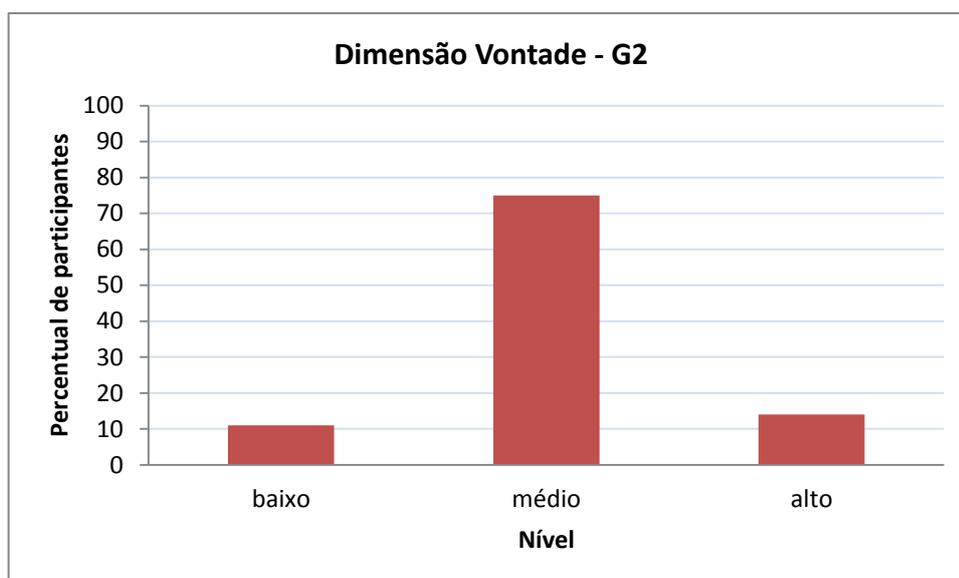
Considerando as respostas dos participantes (Gráficos 37 e 38), em ambos os grupos, em relação à dimensão vontade o maior percentual apresenta grau médio 67% (6) do G1 e 75% (26) do G2, seguido pelo grau alto 22% (2) do G1 e 14% do G2. Levando em consideração estes dados pode-se afirmar que os participantes da pesquisa demonstram vontade ao desempenhar suas atividades no projeto. Esses resultados são positivos, pois indicam um nível saudável de motivação e dedicação por parte dos participantes em relação ao trabalho no projeto.

Gráfico 37. Dimensão vontade dos participantes do G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 38. Dimensão vontade dos participantes do G2.



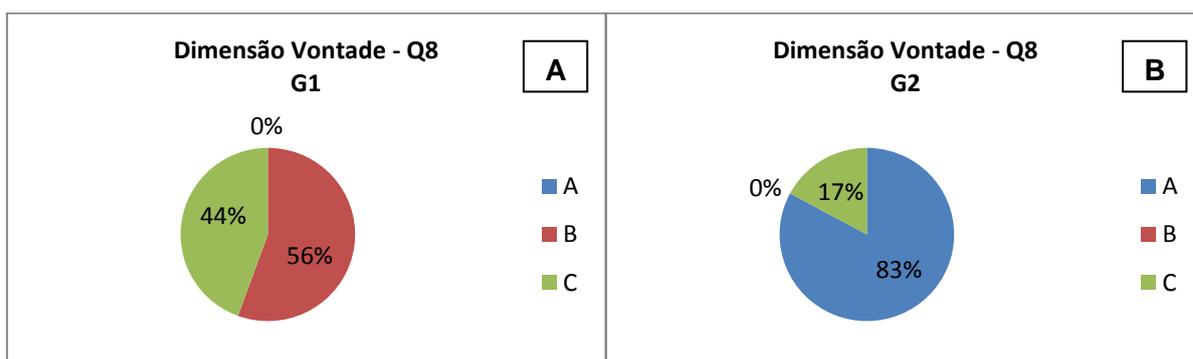
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Analisando as questões que fazem parte da dimensão vontade observa-se que a maioria dos participantes responderam as perguntas 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 e 50 conforme a alternativa “correta” da metodologia do teste (Anexo II). Quanto às questões 8, 10, 29, 62 as discussões das respostas são apresentadas a seguir.

Em relação à questão 8 (Seu primo de 15 anos lhe confia que os pais não lhe compram um celular pois consideram uma despesa inútil. O que lhe diz ?),

a alternativa “correta” é letra B (Propõe-lhe algum trabalhinho no tempo livre - com a permissão dos pais - assim poderá comprar o celular sozinho). Os gráficos 39 A e B demonstram que 56% dos pesquisados do G1 (5) responderam dessa forma e 83% dos integrantes do G2 responderam alternativa A (Decide presenteá-lo por ocasião do aniversário que está próximo... obviamente depois de ter falado com os pais). Aqui se constata uma divergência nas escolhas dos grupos, no G1 estima-se a autonomia e o trabalho, já no G2 o assistencialismo é preponderante. Isso pode ser explicado no G2 pelo alto grau de dependência financeira familiar e nunca terem trabalhado antes do projeto conforme caracterização dos participantes. Em relação ao G1 o trabalho já faz parte do seu dia a dia e o grau de dependência financeira é menor ou nulo.

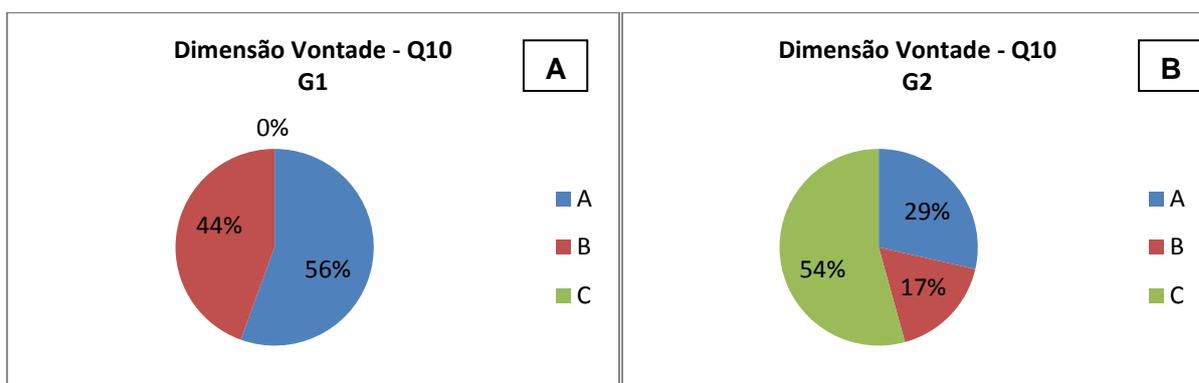
Gráficos 39 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 8.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na pergunta 10 (Se devesse escolher entre as seguintes profissões, qual vida você escolheria ter?) conforme os gráficos 40 A e B a alternativa menos escolhida foi a B - 44% (4) dos pesquisados do G1 e 17% (6) dos pesquisados do G2 - que conforme a metodologia do teste é a “correta” (um esportista de sucesso, com um *curriculum* cheio de "suadas" vitórias e que na aposentaria se tornará um treinador). Em relação ao G1 observa-se a escolha preponderante da alternativa A, 56% dos participantes (5): Um honesto trabalhador, saudável e com uma família serena. No G2 54% dos pesquisados (19) responderam a alternativa C (Um posto no Banco ou em uma Empresa Pública que lhe permita viver tranquilo e sem preocupações econômicas). Em ambos os grupos as escolhas podem refletir os paradigmas de uma vida com poucos ou sem obstáculos, tranquila, ficando a vontade de crescimento e desenvolvimento profissional em segundo plano.

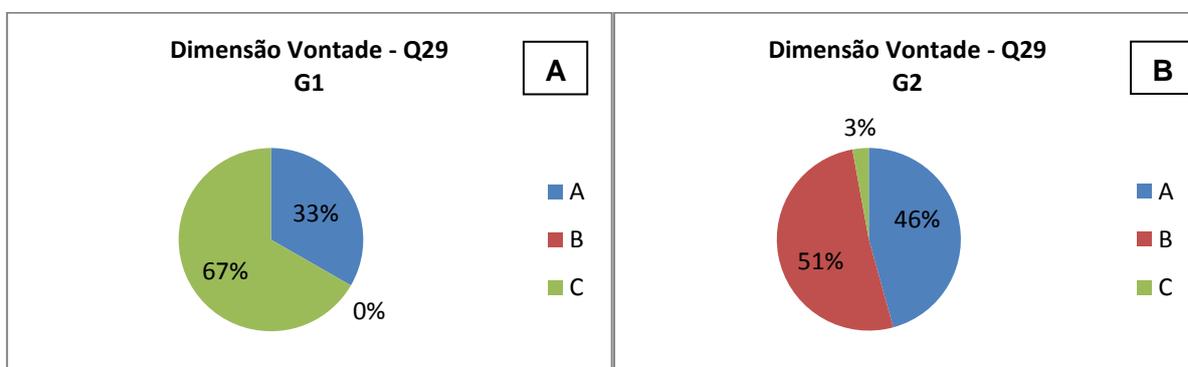
Gráficos 40 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 10.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

A pergunta número 29 possui o seguinte enunciado: qual é para você a filosofia certa para adotar nos estudos? Conforme respostas do G1 67% (6) dos participantes responderam a alternativa C: Dever-se-ia estudar sem se esforçar demais, já que muitas vezes os professores são injustos ao dar as notas. Já 51% do G2 (18) responderam alternativa B: estudar os livros é construtivo seja para passar nas provas, seja para enriquecer a própria cultura. Conforme o teste a alternativa “correta” é a alternativa B. Nesta questão observa-se no G1 uma tendência de responsabilizar terceiros pelos seus insucessos, ao mesmo tempo, a resposta pode configurar que os estudos, para esse grupo, são necessários para aprovação em detrimento do enriquecimento da própria cultura e do aprender para vida.

Gráficos 41 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 29.



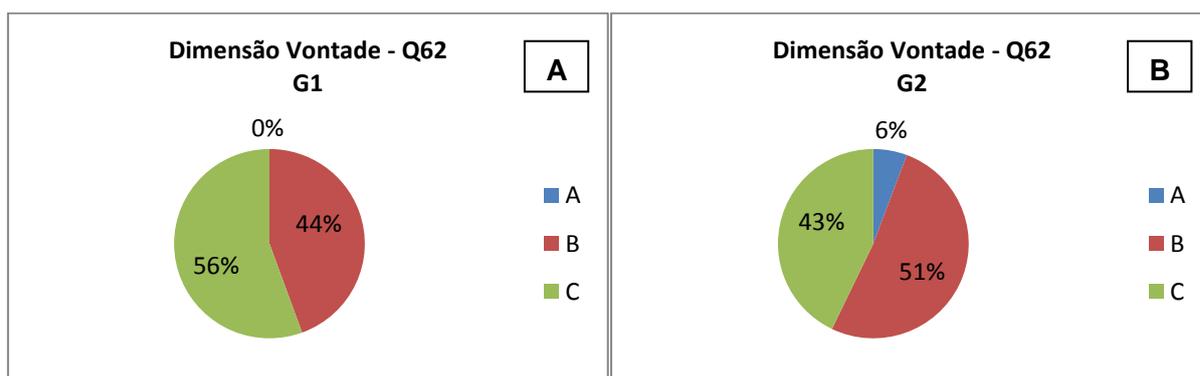
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na questão 62 (Quais das seguintes afirmações lhe parecem mais “estratégicas” dentro de uma organização empresarial?) a resposta “correta” é a alternativa B, sendo que o G2 apresentou 51% dos participantes (18) com esta

resposta: (Síntese no falar – empenho no trabalhar). O G1 teve como maior taxa de escolha (56%) a alternativa C (Tornar-se absolutamente insubstituível naquilo que você faz... aos poucos você se tornará importante!) com 5 participantes. A escolha pelo G1 da alternativa C pode ser influenciada pelo receio de ser substituído por outra pessoa na sua atividade, que pode conseqüentemente dificultar o trabalho em equipe.

Tanto na questão 29 e a 62 a escolha dos participantes, também se pode atribuir, em parte, a média de idade e o grau de formação, que no G1 é maior que no G2. Em geral os jovens de menor idade possuem maior flexibilidade para adaptações, mudanças, regras, maior facilidade de aprendizado, assimilar novas tecnologias diferente dos demais que já possuem uma base “enrijecida”.

Gráficos 42 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 62.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

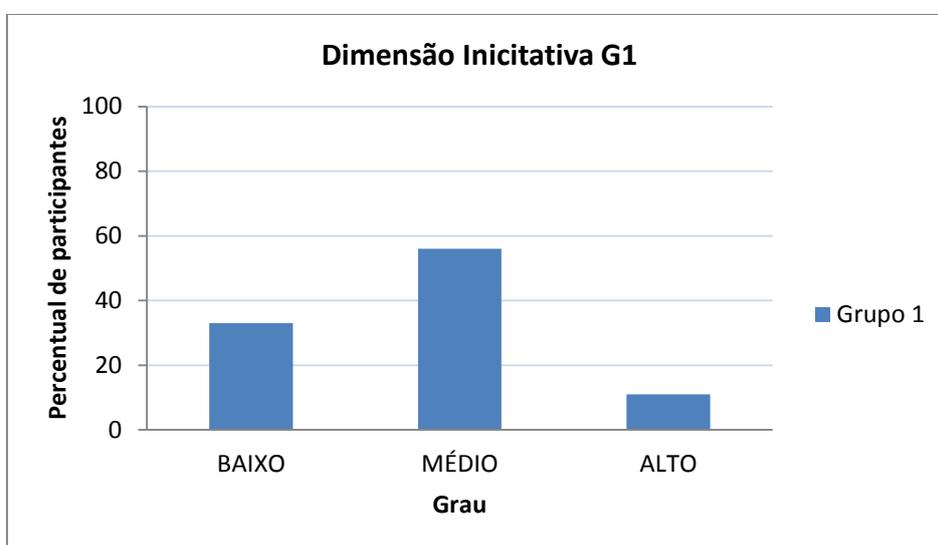
4.2.4 ESPÍRITO DE INICIATIVA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

O espírito de iniciativa e a capacidade de resolver problemas (iniciativa) são habilidades fundamentais que os jovens devem desenvolver, pois auxiliam a enfrentar desafios, buscar oportunidades e alcançar seus objetivos. Os líderes devem ser exemplos para os jovens neste quesito demonstrando seu próprio espírito de iniciativa e habilidades de resolução de problemas.

Nos gráficos 43 e 44 demonstram que em ambos os grupos pesquisados se tem o predomínio do grau médio: 7 participantes (78%) no G1 e 24 participantes (60%) no G2. O grau alto no G1 não ocorreu e no G2 apresentou 4 participantes

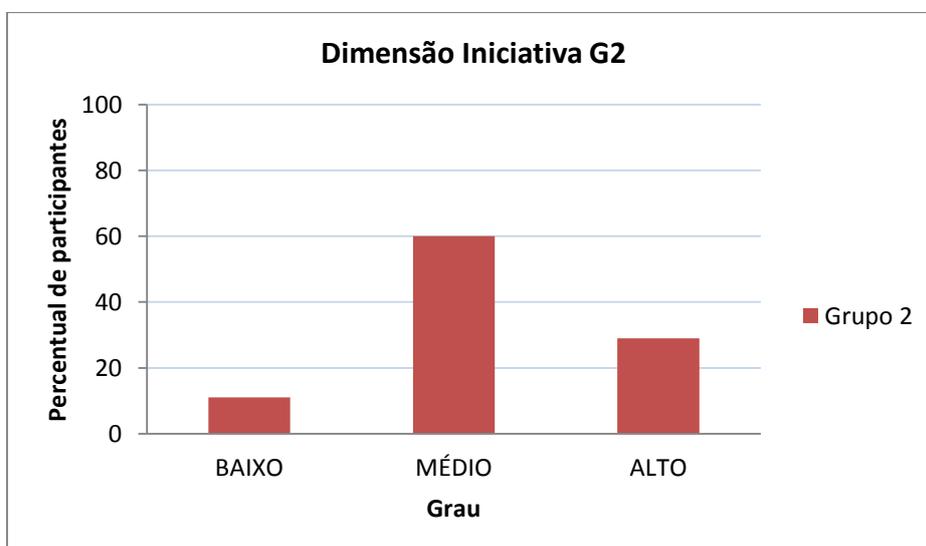
(11%). O fato de a maioria dos participantes atribuir um grau médio sugere que eles podem estar procurando maneiras de impulsionar seu crescimento pessoal e profissional. No entanto, a ausência de respostas de grau alto no G1 e a baixa porcentagem no G2 indicam que há margem para melhorias nessa área. Isso pode envolver oportunidades de aprendizado, desenvolvimento de habilidades e estratégias para alcançar metas pessoais e profissionais. Considerando os dados expostos pode-se afirmar que essa dimensão deve ser aprimorada em ambos os grupos para favorecer o crescimento pessoal e profissional.

Gráfico 43. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas do G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 44. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas do G2.

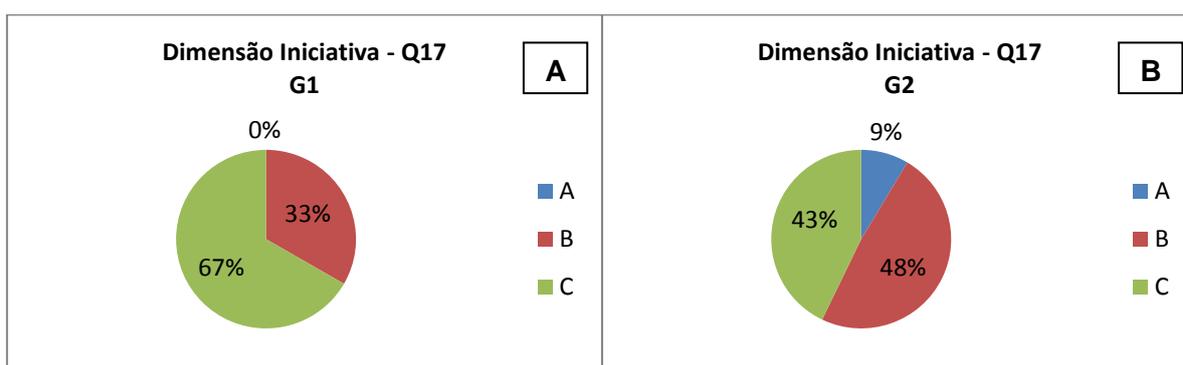


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Considerando as questões que fazem parte da dimensão iniciativa observa-se que a maioria dos participantes responderam as perguntas 6, 11, 14, 16, 18, 23, 26 e 51 conforme a alternativa “correta” da metodologia do teste (Anexo II). Quanto às questões 17, 27, 40, 55 e 60 as análises das respostas são apresentadas a seguir.

Os gráficos 45 A e B apresentam os resultados da questão número 17 (O seu chefe pede uma síntese da conferência que você acabou de assistir. Como você se organiza?), a resposta mais assinalada do G1 foi a letra C (67% - 6 participantes) que traz a seguinte afirmação: Como eu fiz muitas anotações, relendo-as escreverei uma síntese dos discursos feitos pelos conferencistas mais importantes. O G2 apresentou em maior percentual (43% - 15 participantes) a alternativa B (Farei uma síntese partindo dos objetivos que a nossa empresa pode alcançar graças às informações obtidas), alternativa que vai de encontro a resposta “correta” do teste. Ao analisar as respostas verifica-se que a maioria dos participantes do grupo 1 tendem a falta de objetividade na realização de tarefas, ao contrário dos participantes do G2. A objetividade na tomada de decisões é fundamental para tomar decisões informadas e eficazes, para isso se deve envolver a capacidade de avaliar os fatos, dados e informações relevantes de maneira imparcial e que seja relevante para o escopo da empresa.

Gráfico 45 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 17.

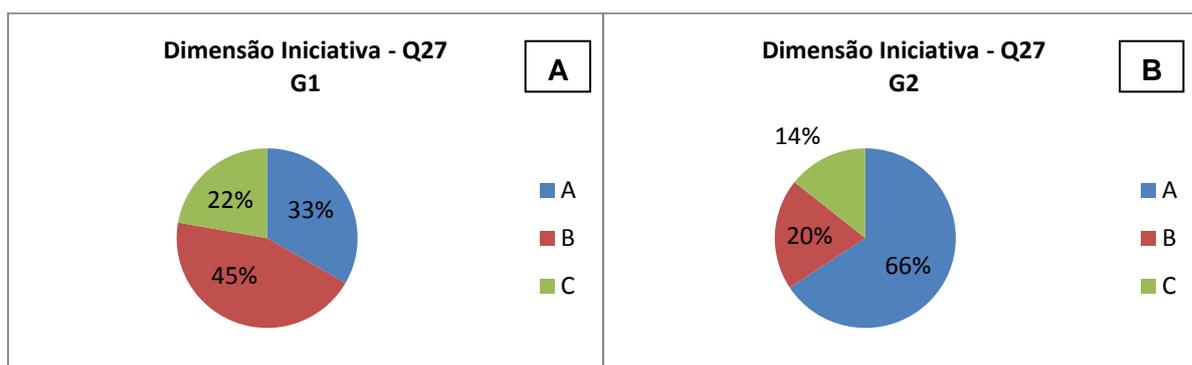


Fonte: Dados coletados na pesquisa

A questão 27 (Imagine ser um aspirante a apresentador de TV durante um processo seletivo. Quais das seguintes "táticas de competição" adotaria se percebesse que dois dos seus concorrentes são um pouco melhores que você e favoritos perante o júri?) tem os resultados apresentados nos gráficos 46 A e B. A

alternativa que obteve maior escolha (45% - 4 participantes) no G1 foi a B (“Sair do esquema” não é o meu forte, pareceria pouco natural... Então, é inútil arriscar com algumas manobras engenhosas.). No G1 a alternativa que obteve maioria das escolhas (66% - 23 participantes) foi a alternativa A (Invento alguma coisa para me fazer notar pelo júri e que me ajude a impressionar positivamente), alternativa que conforme o teste é considerada correta. Os resultados podem sugerir que no G1 ocorra maior rigidez e pouca criatividade frente a situações pragmáticas, ou seja, ineficiência em encontrar a abordagem mais eficaz para alcançar um resultado específico, levada em consideração as circunstâncias e recursos disponíveis no aqui e agora.

