



**FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
FABIO LUIS MARION**

**O IMPACTO DOS ESTEREÓTIPOS DO JOVEM CONTEMPORÂNEO E GESTÃO DE
EQUIPES:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO FARMACÊUTICO**

RECANTO MAESTRO - RESTINGA SÊCA



2023

1 INTRODUÇÃO

No contexto empresarial cotidiano, o papel das pessoas se revela crucial para o êxito de uma organização. No entanto, é notório que surgem desafios consideráveis na busca por profissionais qualificados no mercado de trabalho, sobretudo em relação a cargos de gestão e liderança.

Muitas empresas já reconheceram essa demanda e estão investindo em programas internos de formação profissional. Esses programas abrangem desde treinamentos técnicos específicos até capacitações em habilidades comportamentais, visando ao desenvolvimento integral do indivíduo. Em geral, jovens talentos são selecionados para participar desse processo de formação, que lhes oferece um plano de carreira com oportunidades de crescimento pessoal e avanço profissional.

Inicialmente, os participantes são impulsionados por um entusiasmo natural, motivados pelo potencial de crescimento e por uma remuneração mais atrativa. No entanto, à medida que esses jovens precisam adotar novos comportamentos e mudar seus hábitos, ocorre uma primeira ruptura. Alguns desistem logo nos primeiros obstáculos, antes mesmo de serem promovidos, enquanto outros perseveram no processo de formação e alcançam posições de responsabilidade.

Uma segunda ruptura se manifesta após um período ocupando novos cargos, quando alguns desses jovens optam por retroceder, retornando às posições anteriores com menos responsabilidade e remuneração, ou até mesmo mudando de empresa em busca de uma carga de trabalho mais leve. Apenas uma minoria, cerca de 10%¹, consegue progredir na carreira de forma consistente, adotando um novo estilo de vida que impulsiona seu crescimento pessoal e profissional. Esses indivíduos estão mais propensos a assumir posições de liderança no futuro ou até mesmo a empreender, caso essa seja sua aspiração.

No que diz respeito à primeira ruptura, destaca-se que muitos jovens desistem ao perceberem que o crescimento profissional exige mudanças em seus comportamentos pessoais, especialmente em relação à família, amigos, hábitos arraigados, tempo livre e outras formas de entretenimento às quais estão acostumados.

¹ Dado obtido a partir do Programa de Formação de *Trainee* da **empresa pesquisada** (2022).



Na segunda ruptura, observa-se a resistência à mudança, à medida que esses jovens já começaram o processo de transformação e reconhecem a necessidade de continuar aprimorando seus hábitos e disciplina. Contudo, frequentemente, devido a pressões externas, como influências sociais, familiares e afetivas, esses jovens, apesar de seu potencial, abandonam suas carreiras para satisfazer as expectativas de pessoas próximas, retornando aos antigos padrões de vida.

Com base nas observações realizadas no ambiente empresarial, que servirá de objeto de estudo, esta pesquisa visa responder à seguinte questão: quais são os principais fatores que afetam as escolhas profissionais dos jovens em cargos de liderança em uma empresa do setor farmacêutico? Como objetivo geral, busca-se verificar o impacto dos estereótipos dos jovens na condução da sua vida profissional.

Além disso, foram definidos os seguintes objetivos específicos para este estudo: a) descrever a compreensão da dinâmica dos jovens no universo do trabalho sob perspectiva ontopsicológica; b) analisar o fenômeno da autossabotagem nas escolhas profissionais dos jovens; c) correlacionar as escolhas dos ex-colaboradores aos principais estereótipos da juventude observados no grupo focal.

A motivação pessoal do pesquisador reside no desejo de compreender as dinâmicas dos jovens no ambiente de trabalho e os estereótipos que levam à autossabotagem dos profissionais em sua empresa, interferindo no crescimento organizacional. Pretende-se que a partir desse recorte sejam reunidas informações capazes de auxiliar outros empresários a antecipar e adotar medidas de antecipação para abordar esse problema e dessa forma contribuindo significativamente para o desenvolvimento de seus jovens talentos. Assim, pode haver o aumento da eficácia nos processos de formação de jovens capazes, o que pode resultar em um crescimento empresarial mais rápido, estruturado e sustentável, ao mesmo tempo em que este estudo deve contribuir para o desenvolvimento das comunidades nas quais estes profissionais e empresas estão inseridos.

Como hipótese relacionada à pesquisa, busca-se demonstrar aos jovens, por meio deste trabalho acadêmico, que eles devem tomar decisões autônomas, relativizando as influências externas, mesmo quando se trata de pessoas próximas. A inferência é que tomem suas próprias decisões com base no que é melhor para seu futuro, guiados pela pulsão do "Em Si ôntico"², buscando deixar de lado o componente afetivo, pois as opiniões e pressões alheias, embora bem-intencionadas, podem induzi-los ao afastamento do seu potencial de natureza e sucessivamente ao fracasso. Uma vez que o sucesso profissional exige

² **Em Si ôntico** – núcleo energético pensante, o princípio formal que estrutura o orgânico psico-biológico do indivíduo humano. Ele garante e identifica a exatidão ou não da unidade de ação homem em processo histórico. (Menehetti, 2012; p.84,85)



tempo e gestão pessoal eficaz, bem como um estilo de vida compatível com as responsabilidades do cargo almejado, escolhas erradas têm um custo alto, tanto financeiro quanto psicológico, para aqueles capazes de realizar, mas que não o fazem.

A metodologia deste trabalho é de natureza qualitativa e envolve revisões bibliográficas da Ciência Ontopsicológica para embasar o arcabouço teórico. Para a coleta de dados, foram aplicados questionários aos jovens ex-funcionários que participaram de um dos programas de formação liderança na empresa objeto.

Justifica-se este trabalho pela dificuldade de encontrar profissionais com a mentalidade exigida para cargos de liderança, capazes de equilibrar ambição e entrega de resultados na empresa em questão. Buscou-se compreender os motivos subjacentes a esse fenômeno e para encontrar possíveis soluções, embasando o estudo com uma revisão bibliográfica com fulcro na Ciência Ontopsicológica, complementada por questionamentos à indivíduos que estiveram no quadro de colaboradores da empresa e que participaram de programas de formação de liderança, a fim de analisar suas respostas.

Em termos de relevância social, este estudo poderá auxiliar jovens colaboradores e gestores a compreender as dinâmicas do ambiente de trabalho e os principais estereótipos que interferem na conduta dos jovens, incentivando-os a tomar decisões alinhadas com seus objetivos pessoais e profissionais, independentemente das influências externas. Além disso, objetiva-se contribuir para a conscientização sobre como os estereótipos influenciam a carreira e o desenvolvimento pessoal. No âmbito acadêmico, o trabalho consolida a importância da Ciência Ontopsicológica na compreensão das dinâmicas psicológicas e comportamentais que afetam a vida profissional de cada indivíduo jovem que está no mercado de trabalho e também na performance das empresas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Os jovens e o mercado de trabalho

A relação entre os jovens e o mercado de trabalho tem se fortalecido à medida que a economia mundial cresce e consolida os construtos que enfatizam a importância do trabalho na vida de cada indivíduo. Atualmente, as empresas precisam adotar métodos ágeis para se destacarem nesse contexto de mercado (Kepler, 2019a). Portanto, é fundamental destacar que os negócios são conduzidos por pessoas e



para pessoas. Portanto, o desenvolvimento dos indivíduos, preparando-os para a vida e para um desempenho profissional de alta qualidade, é essencial em um planejamento empresarial eficaz.

A aplicação da inteligência emocional iniciou-se na década de 1990, e, para as organizações, esta foi uma época propícia à adoção de novas formas de entender e gerir o Capital Humano. Foi, então, que se começou a considerar que, para além dos fatores cognitivos, os aspectos afetivos também afetam as atitudes em relação ao trabalho e aos comportamentos a ele relacionados. Enfim, evidenciou-se a influência das emoções sobre os pensamentos e comportamentos dos indivíduos” (Angnes, 2023, p. 102).

Reforçando essa ideia, Kepler (2019a, p. 11) destaca que "lidar com pessoas é uma responsabilidade que o gestor deve assumir. Cuidar dos colaboradores de uma empresa e do desenvolvimento de seu potencial intelectual é tão importante quanto o processo de vendas. Sem isso, nenhum empreendimento pode se sustentar." A força dos jovens pode fazer a diferença em muitas empresas quando há uma relação mútua de crescimento entre o indivíduo e a organização. A empresa pode ser vista como um dos principais meios de evolução de um colaborador, permitindo que ele se desenvolva ao longo de sua trajetória. Na Ontopsicologia, esse processo de evolução é chamado de autóctise histórica, definido por Meneghetti (2021, p. 38) como o "processo histórico de escolhas existenciais que determinam a evolução e a situação pessoal". Em outras palavras, são as decisões e caminhos que o indivíduo percorre para se afirmar como um ser em constante evolução.