Gráfico 46 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 27.

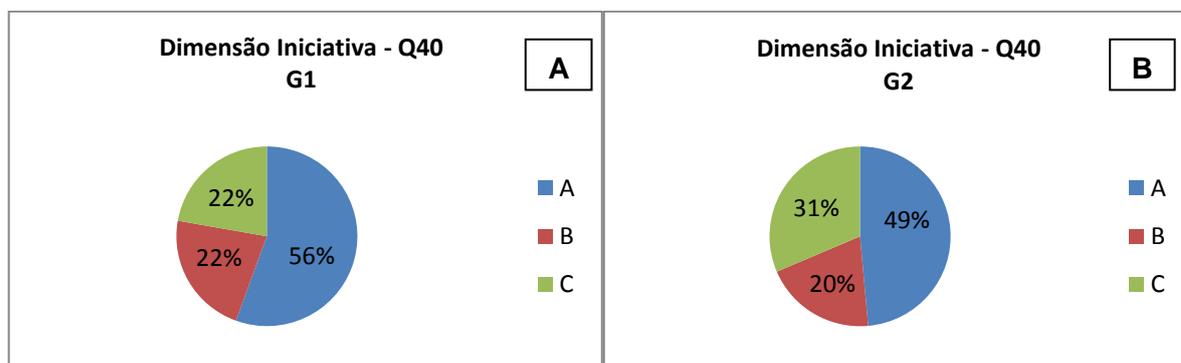


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Para a questão 40 (Considera prioritário) temos como resposta considerada “correta” a alternativa B (O resultado... mesmo sem considerar (em certos casos) o modo como é alcançado). Nos gráficos 47 A e B apontam que tanto no G1 como no G2 com maior percentual de escolha a alternativa A (56% - 5 participantes do G1 e 49% - 17 participantes do G2), que corresponde a seguinte afirmação: fazer as coisas segundo o procedimento correto e estabelecido precedentemente. Ao analisar as repostas dos dois grupos verifica-se a possível presença da rigidez na tomada de decisões, a rigidez em seguir procedimentos estabelecidos pode ter vantagens e desvantagens, dependendo do contexto. Por um lado, seguir procedimentos corretos e estabelecidos precedentemente pode trazer consistência, eficiência e garantia de qualidade nas tarefas realizadas. Por outro lado, a rigidez

excessiva pode limitar a flexibilidade, criatividade e capacidade de adaptação a situações específicas.

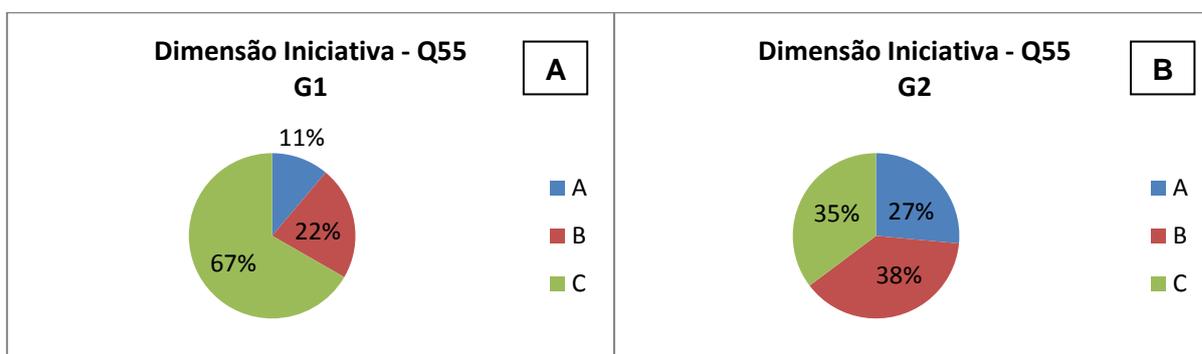
Gráfico 47 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 40.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Os gráficos 48 A e B apresentam os resultados da questão 55 (Imagine ser o treinador de um time de futebol composto por meninos de aproximadamente 8 anos. Um deles tende a ser o “brigão” e tira a concentração dos outros. Que estratégia você adotaria?) que tem como alternativa “correta” a letra B (Utilizo a sua energia de modo positivo, nomeando-o capitão do time), alternativa que foi a mais escolhida pelo G2 (38% - 11 pesquisados) e apenas 22% (2 pesquisados) do G1. A alternativa que possui maior escolha do G1 foi a C (Penso que tem talento, mas é tão indisciplinado que se não o afastar do resto do time, arrisca destruir todas as suas qualidades), esta resposta pode retratar a inabilidade de tratar com adversidades, ou ainda da incapacidade de transformar energia desperdiçada (uso ineficiente ou improdutivo de energia física) em energia útil. Aprendendo a identificar e corrigir padrões de desperdício de energia, pode-se canalizar o potencial do indivíduo para alcançar objetivos de maneira mais eficiente e significativa.

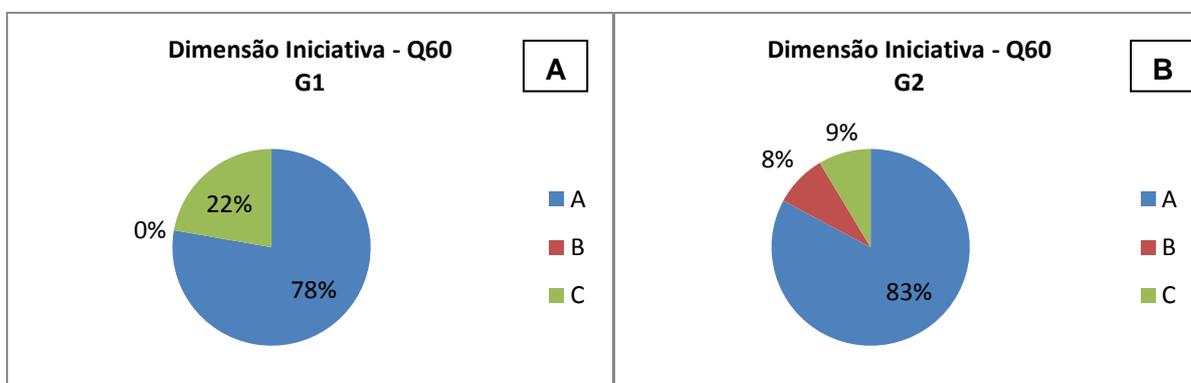
Gráfico 48 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 55.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Os resultados da questão 60 (Na sala de sua casa improvisamente cai um quadro da parede. Qual é sua primeira reação?) são apresentados nos gráficos 49 A e B. A resposta considerada “correta” é alternativa C (Nem era grande coisa... agora vou colocar um mais colorido!). Em ambos os grupos estudados tem-se como resposta mais assinalada a alternativa A (Puxa vida, quebrou o vidro, é preciso limpar bem os caquinhos que caíram no tapete, senão pode machucar alguém!), sendo que no G1 7 pesquisados (78%) e no G2 29 pesquisados (83%) responderam dessa forma. Nesse quesito observa-se o predomínio na preocupação de fazer aquilo que se “espera” de um jovem ao se deparar com uma adversidade, muitas vezes tolhendo a criatividade e possibilidade de mudanças que está subentendida na resposta da opção B.

Gráfico 49 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 60.



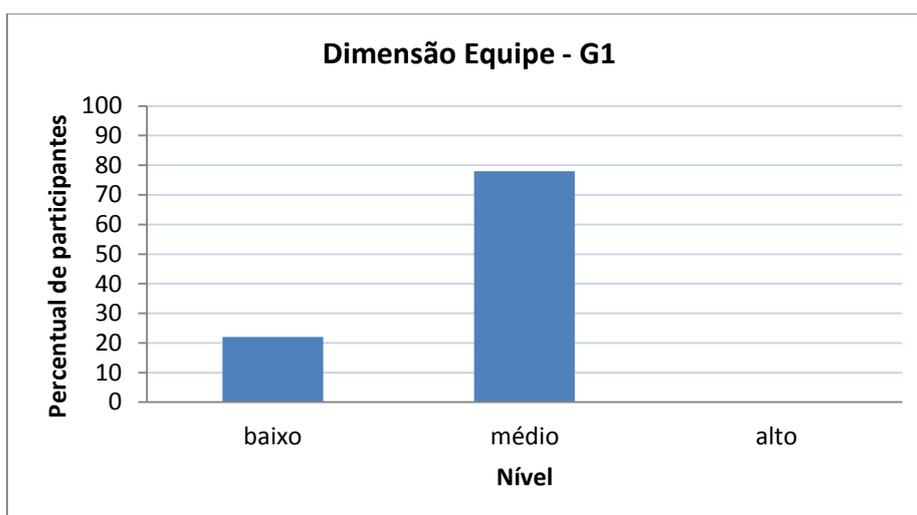
Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.5 RELAÇÃO FUNCIONAL NO TIME DE TRABALHO (EQUIPE)

A relação funcional em um time de trabalho refere-se a como os membros da equipe interagem entre si para realizar tarefas e atingir objetivos comuns. Essa relação é moldada por uma variedade de fatores, incluindo a estrutura do time, os papéis e responsabilidades de cada membro, a cultura da equipe e do local de trabalho, e a forma como a comunicação é gerenciada.

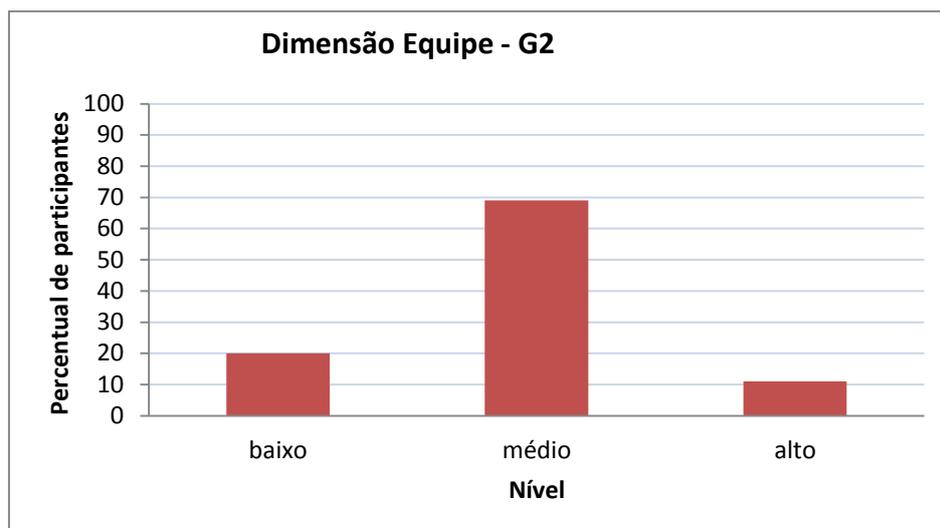
Nos gráficos 50 e 51 demonstram que em ambos os grupos pesquisados apresentam o predomínio do grau médio: 7 participantes (78%) no G1 e 24 participantes (69%) no G2. O grau alto no G1 não ocorreu e no G2 apresentou 4 participantes (11%). Isso pode indicar uma área de melhoria em ambos os grupos, onde as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento podem precisar ser mais claramente definidas, comunicadas ou promovidas. O desenvolvimento dessas oportunidades pode ser benéfico para aumentar o crescimento pessoal e profissional dos participantes nos projetos ou ambientes de trabalho.

Gráfico 50. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Gráfico 51. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G2.

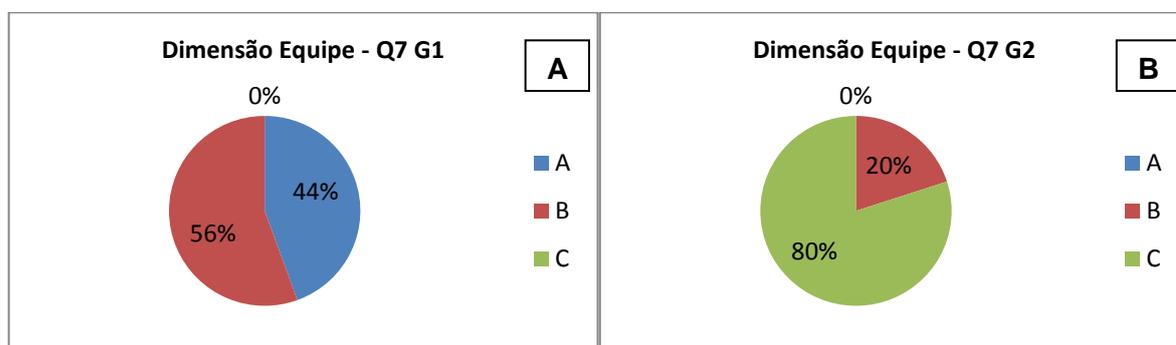


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Considerando as questões que fazem parte da dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) observa-se que a maioria dos participantes responderam as perguntas 15, 38, 45 conforme a alternativa “correta” da metodologia do teste (Anexo II). Quanto às questões 7, 13, 31, 35, 48 as análises das respostas são apresentadas a seguir.

As respostas da questão 7 (Imagine que se encontra com um grupo de amigos organizando a lenha em um acampamento. Nem todos colaboram e está começando a escurecer e esfriar) são apresentadas nos gráficos 52 A e B. Conforme o resultado do teste a alternativa correta é a B (Entoa uma canção para agirem um pouco como “grupo” e assim estimula os “preguiçosos” a colaborarem), alternativa que obteve 56% (5 participantes) de escolha no G1 e apenas 20% (7 participantes) no G2. A alternativa mais escolhida pelo G2 foi a C (Para estimular todos a colaborarem, propõe a quem está na poltrona a substituí-lo... fingindo que não está se sentindo bem), opção que não é condizente com a condição de liderança e/ou trabalho em equipe. Para liderar uma equipe e encorajar a colaboração, uma maneira de fazer isso é demonstrar confiança na habilidade dos membros da equipe de assumir responsabilidades. O importante é a honestidade com sua equipe, a recorrência frequente de desculpas/falsidades/fingimentos para encorajar a colaboração, sua equipe pode começar a duvidar de sua sinceridade. A transparência sobre as intenções do líder promove o desenvolvimento de habilidades e a colaboração da equipe.

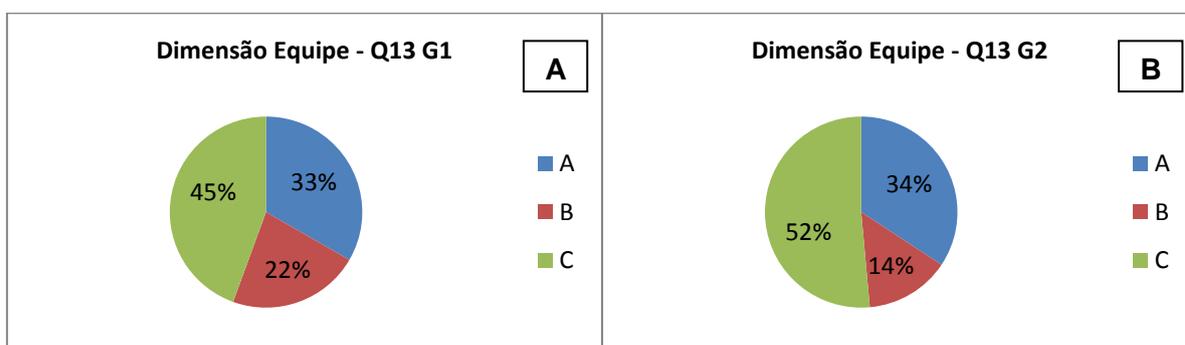
Gráficos 52 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 7.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

A questão 13 (Se pudesse escolher, o que gostaria?) apresenta os resultados nos gráficos 53 A e B e tem como alternativa C a mais indicada por ambos os grupos (Uma vida familiar e de trabalho relaxante e com poucos imprevistos) 45% (4 participantes) no G1 e 52% (18 participantes) no G2. Essa escolha pode indicar o ideal para várias pessoas, no entanto, se deve atentar a circunstância que ocorrem no cotidiano de um líder e para o bom trabalho em equipe: impossibilidade de evitar completamente imprevistos, possibilidade de comodismo e estagnação, dificuldade em lidar com mudanças, entre outros. Em relação a resposta considerada “correta” é a alternativa A (Uma vida social muito intensa, feita de diplomacia e relações interessantes), que pode resultar para o indivíduo numa expansão da rede de contatos, o desenvolvimento pessoal e profissional, o estímulo mental e emocional, aumento da empatia e compreensão.

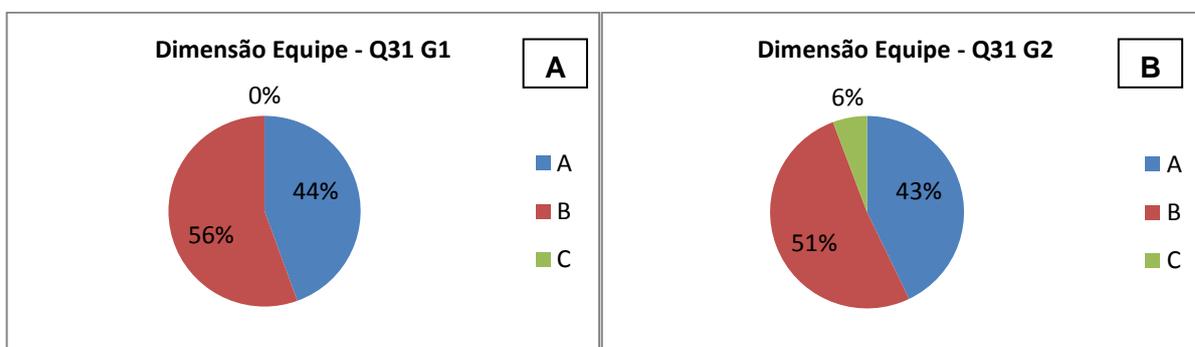
Gráficos 53 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 13.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

A questão 31 possui o seguinte enunciado: imagine ter sido convidado para uma festa elegante na qual irá sozinho e sem conhecer quase ninguém dos presentes. O que acontece? A resposta considerada “correta é a alternativa A (Você está excitado com a ideia e, mesmo que não conheça ninguém, de algum modo rapidamente fará contatos interessantes). Os resultados são apresentados nos gráficos 54 A e B e tem como alternativa mais indicada pelos dois grupos pesquisados a opção B (Você pensa “Espero escolher uma roupa adequada para a festa... e logo que eu chegar espero encontrar a pessoa que me convidou”), 56% (5 pesquisados) do G1 e 51% (18 pesquisados) do G2. Essa resposta pode remeter a insegurança e a dificuldade no trabalho em equipe, pois nem sempre se conhece todos os membros da equipe no qual se trabalha. Aproveitar o evento enquanto ainda não encontrou a pessoa que te convidou pode tornar a experiência geral mais agradável. O uso de estratégias como ser receptivo, iniciar conversas, encontrar interesses comuns, ser proativo, manter a mente aberta e se divertir com os demais convidados torna a experiência bem sucedida.

Gráficos 54 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 31.

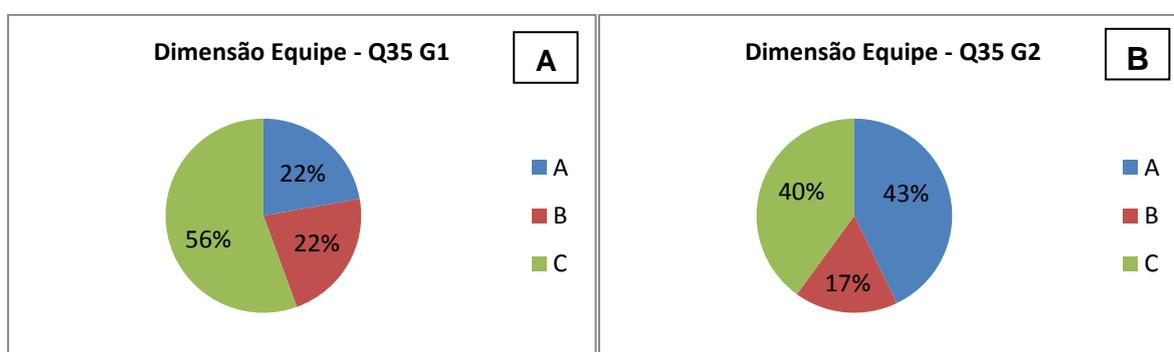


Fonte: Dados coletados na pesquisa

Os gráficos 55 A e B representam as respostas da questão 35 (Quais das seguintes afirmações se aproximam mais do seu modo de perceber a si mesmo?) a resposta considerada “correta” é a alternativa C (Frequentemente tenho a sensação de que podem me acontecer mais coisas positivas que negativas), alternativa que remete a positividade e que a maioria dos participantes do G1 (56% - 5 pesquisados) responderam dessa forma. Já a opção mais indicada pelos pesquisados do G2 (42% - 15 participantes) foi a alternativa A (Não espero que as

coisas sempre andem bem). Na escolha dessa alternativa há a possibilidade de ser a falta de maturidade e insegurança dos participantes do G2. Embora é importante entender que as coisas nem sempre vão correr bem, que isso é importante no desenvolvimento da resiliência e da capacidade de lidar com as adversidades, se faz necessária atitudes otimistas e entusiastas que melhoram o gerenciamento do estresse, a saúde mental e física e até mesmo o trabalho em equipe.

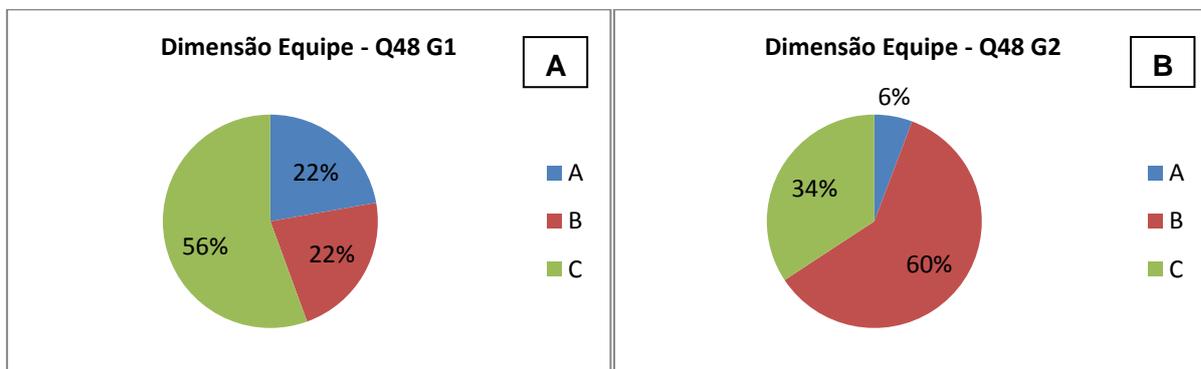
Gráficos 55 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 35



Fonte: Dados coletados na pesquisa

A questão 48 (Imagine que se encontra em um jantar com amigos. Há novos rapazes que vocês nunca viram antes e um deles faz uma brincadeira decididamente infeliz e embaraçosa... começa um silêncio de constrangedor. O que você faz?) tem seus resultados apresentados nos gráficos 56 A e B. A resposta considerada “correta” para esta questão é a opção B (Tomo a palavra, mudo o discurso e introduzo um argumento totalmente diferente... não importa se banal, basta poder continuar o nosso jantar sem polêmicas), resposta escolhida por 60% (21 participantes) do G2 e apenas 22% (2 participantes) do G1. A opção mais escolhida (56% - 5 participantes) pelo G1 foi a alternativa C (De maneira ‘soft’ faço a pessoa notar que sua brincadeira não foi das melhores... o objetivo é fazer com que ele e seus amigos vão embora). Essa escolha pode demonstrar a rigidez de escolhas, a ineficiência em lidar com adversidades e no trabalho em equipe.

Gráficos 56 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 48



Fonte: Dados coletados na pesquisa

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perspectiva ontopsicológica sustenta que a aprendizagem é uma jornada interna do indivíduo, que se molda a partir das experiências externas. Segundo a Pedagogia Ontopsicológica, o objetivo é educar o indivíduo a ser autêntico, orientando-o a moldar sua carreira profissional de acordo com sua identidade e projeto de vida. Há um foco particular na formação dos jovens, ajudando-os a se tornarem líderes de si mesmos e, posteriormente, de suas comunidades.

Meneghetti (2012), destacou a importância de os jovens serem proativos em suas carreiras, iniciando com pequenas tarefas e habilidades essenciais, e evoluindo para funções mais significativas. Ele enfatizou a importância de dominar habilidades práticas simples, como limpeza e preparação de alimentos, como base para a vida.

No mundo profissional, o "saber fazer" é uma habilidade valiosa, e muitas instituições de ensino estão adaptando seus currículos para enfatizar a aprendizagem prática. Jean Piaget e Freire, ambos grandes pedagogos, concordam com a importância da experiência prática na aprendizagem.

No desenvolvimento pessoal, a capacidade de aplicar o conhecimento na prática é essencial para a autonomia e a resolução de problemas cotidianos. A capacidade de aprender continuamente e aplicar esse conhecimento são cruciais em um mundo em rápida evolução.

É notável que o projeto "Cultivando o Saber Fazer" que foca na formação prática de jovens, oferece oportunidades de trabalho na horticultura (olericultura e floricultura), promovendo uma conexão com a terra e a natureza, ao mesmo tempo, auxilia na formação integral dos jovens.

O projeto demonstra ser uma iniciativa de grande relevância, atuando na formação dos participantes, não apenas em habilidades técnicas ou acadêmicas, mas também no desenvolvimento pessoal e social. Ele não apenas oferece oportunidades de trabalho e crescimento financeiro, mas também atua como uma plataforma para autodescoberta, construção de identidade e definição de metas futuras. Há necessidade de líderes que sejam não apenas gestores, mas também mentores, capazes de entender e atender às necessidades emocionais e profissionais de sua equipe. A diversidade dos participantes e suas histórias reforça a necessidade de abordagens inclusivas e respeitadas, capazes de abraçar as

diferenças e transformá-las em pontos fortes. Os resultados evidenciam que tais iniciativas são cruciais para guiar os jovens em suas jornadas, proporcionando-lhes as ferramentas e experiências necessárias para um bom sucesso aos desafios da vida contemporânea.

O presente estudo proporcionou um panorama abrangente acerca da caracterização dos participantes do projeto "Cultivando o Saber Fazer". Mediante a análise dos dados coletados e interpretados, é possível chegar a várias constatações significativas:

- a) Diversidade de participantes: o estudo revelou uma diversidade marcante entre os participantes em relação ao sexo, idade, experiências de trabalho, origens geográficas, entre outros. Tal diversidade enriquece o projeto, pois traz diferentes perspectivas, experiências e desafios para o ambiente.
- b) Juventude predominante: ambos os grupos, G1 e G2, são predominantemente compostos por jovens. É fundamental reconhecer as especificidades dessa fase de transição da vida, onde os indivíduos estão, ao mesmo tempo, consolidando sua identidade e explorando novos horizontes.
- c) Impacto profissional: há uma evidente diferença na experiência de trabalho entre os grupos e dependência financeira. O G1, com maior média de idade, possui uma experiência laboral mais vasta e menor dependência financeira em comparação ao G2.
- d) Desenvolvimento pessoal: um aspecto bastante positivo é que todos os participantes reconhecem o projeto como um facilitador em seu desenvolvimento pessoal. Isso reforça a importância e o impacto positivo de iniciativas como essa.
- e) A diversidade geográfica dos participantes, oriundos de 26 cidades diferentes, revela a abrangência e o alcance do projeto.
- f) Transformação de perspectivas: analisando as definições de si mesmo antes e após o ingresso no projeto, observa-se uma clara transformação positiva. O projeto desempenha um papel crucial em impulsionar a autoestima, a autoconfiança e em promover o autoconhecimento.
- g) O projeto é uma ferramenta de transformação positiva vivenciada pelos participantes. As palavras usadas para descrever a si mesmos antes do

projeto tendiam a ser negativas, enquanto as descrições após o ingresso eram mais positivas e confiantes.

- h) Metas e aspirações: a análise das metas atuais e futuras oferece *insights* sobre as prioridades dos participantes. A educação, especificamente a conclusão da faculdade, aparece como uma meta recorrente, refletindo a valorização da formação acadêmica entre os jovens.
- i) Relevância do projeto: os gráficos e análises demonstram que o projeto "Cultivando o Saber Fazer" é mais do que um espaço de trabalho ou estudo; é uma ferramenta de transformação, desenvolvimento e empoderamento dos jovens.

As análises do teste *Forma Mentis* possibilitou traçar o perfil dos jovens enquanto as 5 dimensões que são almeçadas na formação integral de um jovem:

- a) A maioria dos participantes, tanto do G1 quanto do G2, demonstra um grau médio ou alto de responsabilidade.
- b) O G1 valoriza profundamente o respeito do líder pelos colaboradores, enquanto o G2 tem uma visão mais voltada à meritocracia.
- c) A maioria dos participantes de ambos os grupos sente que o mérito nem sempre é reconhecido no mundo do trabalho.
- d) Os participantes valorizam líderes que atuam mais como protetores ou mentores, em vez de apenas gestores focados em desempenho.
- e) Existência de uma tendência significativa para a dependência de opiniões alheias antes de tomar decisões importantes.
- f) O G2 demonstra uma inclinação mais acentuada para a confiança na própria intuição e na capacidade de tomada de decisão autônoma.
- g) O G1 tende a valorizar mais a autonomia, o esforço pessoal e a capacidade de se tornar insubstituível no trabalho.
- h) O G2 mostra uma inclinação mais acentuada para a segurança, o apoio externo e uma perspectiva mais tradicional de sucesso.
- i) O Grupo 1 demonstrou tendência a aderir a abordagens mais tradicionais e procedimentos estabelecidos.
- j) Os participantes do Grupo 2 estão mais dispostos a abraçar abordagens criativas e inovadoras.
- k) A pesquisa sugere que a maior parte dos participantes demonstra uma vontade saudável de engajar-se.

- l) Em ambos os grupos, especialmente o G1, há uma necessidade de aprimorarem sua capacidade de enfrentar desafios com criatividade e resiliência.
- m) Ambos os grupos ainda precisam desenvolver habilidades relacionais e de trabalho em equipe

Em síntese, a pesquisa apresentada fornece *insights* valiosos sobre o sentido de responsabilidade, autonomia, vontade, iniciativa, e dinâmica de grupo dos participantes. Embora haja sinais encorajadores de comprometimento e responsabilidade, também há evidências de dependência e falta de confiança na tomada de decisões. Somado a isso há uma clara indicação da necessidade de intervenções focadas, especialmente no desenvolvimento de habilidades de resolução de problemas, trabalho em equipe e adaptabilidade. Ao endereçar esses aspectos, pode-se esperar que os colaboradores não apenas aumentem sua produtividade, mas também se sintam mais satisfeitos e engajados em seus projetos e equipes.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. C; OLIVEIRA, M. L. A. M; MELO, S. P. de A. L. **Uma reflexão sobre a importância da construção da autonomia no processo educativo.** *Revista Educação Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, nº 30, 16 de agosto de 2022. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/22/30/uma-reflexao-sobre-a-importancia-da-construcao-da-autonomia-no-processo-educativo>.

Da Costa, C., Da Silva, C., Da Silva, M., & Fillion, L. J. (2012). **Empreendedorismo Inovador: Como Criar Startups de Tecnologia no Brasil.** Évora. 582p.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 84 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2019 256 p.

GEHRKE, A. R.; SCHAEFER. R. **A aplicação da pedagogia ontopsicológica no desenvolvimento profissional dos jovens.** *Saber Humano, Seção Especial FOIL*, p.05-22, jul./dez. 2017.

KOLB, D. A. **Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.** 2. ed. Editora Pearson FT Press, 2014. 416 p.

MARQUES, A. P. **Sacralização do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade.** Disponível em: <http://journals.openedition.org/configuracoes/183> Acesso em: 10 de junho de 2023.

MENCARELLI, C. **Test “Forma Mentis” as na E cient Tool for Selection and Recruitment** . Tese de Conclusão de Curso, Especialização em Psicologia, com abordagem em Ontopsicologia, Faculdade de Psicologia, Cátedra de Ontopsicologia, da Universidade Estatal de São Petersburgo, Rússia, 2005.

MENEGHETTI, A. **Aprendiz líder.** 2.ed. Recanto Maestro, 2020. 176p.

MENEGHETTI, A. **A arte de viver dos sábios.** Tradução Ontopsicológica Editrice. – 4.ed. – Recanto Maestro, 2009.

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

MENEGHETTI, A. **Projeto Homem.** 3.ed. Recanto Maestro, 2011. 309p.

- MENEGHETTI, A. **Projeto Terra**. 2.ed. Recanto Maestro, 2021. 325p.
- MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**. 2.ed. Recanto Maestro, 2020. 494p.
- MENEGHETTI, A. 2012. **Saber fazer, saber servir**. Trecho de palestra. Vídeo online. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=n5tVAqwAT5Y&t=701s>. Acesso em 10 de junho de 2023.
- PIAGET, Jean. **Epistemologia Genética**. 4. ed. São Paulo, WMF Martins Fontes, 2012. 123 p.
- ROSSATO, P.; GIORDANI, E. M. **Pedagogia Ontopsicológica: educação ao saber servir no Atelier Escola Viva**. In: Congresso internacional. Uma nova pedagogia para a sociedade futura, 2014. Anais do Congresso Uma Nova Pedagogia para Sociedade Futura, Recanto Maestro – Restinga Sêca, 2014.
- SCHAEFER, R. **Formação integral para o protagonismo responsável: as dimensões da formação do jovem no Recanto Maestro**. Saber Humano, v. 7, n. 10, p. 32-52, jul./dez. 2017.
- SOUZA, A. de M; ANDRADE, D. F. **Relatório “The future of Jobs 2020”**. Inforchannel. Disponível em: <https://inforchannel.com.br/2021/08/02/relatorio-the-future-of-jobs-2020-mostra-quais-sao-as-habilidades-do-profissional-do-futuro/> Acesso em: 14 de agosto de 2023.
- TEIXEIRA, E. D. **A Responsabilidade, autonomia e abordagem profunda ao estudo como resultado da Pedagogia Ontopsicológica: um estudo com ingressantes universitários da Antonio Meneghetti Faculdade**. Saber Humano, Edição Especial: Cadernos de Ontopsicologia, p.94-115, fev., 2017.

7. ANEXO I

CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

NOME: _____ DATA: _____

1. TEMPO DE PROJETO: () MENOS DE 6 MESES () MAIS DE 6 MESES

2. SEXO

() masculino () feminino

3. IDADE

4. PROFISSÃO/TRABALHO

Você trabalhou anteriormente ao projeto?

() Não () Sim Em que? _____

Você trabalha atualmente em outros locais além do projeto?

() Não () Sim Em que? _____

Qual a sua jornada de trabalho diária?

() 4 horas () 6 horas () 8 horas () Outra _____

5. GRAU DE DEPENDÊNCIA ECONÔMICA ANTES DE INGRESSAR NO PROJETO

() Totalmente () Parcialmente _____ % () Independente

6. GRAU DE DEPENDÊNCIA ECONÔMICA APÓS INGRESSAR NO PROJETO

() Totalmente () Parcialmente _____ % () Independente

7. ESCOLHA DA FORMAÇÃO ACADÊMICA

() Totalmente satisfeito(a) () Parcialmente satisfeito(a) ()

Insatisfeito(a)

8. CIDADE DE ORIGEM

CIDADE: _____ () Meio Urbano () Meio Rural

9. DEFINA O PROJETO CULTIVANDO O SABER FAZER EM 5 PALAVRAS

_____, _____, _____, _____, _____

10. SEU TRABALHO NO PROJETO AJUDA NO DESENVOLVIMENTO PESSOAL?

() Não () Sim

Se a resposta for sim cite formas de desenvolvimento:

11. QUAL É A DEFINIÇÃO DE SI MESMO ANTES E APÓS INGRESSAR NO PROJETO:

ANTES: _____

DEPOIS: _____

12. QUAIS SÃO SUAS METAS ATUAIS DE VIDA?

13. METAS FUTURAS DE VIDA?

8. ANEXO II

TESTE *FORMA MENTIS*

As questões no Anexo II estão sendo apresentadas em grupos conforme a dimensão que se enquadram, o questionário utilizado na pesquisa as questões são aleatórias e possuem numeração de 1 a 62.

Enunciado:

Leia as perguntas e/ou afirmações abaixo e para cada uma escolha uma das três alternativas (A, B ou C), colocando um “X” sobre a letra correspondente a sua resposta. Não existem respostas certas ou erradas, mas somente respostas “pessoais”: aconselha-se a ser o mais sincero possível ao realizar o teste, sem se deixar influenciar por aquilo que seria a opinião da maior parte das pessoas.

Resposta considerada “correta” está em negrito.

Os gráficos representam o percentual de escolha de cada alternativa e de cada grupo pesquisado.

1º DIMENSÃO – SENTIDO DE RESPONSABILIDADE

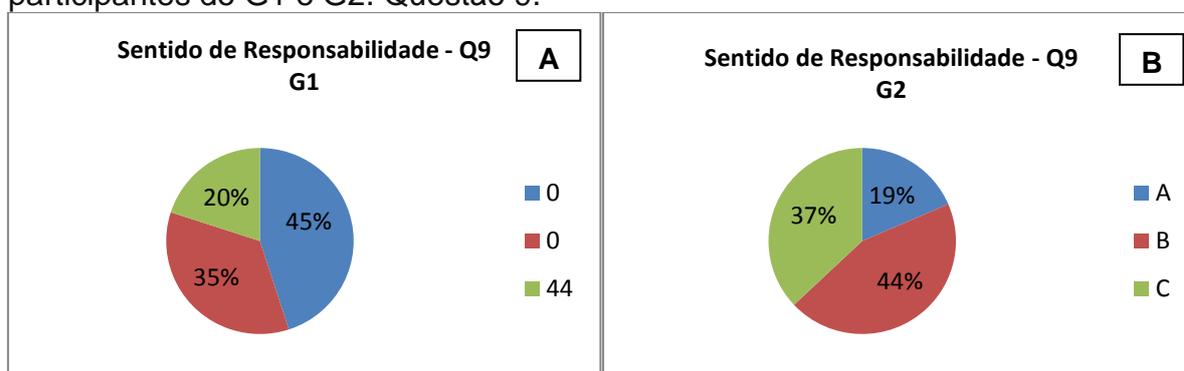
9) Todo ambiente de trabalho deveria ser antes de tudo:

A. Uma ilha feliz, onde reine o auxílio recíproco.

B. Meritocrático, onde obtém gratificações aquele que se empenha com bons resultados.

C. Um ambiente onde exista primeiramente o respeito do líder pelos seus colaboradores.

Gráficos 1 A e B. Resultados dimensão sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 9.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

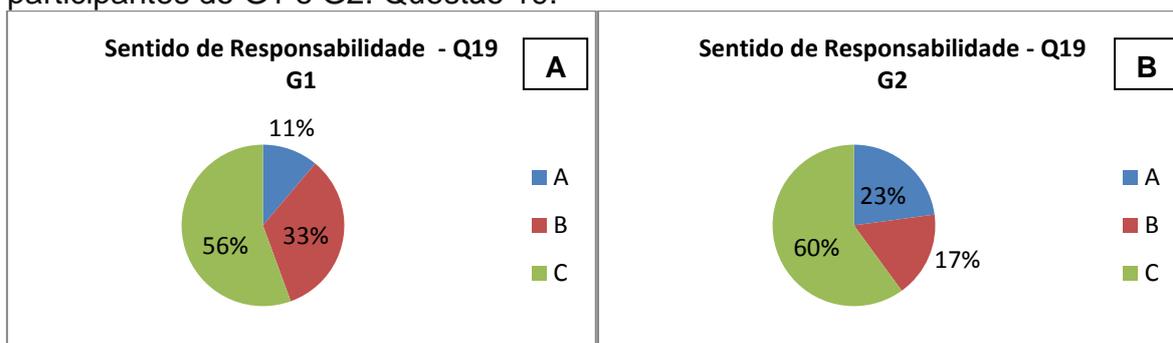
19) Uma pessoa lhe confia que não está satisfeita do ponto de vista profissional, o que você pensa dentro de si?

A. No final das contas as pessoas obtêm a gratificação que merecem.

B. A vida é feita também de fracassos ligados a um pouco de azar.

C. Infelizmente, no mundo do trabalho, os méritos das pessoas nem sempre são reconhecidos.

Gráficos 2 A e B. Resultados dimensão sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 19.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

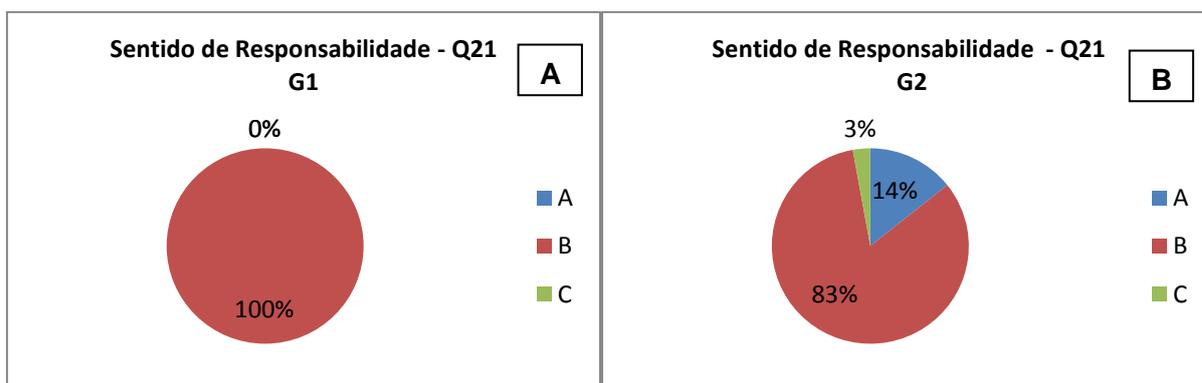
21) Pense em um grande líder contemporâneo ou do passado e exprima uma das seguintes opiniões:

A. Muitas vezes, infelizmente, chega ao poder quem é recomendado.

B. As pessoas capazes que não alcançaram sucesso provavelmente não desfrutaram todas as ocasiões e as próprias potencialidades.

C. O sucesso de um líder depende da sorte e das circunstâncias.

Gráficos 3 A e B. Resultados dimensão sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 21.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

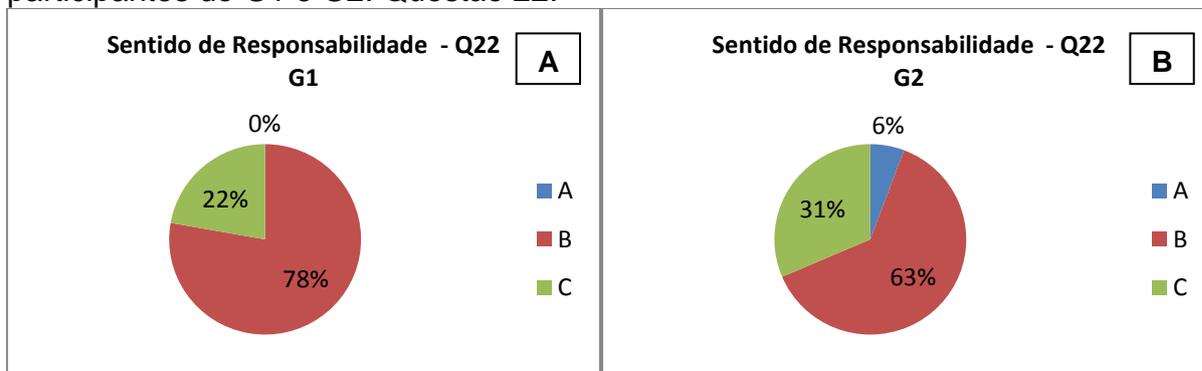
22) O que pensa dos defeitos que as pessoas têm?