Ao longo da vida, os indivíduos passam por estágios nos quais o processo de aprendizagem e abertura varia. A Ontopsicologia identifica cinco estágios desse desenvolvimento: físico psicobiológico, psicorracional (consciência), máxima virtualidade, visão ôntica e metempsi.

QUADRO 1 - Estágios de desenvolvimento do homem

FASE	IDADE ABRANGIDA	DESCRIÇÃO RESUMIDA
Físico psicobiológico	0-6	Realização físico-biológico-psíquica.
Psicorracional (consciência)	6-14	Maturação psicorracional, forma-se a consciência.
Máxima virtualidade	14-24	Período de plenitude, da abundância e da maturidade da vida. É a fase de máxima virtualidade e fertilidade intelectual.
Visão ôntica	24-34	Tem-se a plenitude para a visão ôntica: o sujeito começa a perceber o universo infinito de si mesmo.
Metempsi	34 - Acima	Experiência da visão ôntica, ou seja, descobre-se, vê-se, sabe-se que toda a nossa existência é <i>live to be</i> .



Fonte: adaptado de "Os Jovens e a Ética Ôntica", (Meneghetti, 2013).

Conforme destacado por Meneghetti (2017a, p. 11), "se um jovem deseja se destacar e progredir constantemente, a primeira etapa é garantir seu próprio progresso, ou seja, estar sempre em um ponto de partida a partir do qual ele pode avançar". Para que seja possível dar passos significativos em direção ao próprio desenvolvimento, a autonomia deve ser um atributo presente na vida do indivíduo, particularmente nas dimensões psicológica e econômica.

O autor ainda destaca que, no início, o jovem pode aceitar qualquer emprego, mas gradualmente deve buscar oportunidades que o ajudem a crescer. O critério deve ser onde ele possa se desenvolver, compreender mais e aumentar sua competência, primeiro para si mesmo e depois para servir aos outros. Em resumo, o jovem precisa construir constantemente uma autonomia eficaz com um valor progressivo integral (Meneghetti, 2017a, p. 11-12).

É possível estabelecer uma correlação entre esses dois tipos de autonomia, já que um afeta o outro e vice-versa. A autonomia psicológica implica em ser livre de qualquer tipo de ideologia, seja ela política, religiosa, marxista, oriental, de gênero, entre outras. Segue Meneghetti (2017a) enfatizando que essas ideologias geralmente são ensinadas dentro do núcleo familiar e depois reforçadas pelo sistema. A fixação ou não da mentalidade do jovem está relacionada à sua autonomia econômica, pois, se os pais ou avós continuam fornecendo dinheiro e tomando decisões sobre como ele deve ser gasto, a capacidade do jovem de tomar decisões sobre sua própria renda é limitada (Meneghetti, 2017a).

De acordo com Meneghetti (2017a), o jovem precisa escolher oportunidades que o ajudem a se tornar mais competente e autônomo. Isso significa que ele deve buscar experiências que o capacitem a aumentar sua eficácia pessoal e, conseqüentemente, sua capacidade de servir aos outros e aos clientes. Em última análise, a construção de uma autonomia progressiva integral é essencial para o crescimento pessoal e profissional.

2.2 O Estereótipo pela Ontopsicologia de Antonio Meneghetti

Para a Ontopsicologia³, um estereótipo corresponde a um hábito que cria uma forma racional para o modo de agir (Meneghetti, 2013). Desde o nascimento os seres humanos vão tendo contato com

³ **Ontopsicologia:** significa estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, incluída a compreensão do ser...ela, de fato, descobriu três realidades cardeais para compreender a existência humana, sobre as quais funda a própria teoria e práxis: 1) Em Si ôntico (essência virtual e formal), 2) campo semântico (transferência), 3) monitor de deflexão (distorção). Meneghetti, 2012; p. 193-194)



eventos que num primeiro momento são completamente novos para esta vida, mas ao longo do tempo aquelas vozes, aquelas cores, aquelas pessoas e outras coisas que delimitam o seu conhecimento de mundo. Como essa “criança vive em uma determinada realidade hora após hora” (Meneghetti (2013; p.49), assim se constrói e quando alcança uma compreensão esta é ditada pela psicologia daquele contexto.