A. A maior parte dos defeitos não podem ser eliminados.

B. Com muito empenho e consciência, as pessoas poderiam melhorar ou eliminar muitos defeitos.

C. As pessoas devem ser aceitas e amadas por aquilo que são sem querer mudá-las.

Gráficos 4 A e B. Resultados dimensão sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 22.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

24) Qual é a sua ideia sobre como deve ser um "bom chefe"?

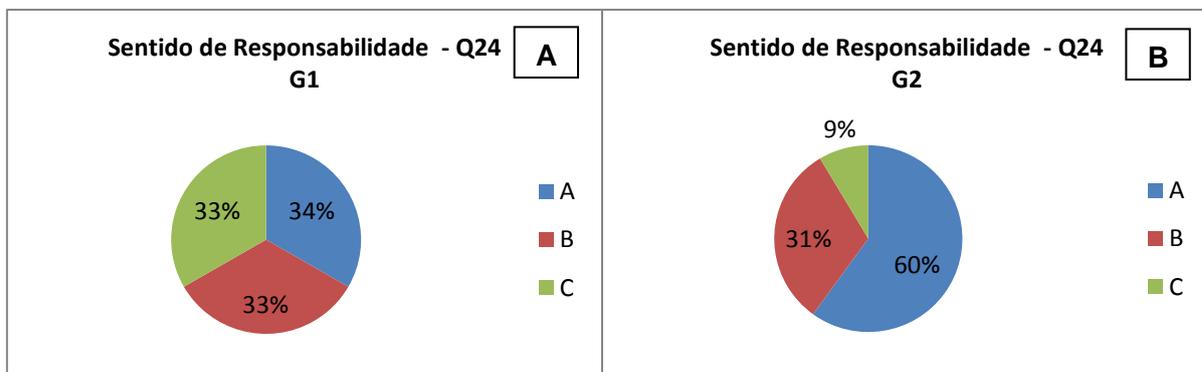
A. Deve saber estar próximo dos próprios colaboradores em qualquer circunstância e ajudá-los.

B. Deve fixar objetivos, verificar os resultados e premiar quem atingiu os melhores resultados.

C. Deve, sobretudo, verificar que cada um faça o próprio dever.

Gráficos 5 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2.

Questão 24.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

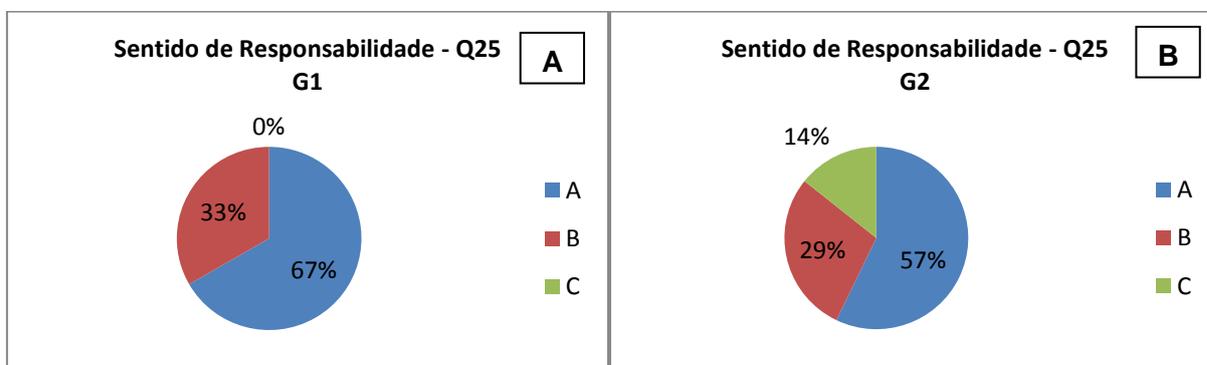
25) Pensando no sentido da vida e das várias atividades humanas, o que se encontra mais de acordo com você?

A. Eu penso que a vida do homem é construída pelo próprio homem.

B. O importante é ser honesto com todos, porque as coisas frequentemente se encaminham sozinhas.

C. O que deve acontecer, de todo modo acontecerá.

Gráficos 6 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 25.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

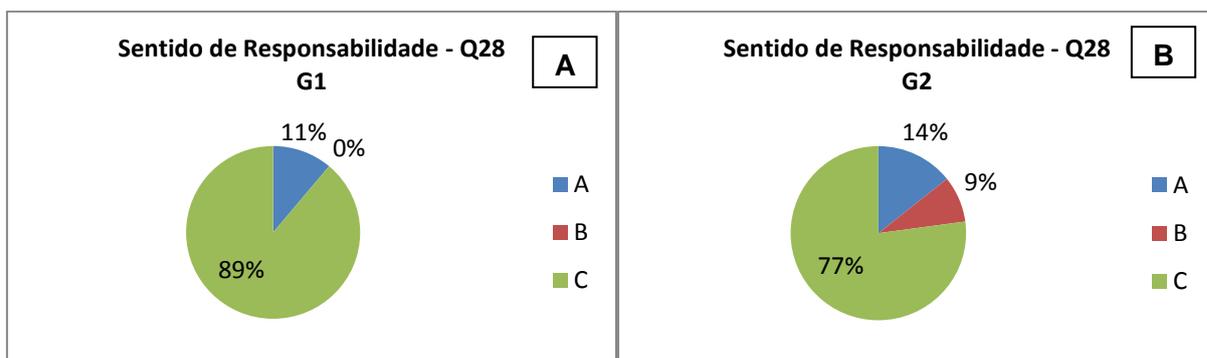
28) Todos vemos que no mundo acontecem coisas desagradáveis: você pensa que...

A. As desgraças são de alguma maneira explicadas somente se vistas na ótica de uma fé religiosa.

B. As desgraças acontecem em geral por causa do azar.

C. As desgraças acontecem frequentemente por erros pessoais.

Gráficos 7 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 28.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

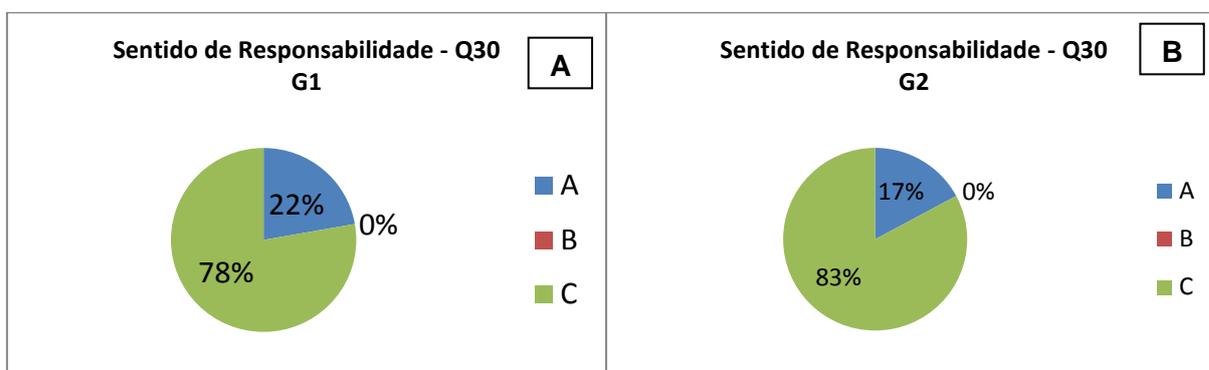
30) Repensando nos anos de escola no ensino médio...

A. A maioria dos alunos não compreende que as notas são em geral casuais.

B. Frequentemente os professores são injustos e têm as suas “preferências”.

C. Os professores em geral avaliam os alunos de modo proporcional ao empenho e aos resultados.

Gráficos 8 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 30.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

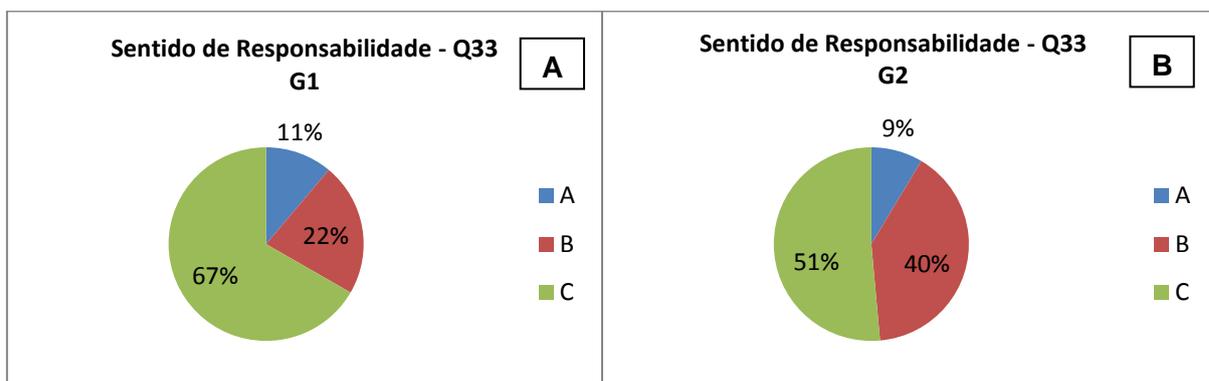
33) A organização para a qual você trabalha não alcança um importante objetivo, não obstante você tenha realizado as suas obrigações. O que pensa disso?

A. No que me diz respeito, não tenho nada a me reprovar e se todos fizessem as coisas no modo certo, talvez não tivéssemos problemas.

B. Que pena!... O mais importante agora é permanecer unidos para seguir adiante.

C. De todo modo é uma derrota que deve ser analisada. Talvez eu não tenha feito todo o possível e devo fazer mais e melhor... ainda assim considero necessário que quem errou seja devidamente responsabilizado.

Gráficos 9 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 33.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

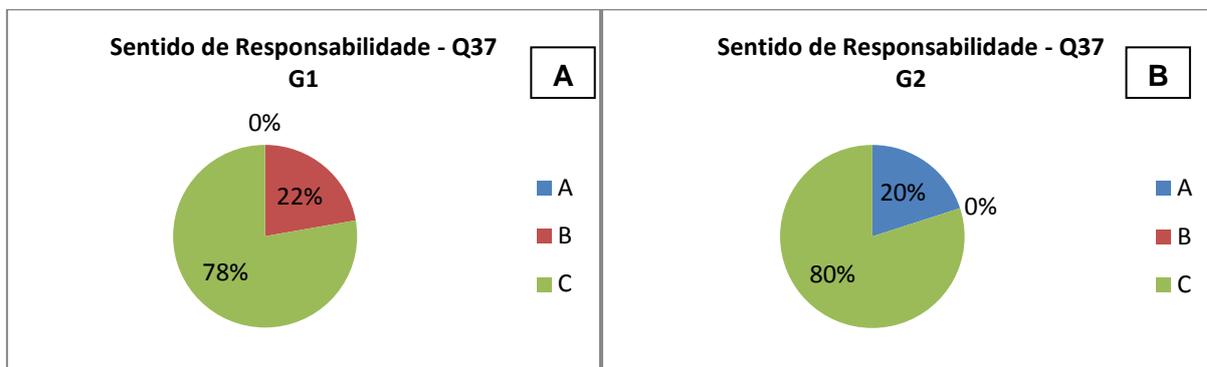
37) Na sua opinião porque na sociedade acontecem atos imorais?

A. Os atos imorais são eliminados, apesar dos esforços da sociedade em preveni-los.

B. Quem está no poder deveria antes de tudo pensar em melhorar a sociedade nesse aspecto.

C. Os atos imorais acontecem porque nos resignamos a eles em vez de procurar soluções que vão à “causa primeira”.

Gráficos 10 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 37.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

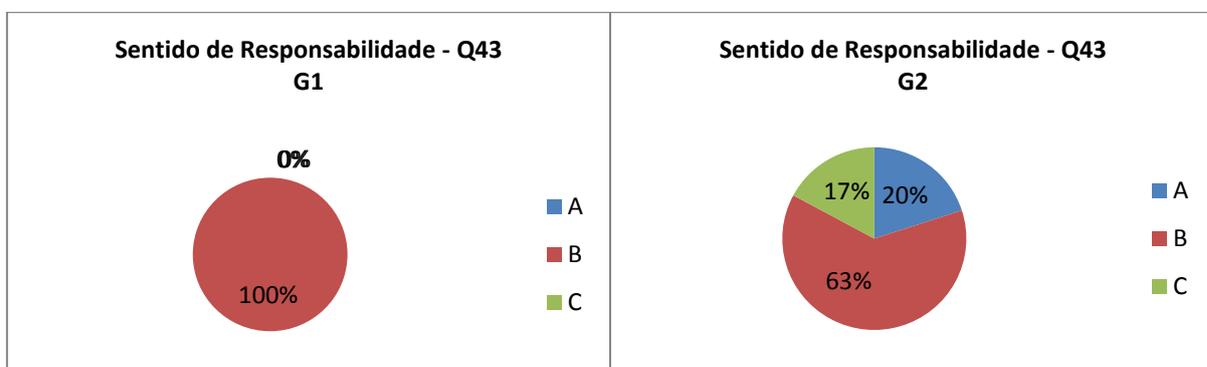
43) O que pensa dos "Chefes"?

A. Muitas vezes as pessoas se tornam líderes graças ao concurso de circunstâncias favoráveis.

B. Uma pessoa se torna líder se sabe dirigir os outros, não se tiver sorte.

C. Pode acontecer que um chefe se torne tal por acaso, e não é dito que administre humanamente as pessoas.

Gráficos 11 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 43.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

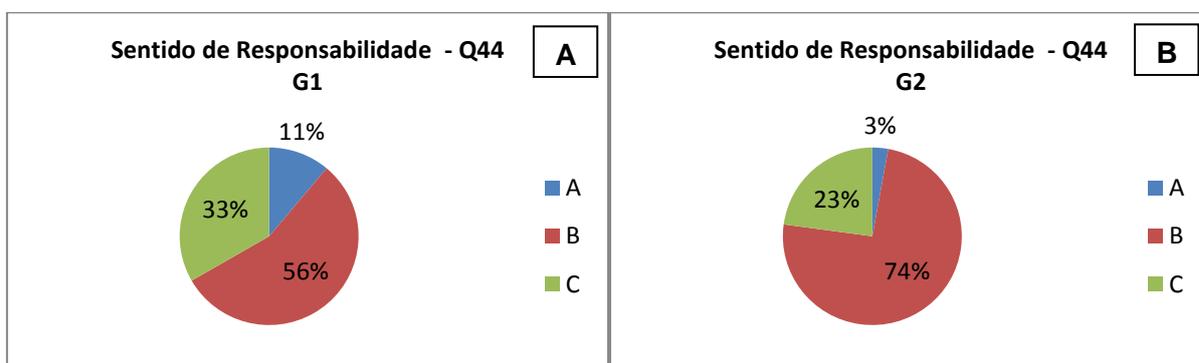
44) Se tivesse algumas pessoas para gerir na sua repartição empresarial:

A. Permitiria que meus colaboradores assumissem algumas responsabilidades nas quais sou competente.

B. Procurarei ser para os meus colaboradores sempre um ponto de referência no caso em que tivessem dificuldades pessoais.

C. A fim de obter resultados, procurarei fazer com que executem tarefas de acordo com regras bem precisas.

Gráficos 12 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 44.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

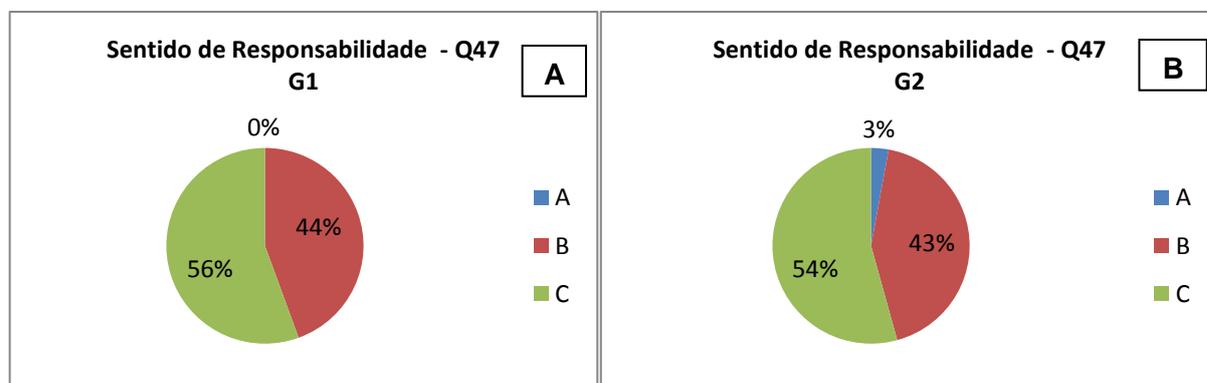
47) O que pensa das pessoas introvertidas e antipáticas?

A. Em qualquer coisa que elas façam, não poderão ganhar a simpatia da maior parte das pessoas.

B. Com esforço e conhecimento dos próprios limites podem mudar em parte e ganhar a simpatia dos outros.

C. Trata-se de um caráter "particular"... de resto, cada um tem as próprias qualidades e defeitos.

Gráficos 13 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 47.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

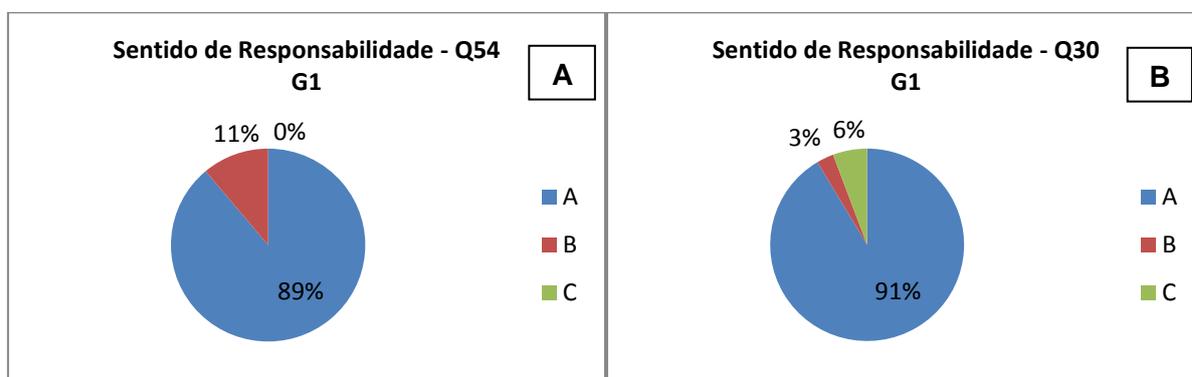
54) Se devesse escolher um dos seguintes provérbios, qual indicaria como o mais significativo para você?

A. Quem semeia colhe.

B. Quem com o manco anda, aprende a mancar.

C. Se queres bem casar, casa com teu igual.

Gráficos 14 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 54.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

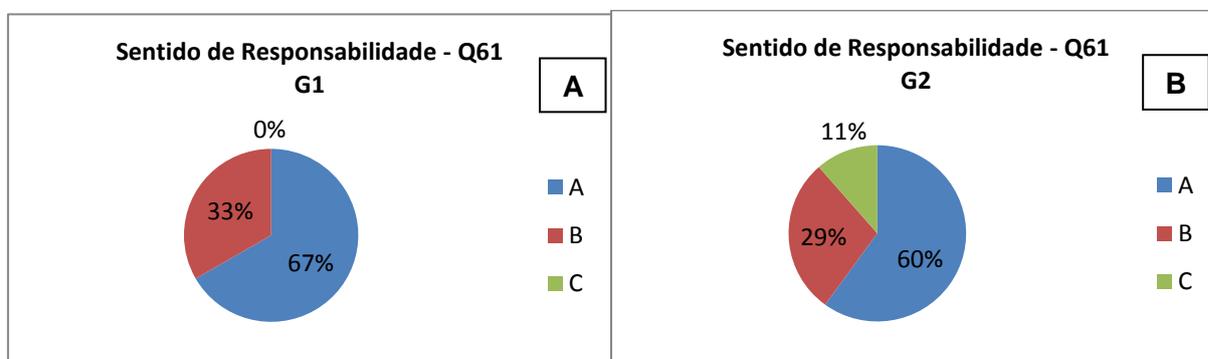
61) Uma noite você decide jogar cartas com os amigos: perde todas as partidas e por isso deverá pagar o jantar para todos. Voltando para casa pensa consigo mesmo:

A. Talvez erre em entrar num jogo em que não tenho prática.

B. Paciência, o acaso quis que só saíssem as cartas ruins!

C. A deusa da sorte não me beijou... (e quem sabe se eles não roubaram!)

Gráficos 15 A e B. Sentido de responsabilidade dos participantes do G1 e G2. Questão 61.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

2º DIMENSÃO – AUTONOMIA

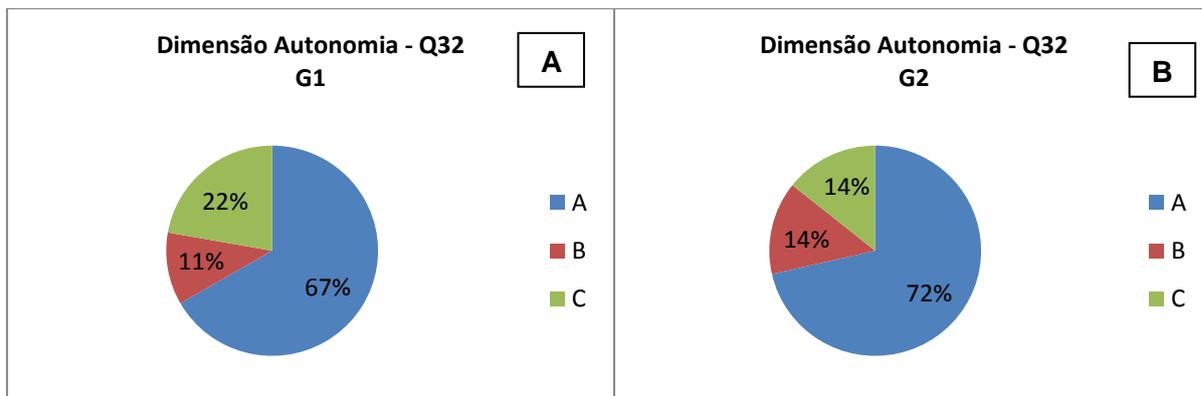
32) Pensando na personalidade e no caráter que cada um tem, você diria que...

A. São, sobretudo, as experiências e as escolhas cotidianas que determinam a personalidade de cada um.

B. É difícil mudar o caráter adquirido na primeira fase de crescimento.

C. A herança tem um papel determinante na formação do caráter e do comportamento humanos.

Gráficos 16 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 32.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

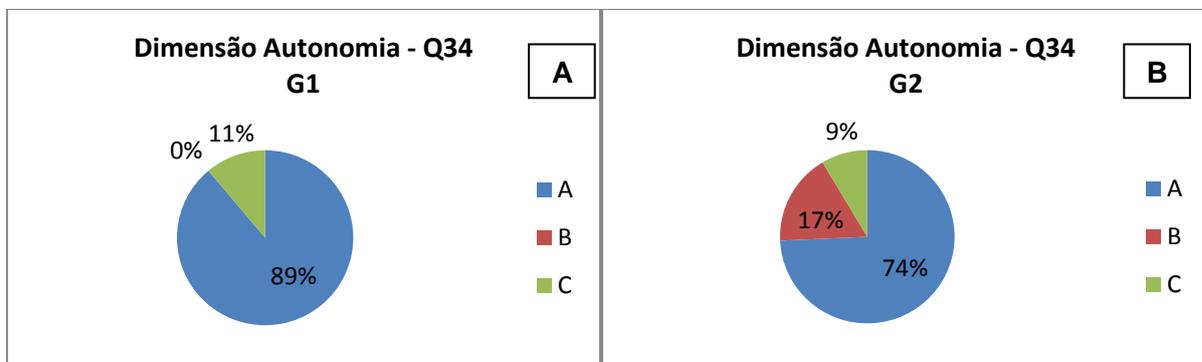
34) Pensando em um grande profissional que você estima...

A. Penso que o profissional de alto nível, se quiser, pode superar qualquer tarefa que exija empenho.

B. Às vezes alguém pode colocar empecilhos e assim nem sempre se consegue alcançar os resultados desejados.

C. Qualquer pessoa pode diminuir os seus resultados por causa de coincidências infelizes.

Gráficos 17 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 34.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

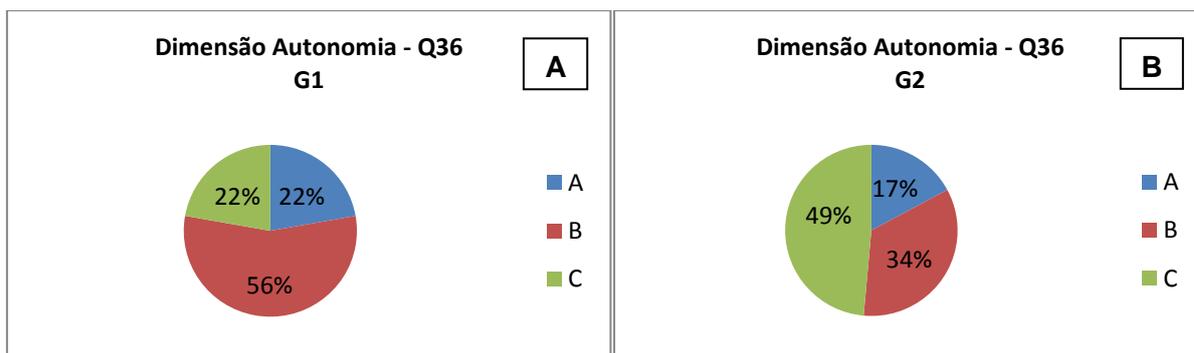
36) Imagine trabalhar para uma empresa: se deve enfrentar uma atividade que não conhece muito bem, como se comporta?

A. Tenta fazer de modo autônomo, porque confia em si e na sua experiência pessoal.

B. Para não errar procura se aconselhar muitas vezes com uma pessoa experiente, não importa se ela estiver muito ocupada.

C. Procura ser ajudado e aconselhado pelas pessoas com as quais tem mais confiança.

Gráficos 18 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 36.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

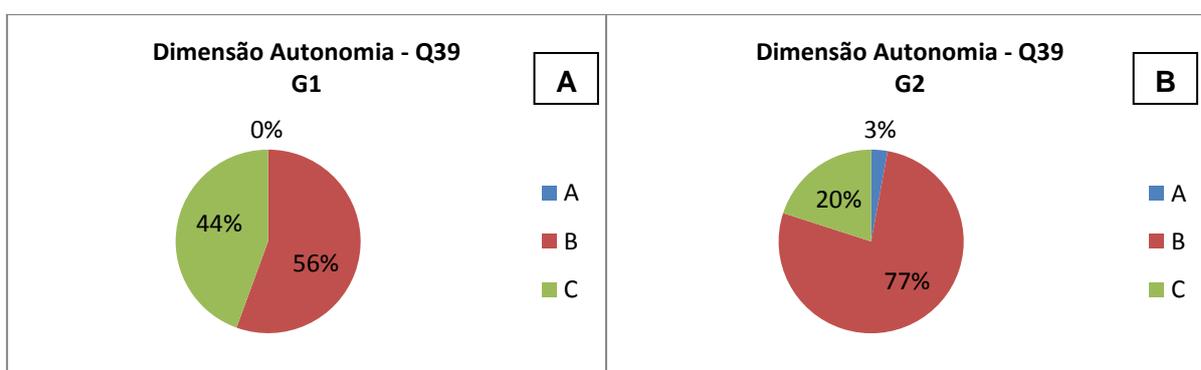
39) O que pensa do sucesso?

A. Para alcançar o sucesso é necessário ter uma boa dose de sorte.

B. O sucesso é o resultado de trabalho zeloso, aplicado e não depende das circunstâncias favoráveis.

C. Na maioria das vezes para ter sucesso é necessária uma “ajudinha” das pessoas certas.

Gráficos 19 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 39.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

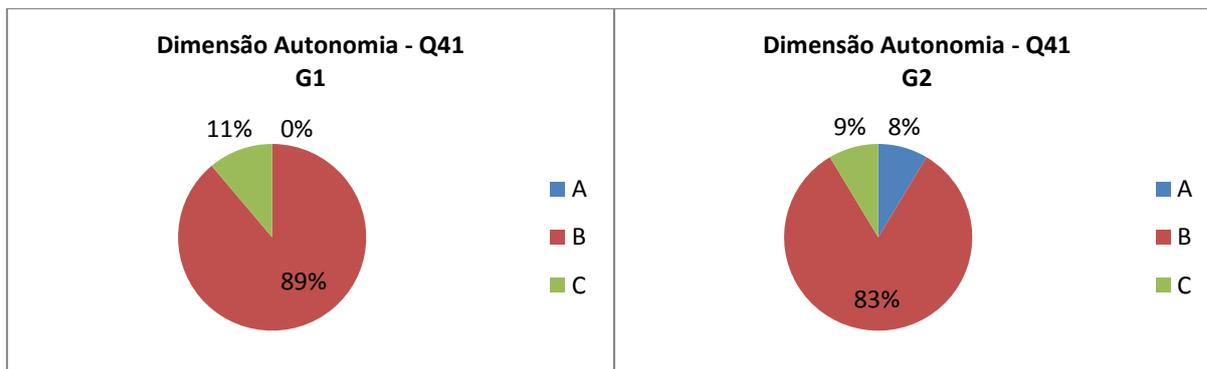
41) Em relação à definição dos objetivos, como você se posiciona?

A. Colocar-se escopos que exigem muito empenho pode ser um risco para o bom sucesso das atividades cotidianas.

B. Se me coloco um escopo e me empenho, sei que posso conseguir alcançar.

C. Frequentemente, planificar a própria atividade do futuro não serve, porque muitas coisas vão depender das circunstâncias que ocorrem.

Gráficos 20 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 41.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

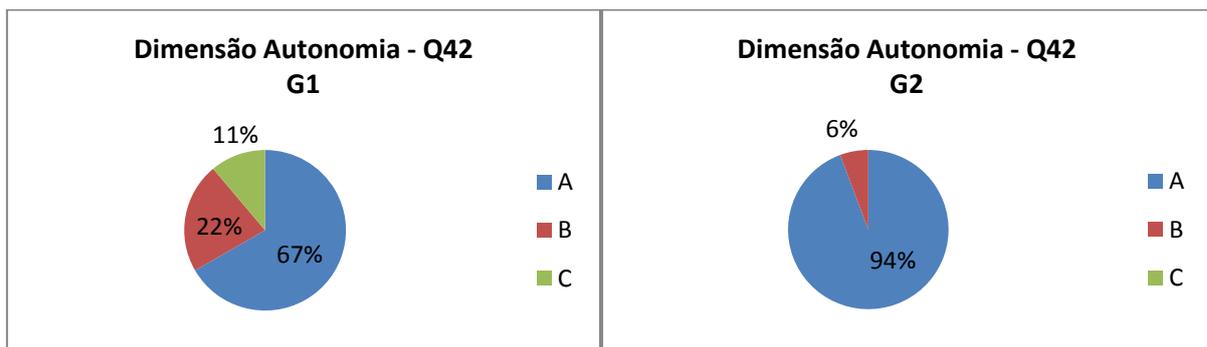
42) Para você o trabalho é:

A. ...um desafio estimulante para crescer e um caminho para a autonomia.

B. ...uma parte da vida, depois da família e dos amigos.

C. ...um âmbito da vida em que se demonstra a todos o quanto se vale.

Gráficos 21 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 42.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

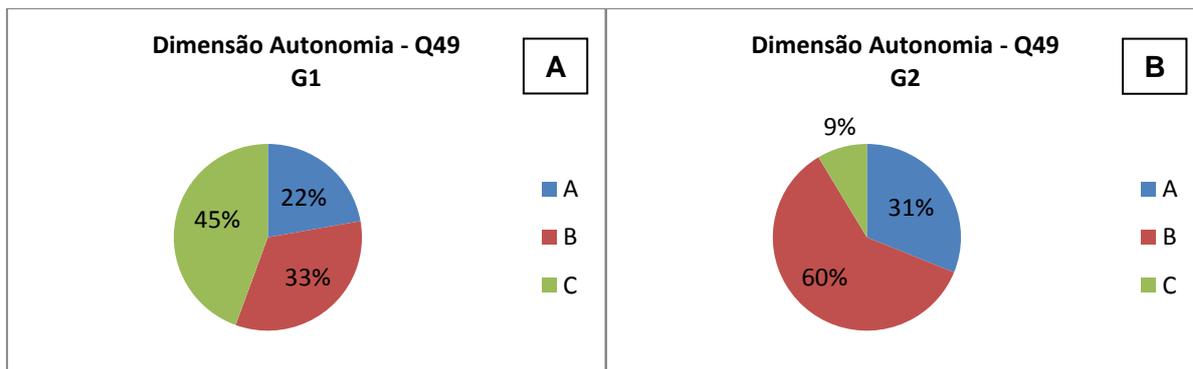
49) O que pensa das ações e das coisas que até agora você fez na vida?

A. Muitas vezes as ações programadas são projetadas de novo por causa de "acidentes de percurso".

B. Frequentemente procurei me impor uma coerência entre objetivos a perseguir e relativos comportamentos.

C. É belo deixar-se levar pelas surpresas que a vida nos reserva, sem necessariamente programar as ações.

Gráficos 22 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 49.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

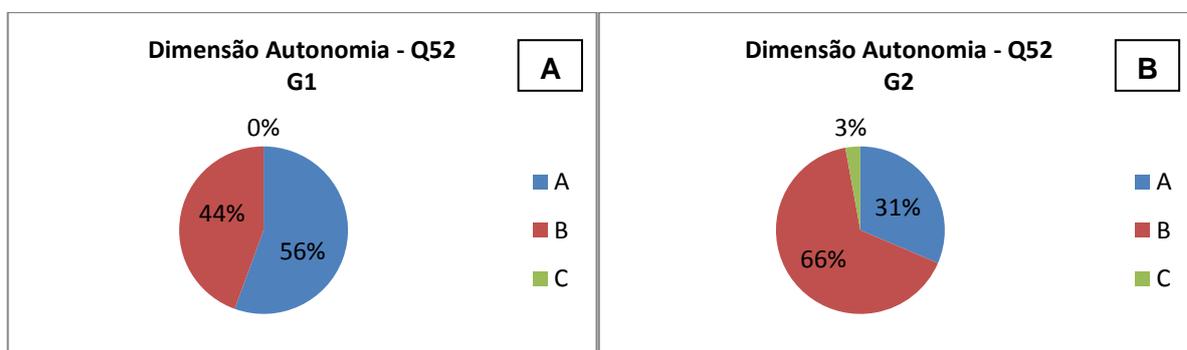
52) Se deve tomar uma decisão importante, quem são as pessoas que mais influenciam você positivamente?

A. Sem dúvida alguns dos meus familiares (pais, irmãos ou namorado/a...).

B. Em geral tomo as decisões sozinho: quem nos ama nem sempre sabe o que é melhor para nós.

C. Na maioria das vezes o meu melhor amigo.

Gráficos 23 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 52.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

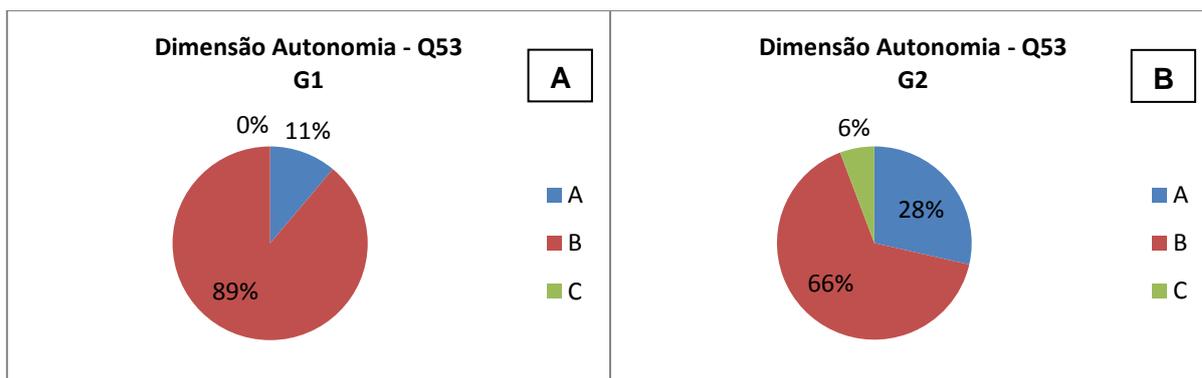
53) O que espera obter no mundo do trabalho?

A. A estabilidade e a segurança do posto, além de bons relacionamentos humanos.

B. Ter responsabilidade, âmbitos decisoriais e a possibilidade de envolvimento em escolhas estratégicas.

C. Ser respeitado e admirado pelos colegas.

Gráficos 24 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 53.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

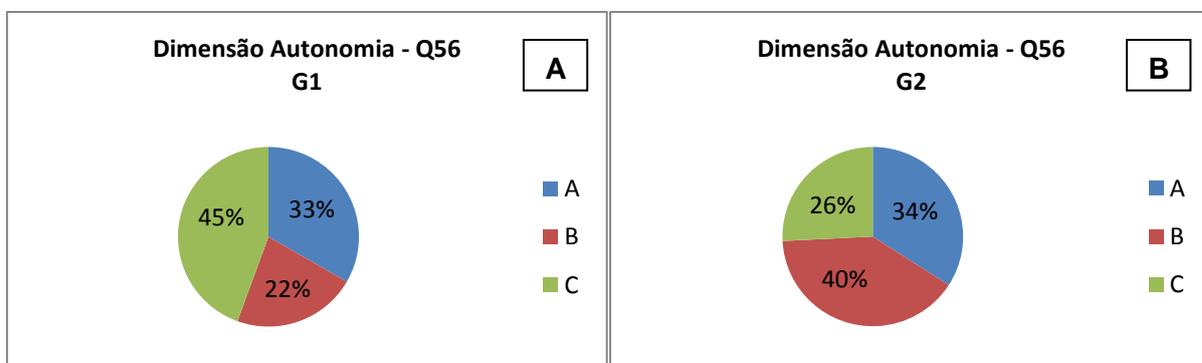
56) Imagine a seguinte situação: alguém lhe propõe participar de uma expedição longa e difícil, com um prêmio final...

A. Provavelmente aceitarei por um bom ganho econômico, depois de ter avaliado as eventuais desvantagens.

B. Aceitaria se fosse na boa companhia de um amigo.

C. Pensaria “três vezes”. Quem sabe quais circunstâncias perigosas poderiam se apresentar!

Gráficos 25 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 56.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

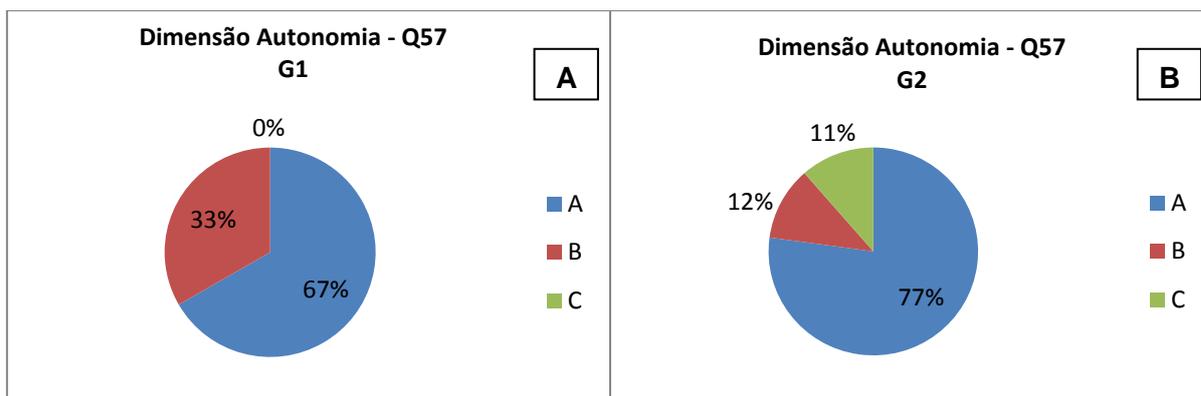
57) Um bom genitor, se quer o melhor para o filho deveria:

A. Fornecer algumas direções, mas depois deixar a pessoa fazer de maneira proporcional à sua inteligência.

B. Dar amor e proteção, sobretudo nos momentos difíceis e de derrota.

C. Dar regras precisas, de modo a fazer agir sempre em respeito a elas.

Gráficos 26 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 57.



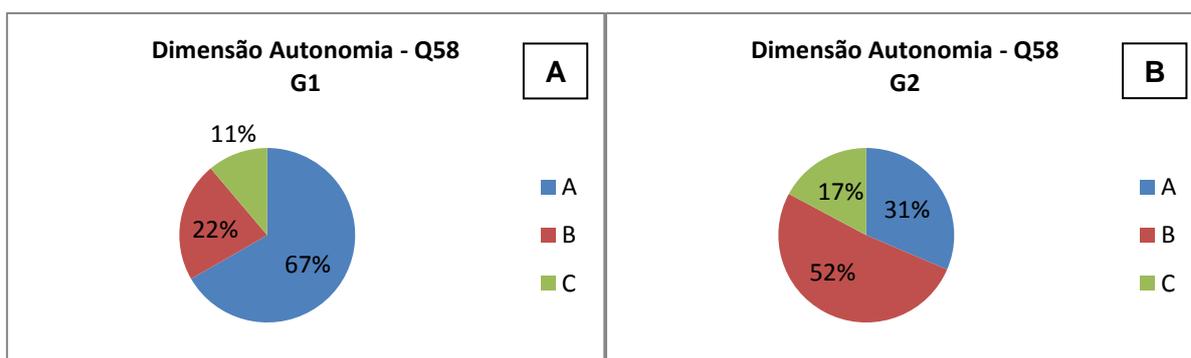
58) Se pudesse escolher entre as seguintes alternativas de “convivência”, por quais optaria?

A. Viveria junto a um/uma amigo/a ou companheiro/a.

B. Viveria sozinho! É belo ter a própria autonomia.

C. Viveria junto aos familiares.

Gráficos 27 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 58.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

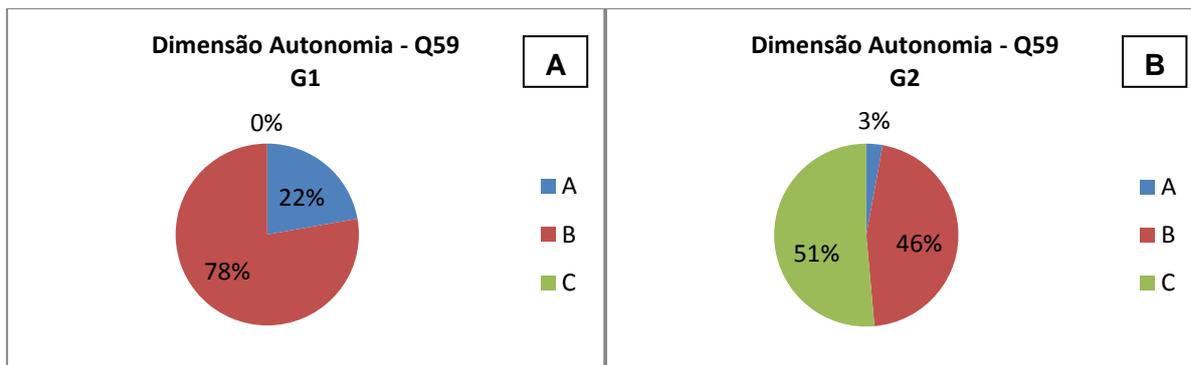
59) Propõe-lhe um *business* que parece interessante e estimulante:

A. Nessa mesma noite você sai para tomar uma cerveja com um amigo e ouvir seu parecer: além do mais, atualmente é preciso ficar atento para não ser enganado!

B. O parecer dos familiares e/ou da sua companheira/seu companheiro é fundamental para decidir.

C. Confia na sua intuição, vai dormir e escolhe sozinho quando acordar.

Gráficos 28 A e B. Dimensão autonomia dos participantes do G1 e G2. Questão 59.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

3º DIMENSÃO – VONTADE

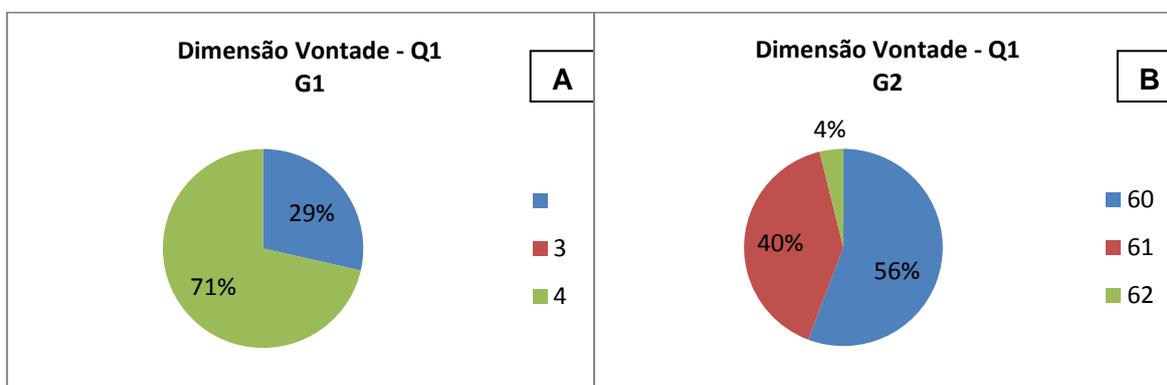
1) Imagine estar inserido em uma organização empresarial: quais seriam os seus objetivos iniciais?

A. Procurarei desenvolver da melhor maneira as tarefas a mim confiadas, cuidando tanto das pequenas coisas, quanto das que exijam mais empenho.

B. Gostaria antes de tudo de me sentir à vontade com meus colegas e sentir-me aceito por eles.

C. Gostaria de me tornar rapidamente insubstituível nas tarefas que desenvolvo, de modo que eu não possa ser dispensado.

Gráficos 29 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 1.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

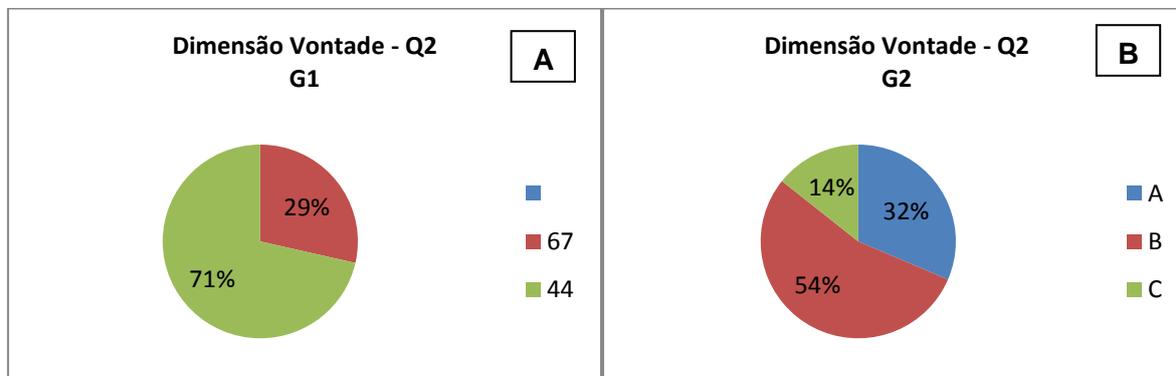
2) Uma empresa à qual você enviou o currículo lhe telefona para uma entrevista, mas o seu celular está fora de área, então lhe deixam uma mensagem propondo um encontro para um horário muito inoportuno. Depois de ter escutado a mensagem você...

A. Envia imediatamente um *e-mail* para certificar-se da entrevista e fixar um horário em um dia em que não faltará: «Prezados Srs., ouvi a sua mensagem, mas era tarde para retornar a ligação... poderíamos marcar por telefone quinta feira à tarde...»

B. Telefono para confirmar... penso que conseguirei me organizar de algum modo para não faltar.

C. Vou refletir sobre o assunto e amanhã telefonarei para propor um novo horário que seja interessante para mim e para a empresa.

Gráficos 30 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 2.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

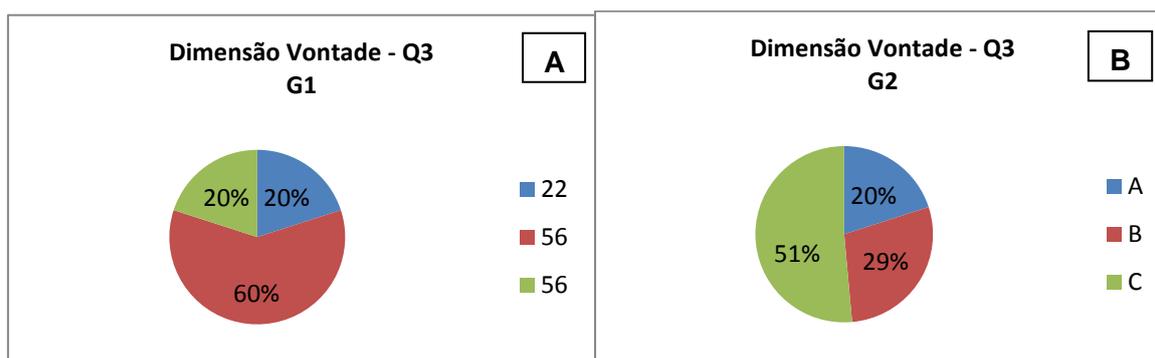
3) Um amigo seu, colega de estudo, recebe uma proposta de trabalho para meio período noturno, um pouco cansativo. Ele lhe pede um conselho.

A. Você lhe diz que é melhor terminar os estudos o mais rápido possível (visto que falta apenas um ano), e além do mais aquele trabalho o cansaria muito, diminuindo o rendimento escolar, prolongando os anos de estudo.

B. Você o aconselha a falar sobre isso com os pais para saber se estão dispostos a lhe dar apoio econômico por mais um ano.

C. Você lhe sugere fazer esse esforço, trabalhar e estudar contemporaneamente, pois apesar de ter menos tempo e energia para as provas, estará ganhando dinheiro.

Gráficos 31 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 3.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

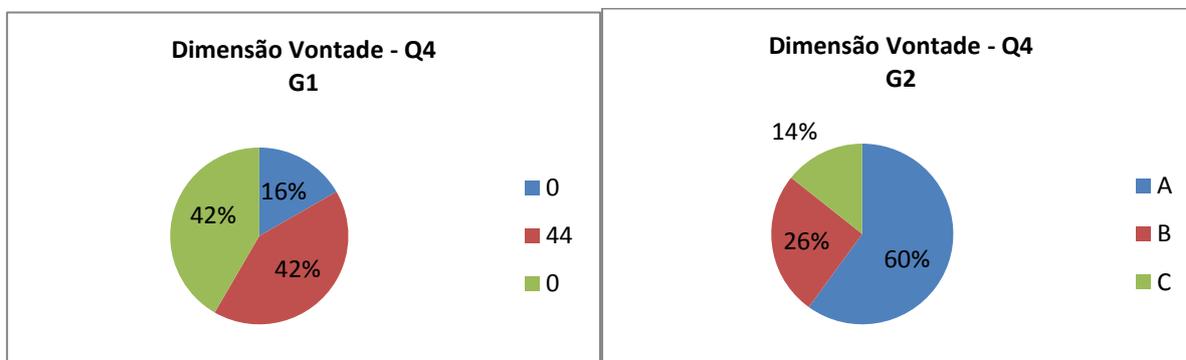
4) Imagine ter pressa para sair de casa, enquanto um familiar lhe solicita para arquivar os boletos pagos nos últimos 3 meses, que se encontram todos misturados em uma gaveta.

A. Na hora você se enfurece, mas depois pega os boletos e decide arquivá-los numa pasta em ordem cronológica. Depois confirma se a pessoa que lhe solicitou o favor acha útil e fácil esse novo sistema de arquivamento.

B. Pensa "Justo agora... não podia ter pensado nisso antes?... não espera nem mesmo que eu... melhor fazer logo, assim me livro desse pensamento".

C. Você diz: "... mas a última vez também fui eu que fiz... existem momentos para esses trabalhos de casa!".

Gráficos 32 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 4.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

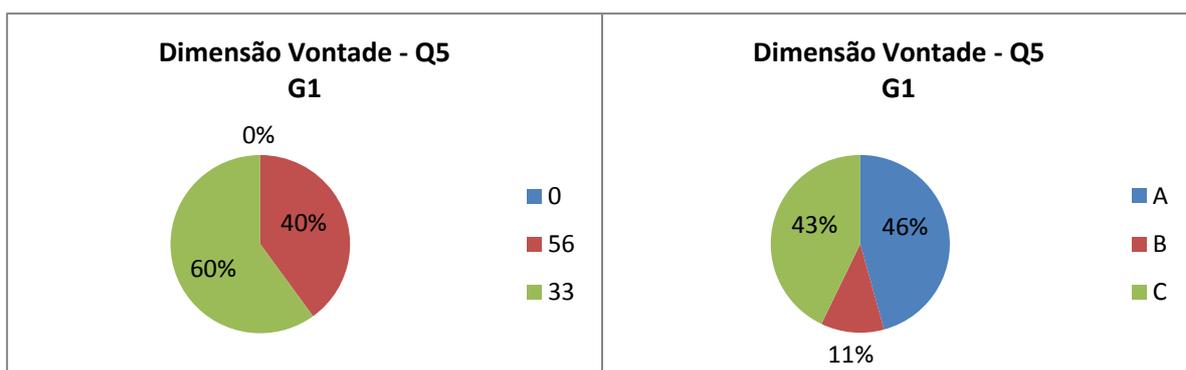
5) Um amigo seu, profissionalmente muito preparado, lhe conta ter tido uma séria discussão com o seu empregador logo após um mal-entendido. O que você aconselharia?

A. Procuo fazer meu amigo entender que às vezes a sua atitude pode resultar um pouco desastrosa e que precisaria respeitar os superiores.

B. Tranquillizo-o e lhe digo que o seu chefe precisa da sua colaboração válida e portanto não o demitirá, apesar de não estarem de acordo.

C. Vejo que ele está abatido e procuro fazer com que sorria um pouco. Digo-lhe que o importante é fazer o próprio trabalho... entretanto as incompreensões sempre existirão porque cada um tem o seu caráter... e aguente!

Gráficos 33 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 5.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

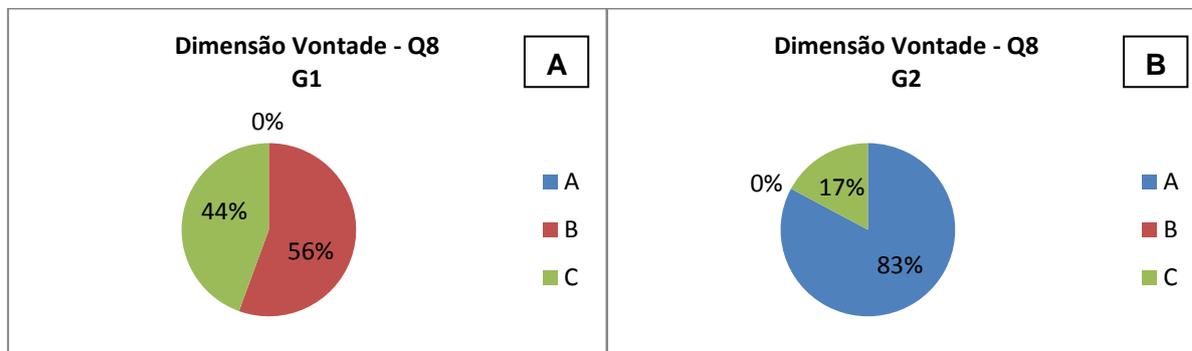
8) Seu primo de 15 anos lhe confia que os pais não lhe compram um celular pois consideram uma despesa inútil. O que lhe diz ?

A. Decide presentear-lo por ocasião do aniversário que está próximo... (obviamente depois de ter falado com os pais).

B. Propõe-lhe algum trabalho no tempo livre (com a permissão dos pais)... assim poderá comprar o celular sozinho.

C. Procura consolá-lo amigavelmente, explicando que quando os pais tomam uma decisão pelo filho, o fazem para o seu bem.

Gráficos 34 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 8.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

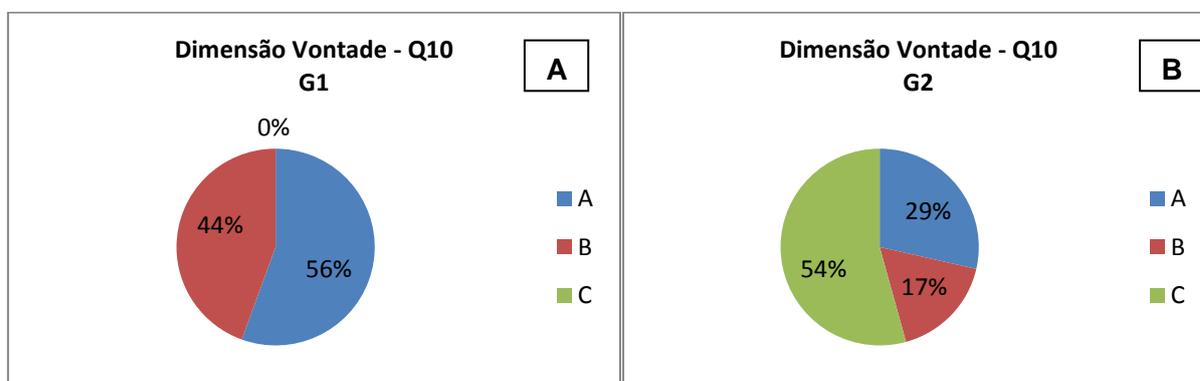
10) Se devesse escolher entre as seguintes profissões, qual vida você escolheria ter?

A. Um honesto trabalhador, saudável e com uma família serena.

B. Um esportista de sucesso, com um *curriculum* cheio de "suadas" vitórias e que na aposentaria se tornará um treinador.

C. Um posto no Banco ou em uma Empresa Pública que lhe permita viver tranquilo e sem preocupações econômicas.

Gráficos 35 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 10.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

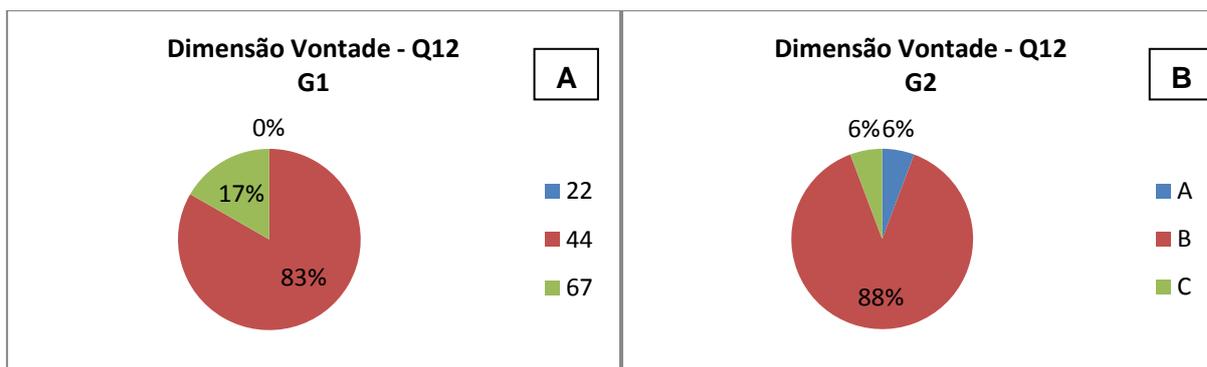
12) Pensando na vida dos jovens sob vários aspectos, o que diria sobre a diversão em relação ao empenho para realizar a si mesmo?

A. Vive-se uma só vida! É preciso pensar em se divertir nessa idade... e aos poucos aparecerá o trabalho que satisfaça.

B. Melhor fazer algum sacrifício quando jovem para poder desfrutar de um merecido estilo de vida depois do 40 anos.

C. Os amigos e a diversão dão alguma coisa que a realização profissional jamais poderá dar.

Gráficos 36 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 12.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

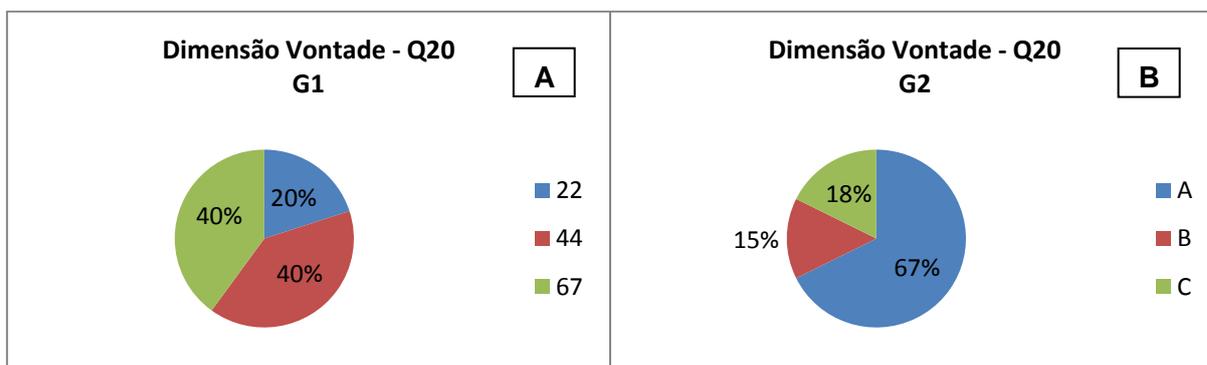
20) Está olhando a primeira cena de um filme: o protagonista, um jovem de espírito empreendedor, começa a trabalhar em uma empresa e o supervisor lhe confia papéis secundários e de rotinas. Como poderia continuar o filme?

A. O jovem continua na direção tomada... porque sente que é a estrada certa...deve apenas demonstrar ao supervisor que sabe fazer também as coisas mais simples.

B. O jovem, enquanto desenvolve as funções cansativas, repensa nas noites passadas sobre os livros para estudar... cedo ou tarde irá embora porque ninguém o aprecia.

C. O jovem decide continuar a trabalhar para o empreendedor... que no final das contas o trata com uma atitude muito paternal.

Gráficos 37 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 20.



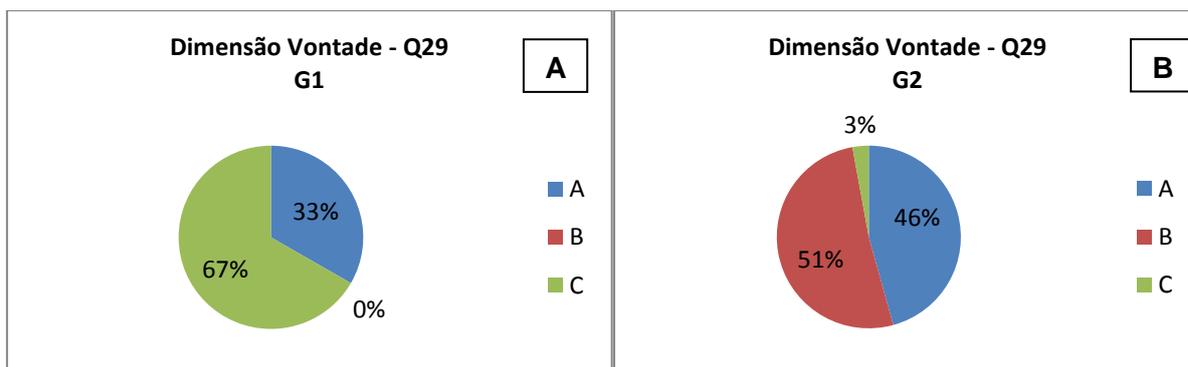
29) Qual é para você a filosofia certa para adotar nos estudos?

A. Estudar é importante, mas não se pode perder a saúde em cima dos livros, a vida é feita de muitas outras coisas.

B. Estudar os livros é construtivo seja para passar nas provas, seja para enriquecer a própria cultura.

C. Dever-se-ia estudar sem se esforçar demais, já que muitas vezes os professores são injustos ao dar as notas.

Gráficos 38 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 29.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

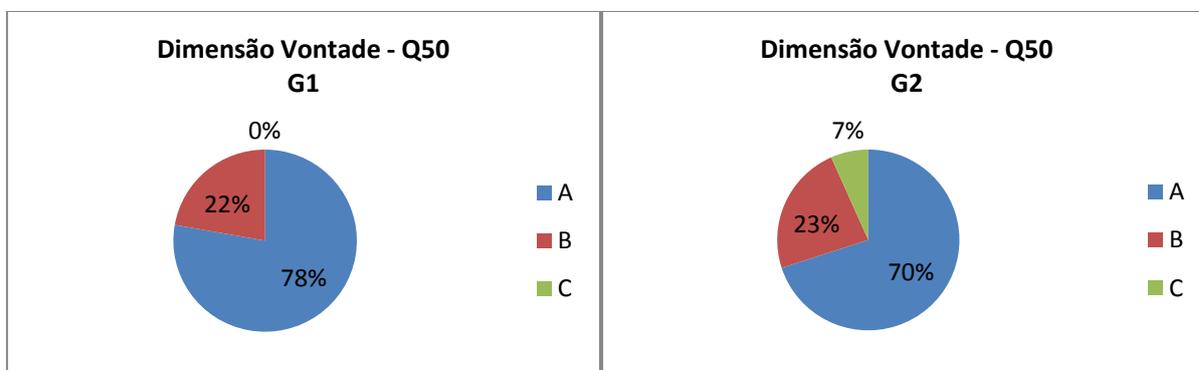
50) Se devesse escolher entre diversos trabalhos, quais elementos levaria em consideração para decidir?

A. Um trabalho com empenho, responsabilidades importantes e gratificações econômicas.

B. Um trabalho com poucas tensões e com muita serenidade entre as pessoas.

C. Um trabalho em uma empresa famosa em todo o mundo.

Gráficos 39 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 50.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

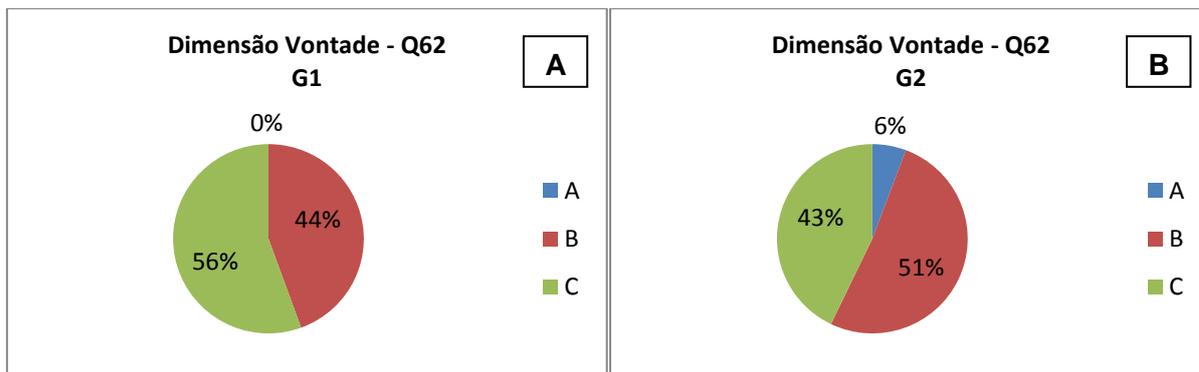
62) Quais das seguintes afirmações lhe parecem mais “estratégicas” dentro de uma organização empresarial?

A. Criar polêmicas quando possível – comentar os problemas para depois resolvê-los.

B. Síntese no falar – empenho no trabalhar.

C. Tornar-se absolutamente insubstituível naquilo que você faz... aos poucos você se tornará importante!

Gráficos 40 A e B. Dimensão vontade dos participantes do G1 e G2. Questão 62.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

4º DIMENSÃO - ESPÍRITO DE INICIATIVA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

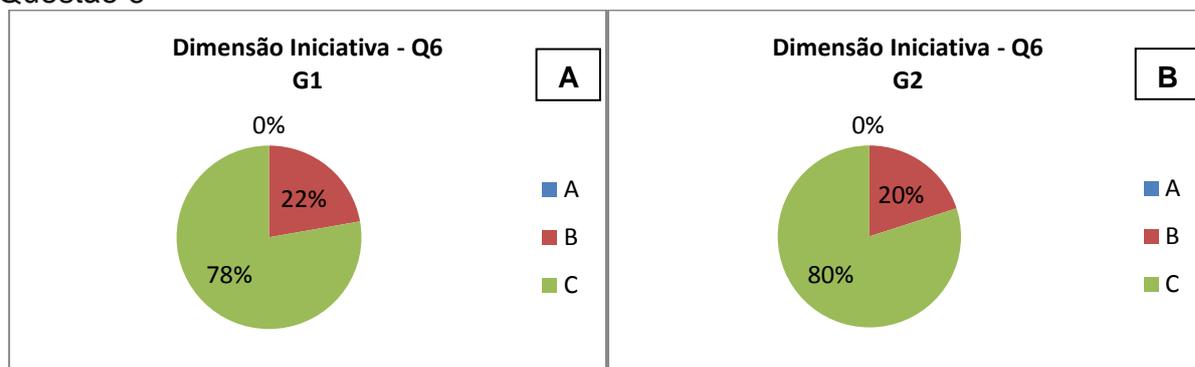
6) Você está almoçando com seus parentes e enquanto todos brindam em pé, cai um prato. O que você faz?

A. Você fica muito contrariado! Naquele prato estava a última fatia do seu doce preferido... Então tenta identificar quem o derrubou.

B. Procura não dramatizar fazendo alguma brincadeira sobre a gulodice de quem involuntariamente bateu no prato com o cotovelo.

C. Paciência... dá uma mão a quem já começou a limpar.

Gráfico 41 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 6



Fonte: Dados coletados na pesquisa

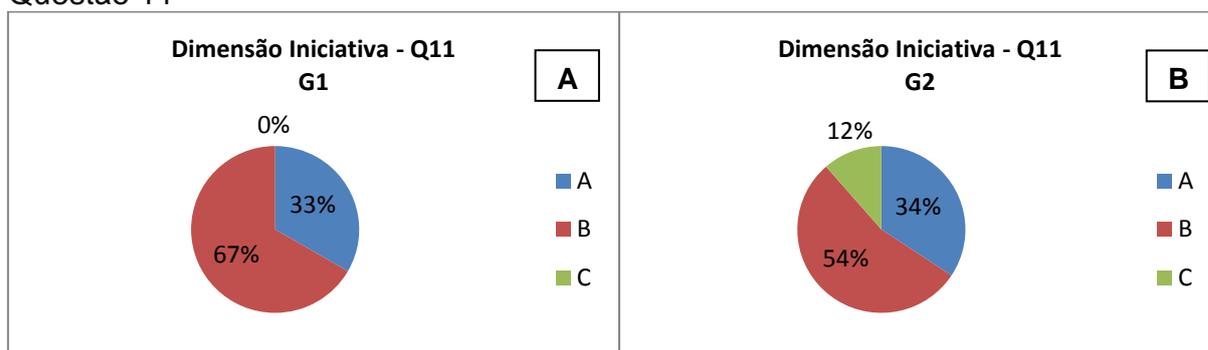
11) Você se encontra com um grupo de amigos na entrada de um *night club* que está cheio, e que é preciso esperar para entrar. O que você faz?

A. Inútil esperar e perder tempo: proponho uma alternativa e procuro envolver os outros.

B. Gosto de ouvir o parecer dos meus amigos e tendo a me adequar à decisão da maioria.

C. Preferiria não esperar, e espero que um dos meus amigos pense como eu.

Gráfico 42 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 11



Fonte: Dados coletados na pesquisa

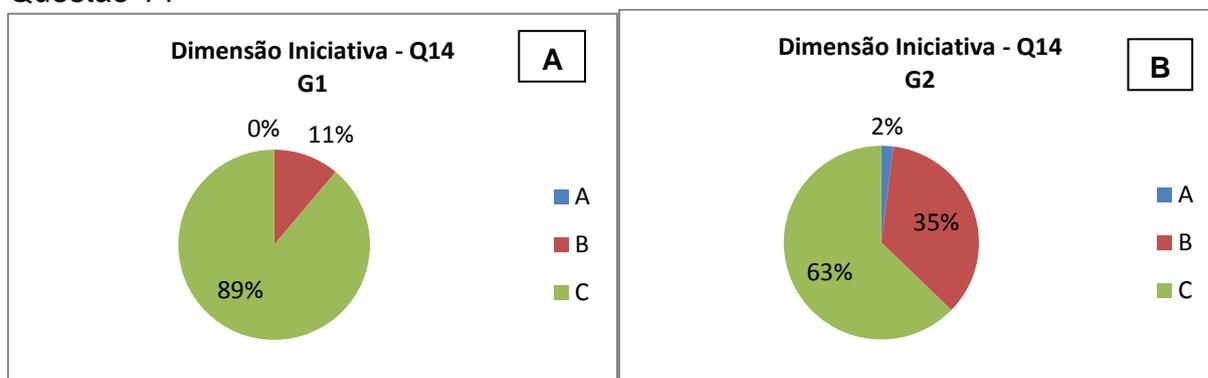
14) Se o obrigassem a se casar com uma mulher/um homem, mesmo não a/o amando, quem escolheria entre as/os seguintes?

A. Uma/um ex-namorada/o com quem acabou mal, ao menos saberei o que me espera!

B. Uma boa/um bom garota/o e que agrade a minha mãe, ao menos será quase seguramente um bom genitor.

C. Uma pessoa realizada e inteligente... "ao menos desse casamento pode nascer uma amizade interessante!"

Gráfico 43 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 14



Fonte: Dados coletados na pesquisa

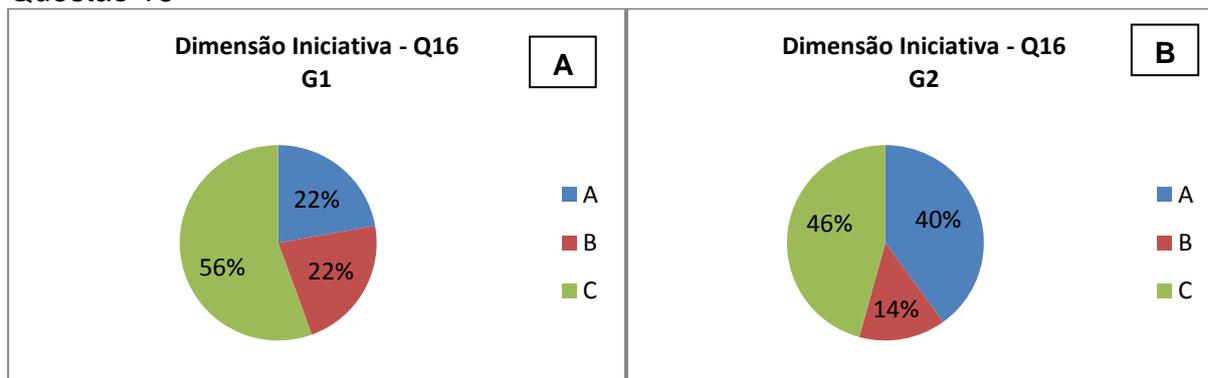
16) Em geral os amigos que o conhecem bem dizem que:

A. ... sou uma pessoa honesta, correta e amante da tranquilidade.

B. ...sou uma pessoa que não tem um grande autocontrole emocional em certas situações.

C. ...sou uma pessoa capaz de programar as ações em função dos objetivos.

Gráfico 44 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 16



Fonte: Dados coletados na pesquisa

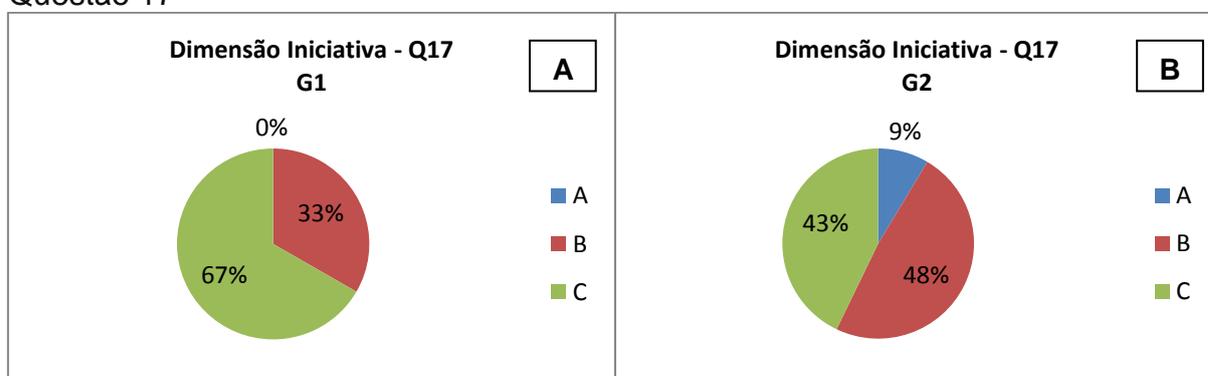
17) O seu chefe pede uma síntese da conferência que você acabou de assistir. Como você se organiza?

A. Trouxe o gravador comigo... bastará transcrever os aspectos mais importantes.

B. Farei uma síntese partindo dos objetivos que a nossa empresa pode alcançar graças às informações obtidas.

C. Como eu fiz muitas anotações, relendo-as escreverei uma síntese dos discursos feitos pelos conferencistas mais importantes.

Gráfico 45 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 17



Fonte: Dados coletados na pesquisa

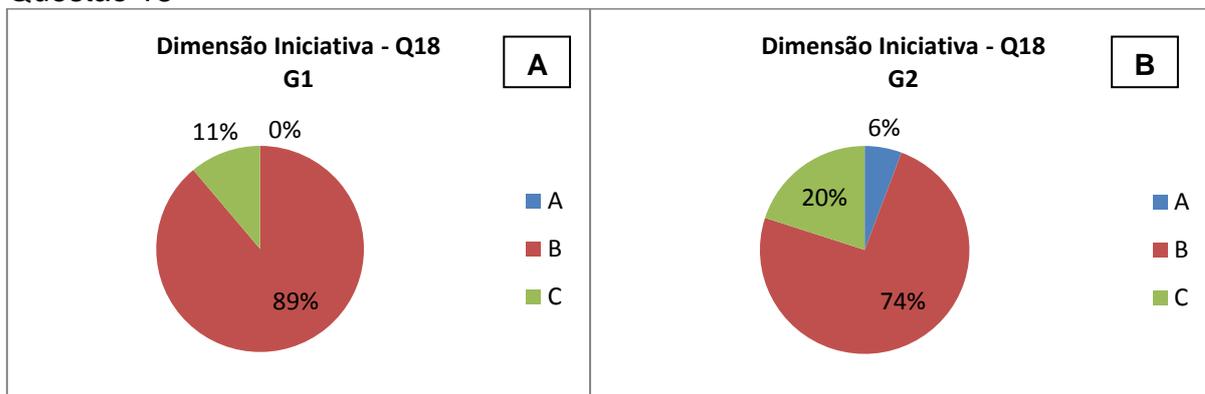
18) Imagine que se encontra em uma floresta e precisa encontrar o caminho de casa antes que anoiteça. O que você faz?

A. Pego o celular e vejo se tem sinal... talvez tenha sorte e alguém vem me salvar!

B. Me acalmo um instante e permaneço um pouco em silêncio: sei que a solução está dentro de mim e, se quero, consigo encontrar a saída.

C. Penso em alguma estratégia para me salvar vista em algum filme de aventura... ou então, penso no que meu pai ou minha mãe me aconselhariam.

Gráfico 46 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 18



Fonte: Dados coletados na pesquisa

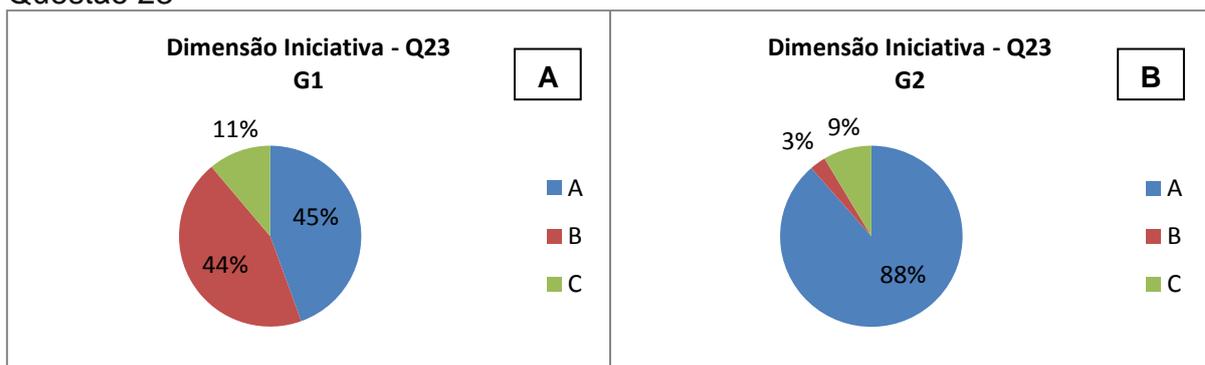
23) Imagine dirigir uma pequena empresa. Por estratégia econômica se vê forçado a demitir uma pessoa. A quais dos seguintes colaboradores NÃO renunciaria absolutamente?

A. Ao empregado jovem e inexperiente, mas desejoso de aprender e aplicado.

B. Ao empregado com experiência de décadas, que faz as coisas de maneira precisa e meticulosa... não obstante seja um estúpido e, além disso, um arrogante também com o chefe!

C. Ao empregado que sabe tratar bem os clientes, profissionalmente preparado... não obstante seja uma pessoa fortemente polêmica, preguiçosa e que gosta de uma "confusão".

Gráfico 47 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 23



Fonte: Dados coletados na pesquisa

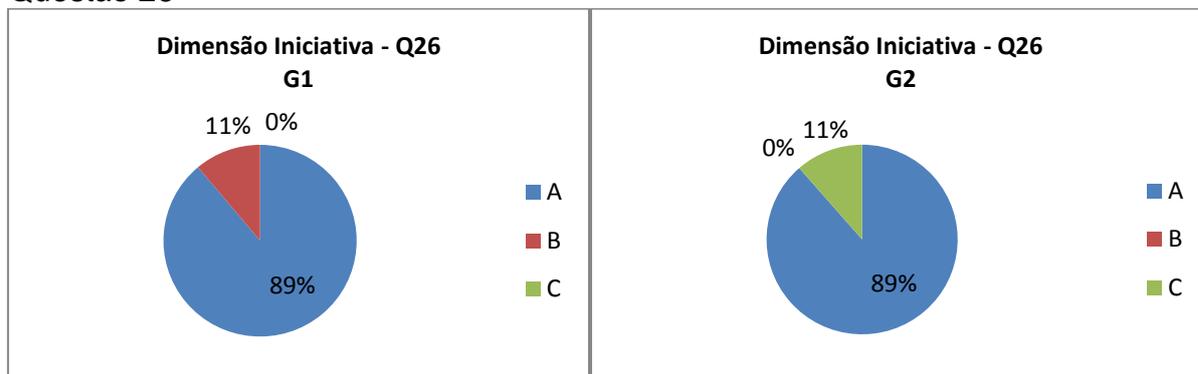
26) É domingo e você está num almoço com toda a família: o frango queimou no forno. O que lhe é espontâneo fazer ou dizer?

A. Que pena! Proponho em alternativa as pizzas congeladas que ficarão prontas em 5 minutos e vou verificar quantas temos no freezer.

B. O frango teria me agradado muitíssimo... é uma pena que acabará na lata do lixo!

C. Eu sempre disse que a tecnologia deve ser desfrutada! Existem fornos que se apagam automaticamente no tempo programado. Por que não trocar aquele forno que tem mais de 20 anos?

Gráfico 48 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 26



Fonte: Dados coletados na pesquisa

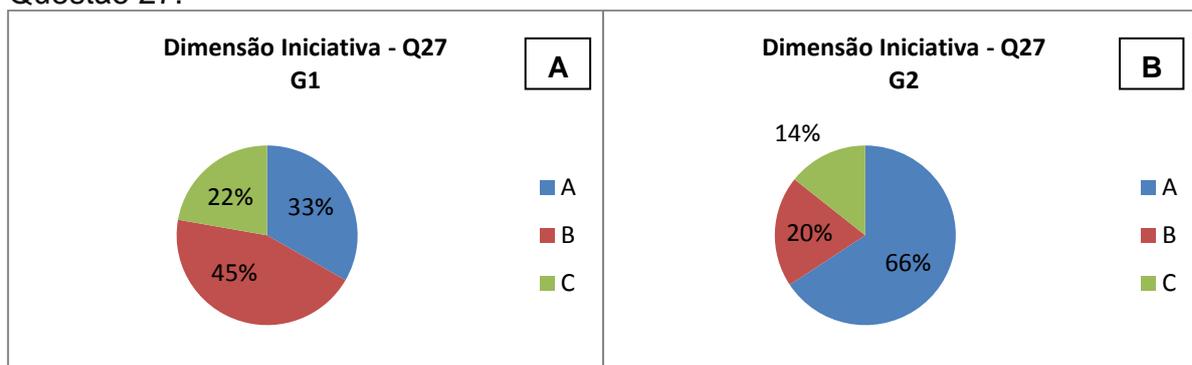
27) Imagine ser um aspirante a apresentador de TV durante um processo seletivo. Quais das seguintes "táticas de competição" adotaria se percebesse que dois dos seus concorrentes são um pouco melhores que você e favoritos perante o júri?

A. Invento alguma coisa para me fazer notar pelo júri e que me ajude a impressionar positivamente.

B. "Sair do esquema" não é o meu forte, pareceria pouco natural... Então, é inútil arriscar com algumas manobras engenhosas.

C. Penso "Mas como vão preferir estes dois? Mesmo que eles tenham uma dicção melhor que a minha, eu certamente tenho mais talento e se são justos devem intuir isso"!

Gráfico 49 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 27.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

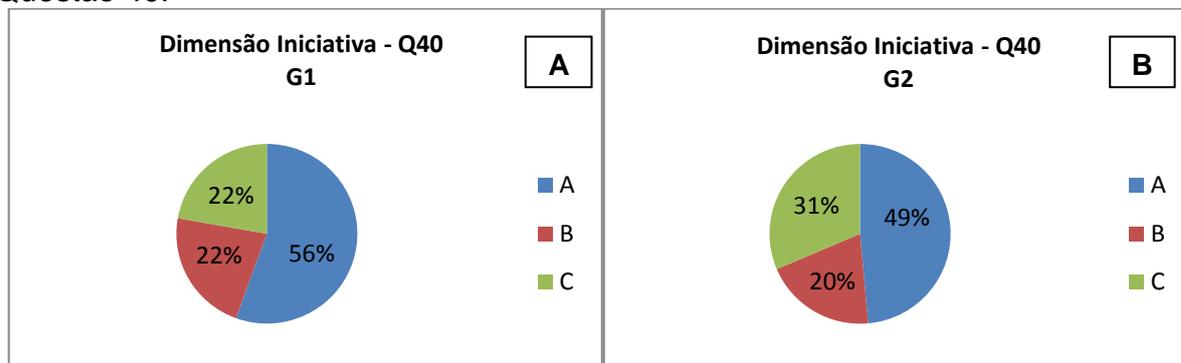
40) Considera prioritário:

A. Fazer as coisas segundo o procedimento correto e estabelecido precedentemente.

B. O resultado... mesmo sem considerar (em certos casos) o modo como é alcançado.

C. Não ser extremista naquilo que se faz e agir sempre em harmonia com o ambiente.

Gráfico 50 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 40.

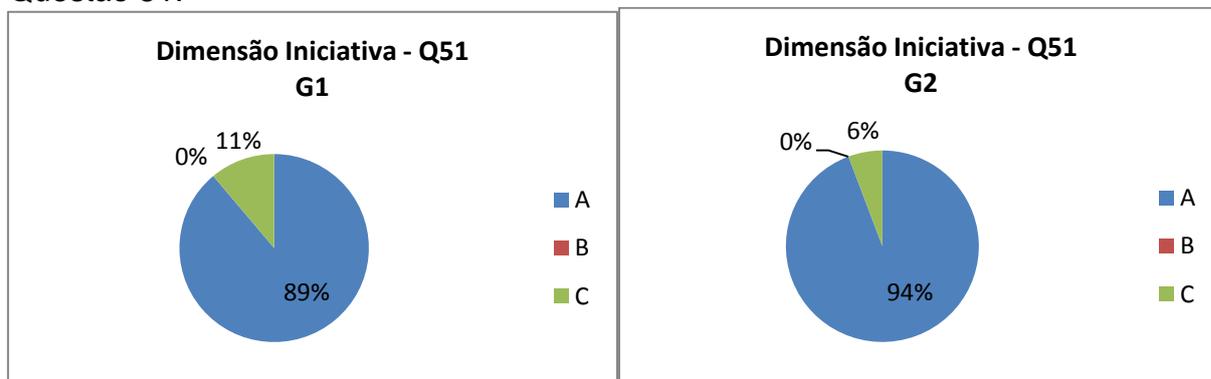


Fonte: Dados coletados na pesquisa

51) Leia a seguinte afirmação e escolha a frase que mais sublinha a sua normal atitude em relação às coisas da vida. Existem três tipos de pessoas:

- A. ... aquelas que fazem as coisas acontecerem.**
 B. ... aquelas que olham as coisas acontecerem.
 C. ... aquelas que se maravilham com aquilo que acontece.

Gráfico 51 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 51.



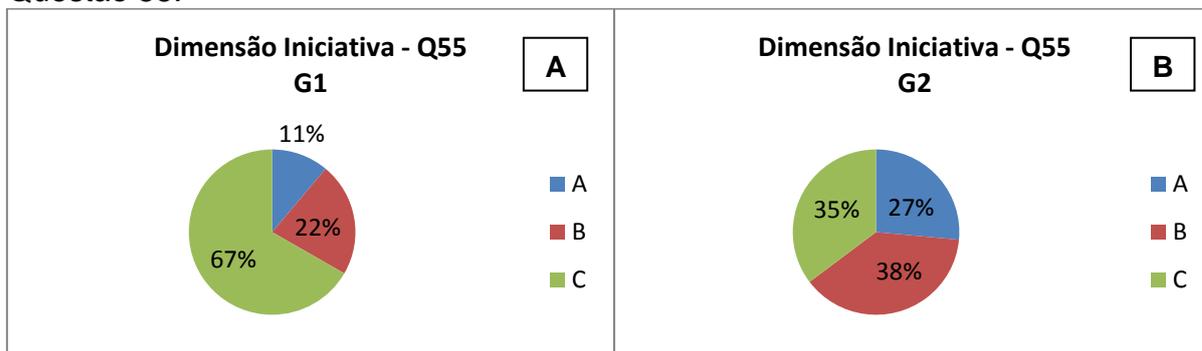
Fonte: Dados coletados na pesquisa

55) Imagine ser o treinador de um time de futebol composto por meninos de aproximadamente 8 anos. Um deles tende a ser o “brigão” e tira a concentração dos outros. Que estratégia você adotaria? A. Falo com seus pais, não gostaria de reprová-lo mesmo se tivesse uma grande necessidade!

B. Utilizo a sua energia de modo positivo, nomeando-o capitão do time.

C. Penso que tem talento, mas é tão indisciplinado que se não o afasto do resto do time, arrisca destruir todas as suas qualidades.

Gráfico 52 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 55.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

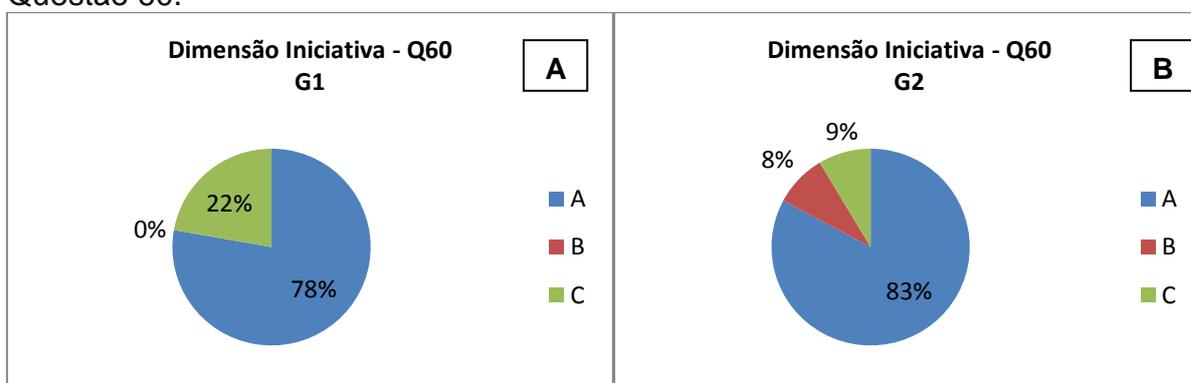
60) Na sala de sua casa improvisamente cai um quadro da parede. Qual é sua primeira reação?

A. Puxa vida, quebrou o vidro, é preciso limpar bem os caquinhos que caíram no tapete, senão pode machucar alguém!

B. Mas quem foi que colocou esse prego?

C. Nem era grande coisa... agora vou colocar um mais colorido!

Gráfico 53 A e B. Dimensão espírito de iniciativa e resolução de problemas G1 e G2. Questão 60.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

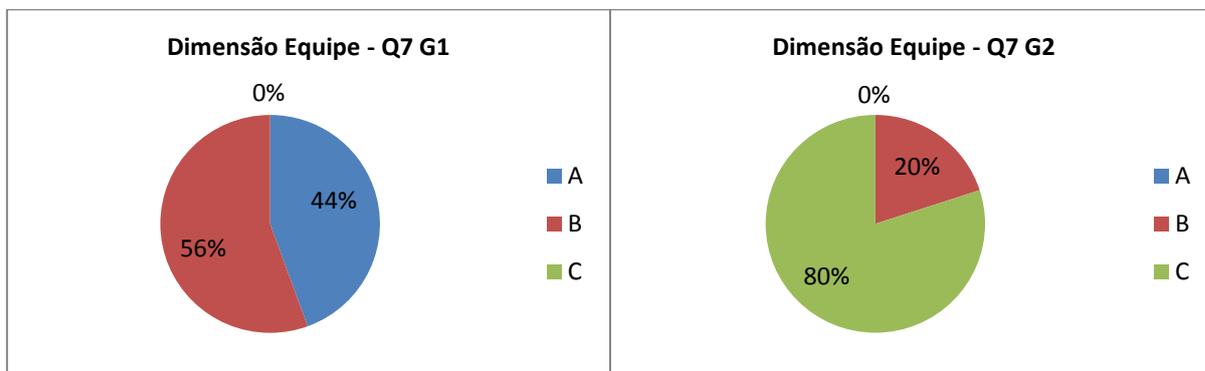
5º DIMENSÃO - RELAÇÃO FUNCIONAL NO TIME DE TRABALHO (EQUIPE)

7) Imagine que se encontra com um grupo de amigos organizando a lenha em um acampamento. Nem todos colaboram e está começando a escurecer e esfriar. A. Um pouco irritado, adverte o grupo que vai iniciar uma nevasca e arriscam passar frio se o fogo não for aceso.

B. Entoa uma canção para agirem um pouco como “grupo” e assim estimula os “preguiçosos” a colaborarem.

C. Para estimular todos a colaborarem, propõe a quem está na poltrona a substituí-lo... fingindo que não está se sentindo bem.

Gráficos 54 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 7.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

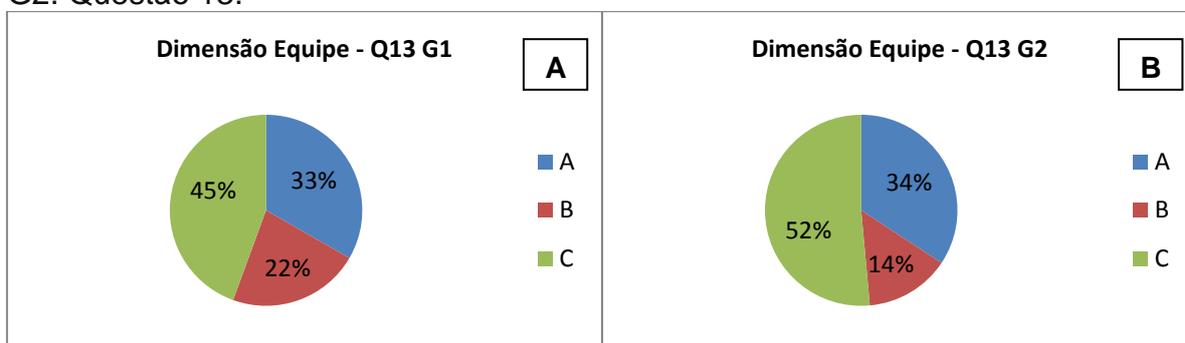
13) Se pudesse escolher, o que gostaria?

A. Uma vida social muito intensa, feita de diplomacia e relações interessantes.

B. Uma vida tranquila, na intimidade da minha bela casa.

C. Uma vida familiar e de trabalho relaxante e com poucos imprevistos.

Gráficos 55 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 13.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

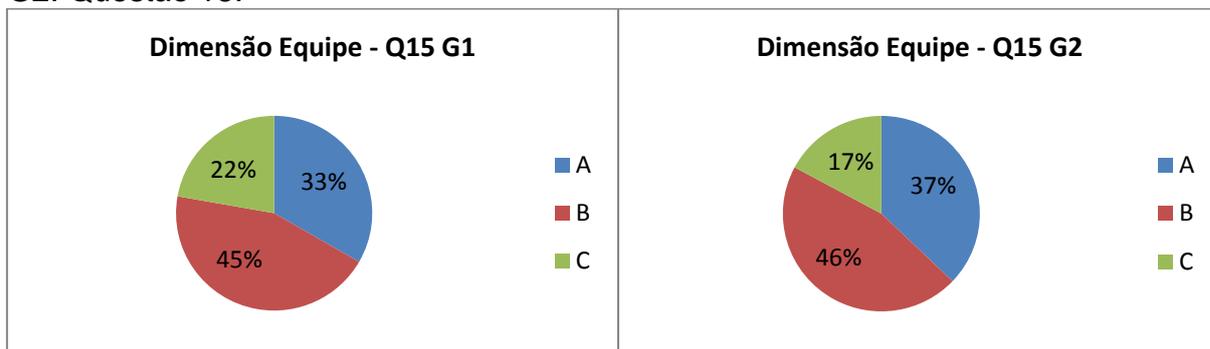
15) O que pensa das pessoas que você quer conviver?

A. Gosto de conhecer e frequentar pessoas de todos os tipos... e também as mais infelizes me ensinam muitas coisas.

B. Frequentemente escolho conviver com pessoas que têm o estilo de vida semelhante ao meu e das quais posso aprender para crescer.

C. Escolho amigos simpáticos: desejo harmonia e diversão!

Gráficos 56 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 15.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

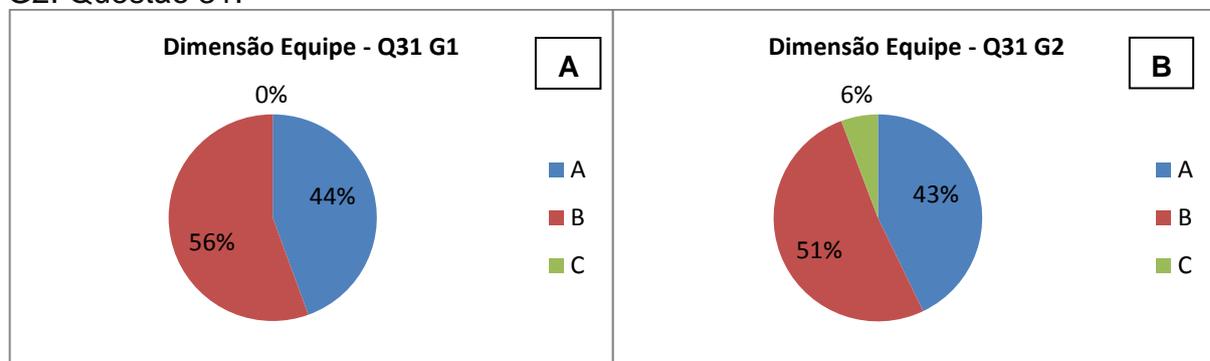
31) Imagine ter sido convidado para uma festa elegante na qual irá sozinho e sem conhecer quase ninguém dos presentes. O que acontece?

A. Você está excitado com a ideia e, mesmo que não conheça ninguém, de algum modo rapidamente fará contatos interessantes.

B. Você pensa “Espero escolher uma roupa adequada para a festa... e logo que eu chegar espero encontrar a pessoa que me convidou”.

C. Pensa “será uma festa cheia de pessoas ricas... talvez esnobes. Vou beber um drinque e talvez eu saia logo”.

Gráficos 57 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 31.



Fonte: Dados coletados na pesquisa

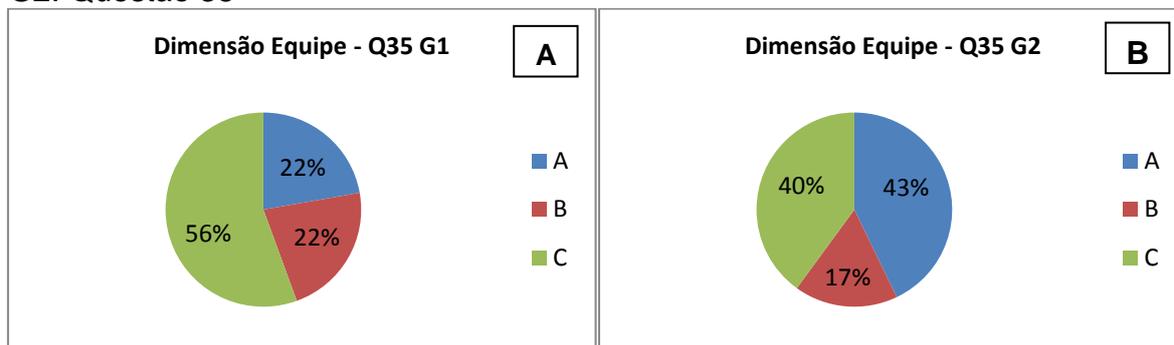
35) Quais das seguintes afirmações se aproximam mais do seu modo de perceber a si mesmo?

A. Não espero que as coisas sempre andem bem.

B. Se alguma coisa deve dar errada, provavelmente isso acontecerá.

C. Frequentemente tenho a sensação de que podem me acontecer mais coisas positivas que negativas.

Gráficos 58 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 35



Fonte: Dados coletados na pesquisa

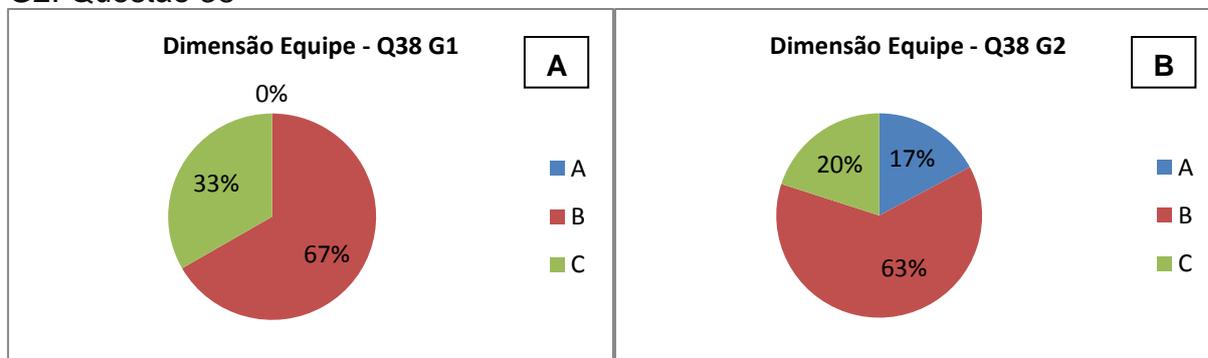
38) Quais das seguintes frases seu melhor amigo diria sobre você?

A. “É claro que... você não é muito convincente quando deve afirmar as suas opiniões!”

B. “Você consegue mesmo intuir o que desencadeia as emoções dos outros!”

C. “Você é o ‘líder’ do nosso grupo, mas às vezes arrisca chocar a suscetibilidade dos outros”.

Gráficos 58 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 38



Fonte: Dados coletados na pesquisa

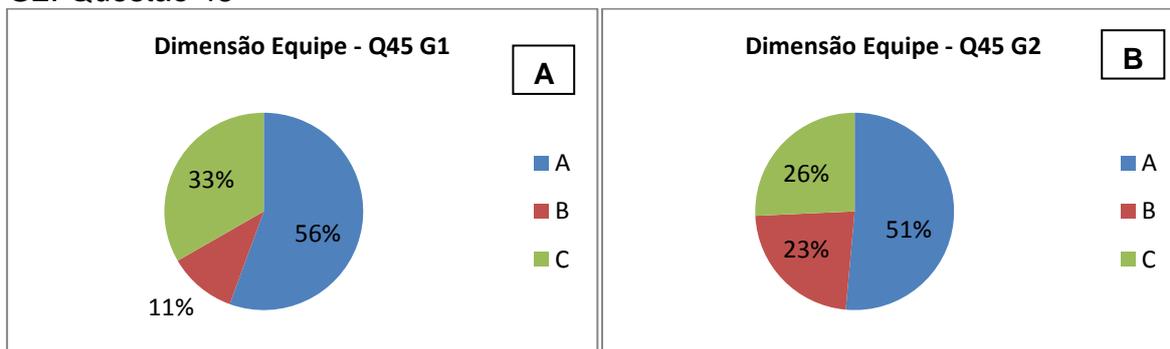
45) Seus familiares nunca tiveram atitudes em relação a você que de algum modo pudessem ser expressas com uma dessas frases?

A. “Consegue envolver qualquer um com o seu modo de fazer...”

B. “Fala, fala... mas depois, quando se trata de dar a sua opinião, deixa-se levar pela emoção”.

C. “O diálogo não é o seu forte... você é o típico ‘gênio’ que se tranca no quarto com seus livros...”.

Gráficos 59 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 45



Fonte: Dados coletados na pesquisa

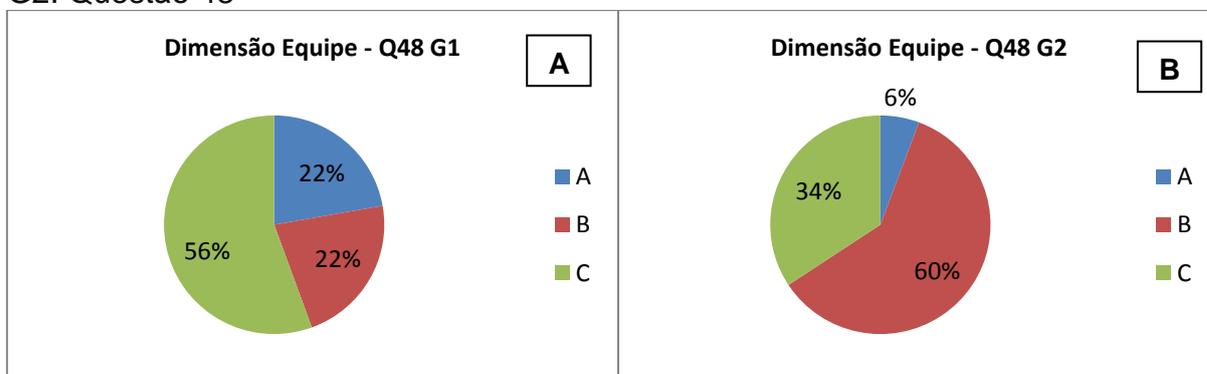
48) Imagine que se encontra em um jantar com amigos. Há novos rapazes que vocês nunca viram antes e um deles faz uma brincadeira decididamente infeliz e embaraçosa... começa um silêncio de constrangedor. O que você faz?

A. Levanto, peço desculpas e vou ao toalete (assim evito a situação embaraçosa).

B. Tomo a palavra, mudo o discurso e introduzo um argumento totalmente diferente... não importa se banal, basta poder continuar o nosso jantar sem polêmicas.

C. De maneira 'soft' faço a pessoa notar que sua brincadeira não foi das melhores... o objetivo é fazer com que ele e seus amigos vão embora.

Gráficos 60 A e B. Dimensão relação funcional no time de trabalho (equipe) do G1 e G2. Questão 48



Fonte: Dados coletados na pesquisa