Ainda, sobre estereótipo Meneghetti (2013) segue afirmando que cada homem possui uma forma de consciência desenvolvida a partir do contexto familiar-social no qual viveu e, esta consciência é a sua orientação para a própria vida. O autor ainda descreveu o que considera os principais estereótipos dos jovens, que se formam basicamente entre os 14 e os 36 anos de idade, que são o biologismo, o idealismo crítico e o consumismo.

Sobre o Biologismo, Meneghetti (2013) afirma que é a fase onde há uma ênfase excessiva ao corpo, onde “existe a arrogância da natureza que faz saúde, sentido atlético, performance, portanto, cuida-se e exalta-se o corpo em conjunto com os prazeres que lhe são conexos: sexo, segurança, não trabalho, comodidade, cremes, férias, estar junto a outros jovens etc”, (Meneghetti, 2013; p.53). E, este estereótipo o autor o classifica segundo o descrito no Quadro 02.



Quadro 02 – Os biologismos

O biologismo como corpo	O jovem considera, vê e exalta o próprio corpo, e disso define o projeto da sua personalidade também em sentido psicológico. E, devido a isso, perde-se a dimensão do crescimento pessoal, devido a formalização do seu projeto moral realizado a partir de uma realidade biológica. É o ponto que são considerados diferentes porque são inteligentes, são dotados de intelecto, de vontade, de emoções, ou seja, todo um feixe de valores psíquicos ou espirituais. Como o corpo é apenas “uma localização daquilo que podemos definir o evento do espírito humano”, e os jovens fixam suas aferências somente nele, perdem a condição da evolução da pessoa espiritual, intelectual, volitiva, livre, crítica, construtiva, moral, porque todas as grandes faculdades, as grandes ambições, os grandes projetos e todos os valores que qualificam o homem superior não encontram espaço para se realizar.
O biologismo familístico	Sendo o biologismo uma educação, uma convenção, uma tradição, um comportamento enfatizado e exaltado por todo o mundo: o jovem deve chegar adulto para formar uma família, ter filhos, educa-los conforme a sociedade e depois basta, formado um ciclo biológico. Enquanto, a quem quer ser líder, é fundamental um empenho de vontade que está além desta compreensão simples de vida conhecida pela massa, portanto, considerando além do ciclo biológico também o ciclo psíquico. Este último é o que abriga o mundo das causas, mundo dos escopos, o modo como o espírito avança na história, a partir da mente voltada para a ação da inteligência do próprio indivíduo.
O biologismo e o líder	Um líder se posiciona sempre numa dimensão além voltada a alcançar o investimento realizado. Ou seja, mesmo que o jovem tenha aprendido de uma forma é preciso que esteja sempre disposto a mudar, a ser livre e disponível ao próprio projeto, mantendo-se focado naquilo que é melhor para si. Em “primeiro lugar o próprio projeto, portanto as coisas que convêm àquele projeto, depois todo o resto”. E, agir dessa forma não significa ir contra as coisas aprendidas e como o mundo funciona, mas trata-se de “manter uma consciência que transcende a normativa do biológico-social”.

Fonte: adaptado de Meneghetti (2013; p 55-57).

Em suma, Meneghetti (2013; p. 57) afirma que “pode-se conviver com o biologismo, mas sem ser do biologismo”.

O autor, na mesma obra apresenta o segundo grande estereótipo do jovem, e infere que o idealismo crítico é um “comportamento psicológico típico dos adolescentes, mas que se torna a estrutura portante de qualquer desvio psicológico da personalidade” (Meneghetti, 2013; p.57). Este idealismo crítico inicia entre os 13 e 16 anos de idade, quando o jovem já possui certa capacidade crítica de conhecimento e já se apresenta maduro segundo a sua função biológica. Nesta fase o jovem tende a analisar tudo aquilo que aprendera dos adultos, que antes eram suas referências absolutas, e começa a ter dúvidas pois percebe que estes cometem erros.

A partir disso, considera-se superior àqueles mitos e se vê limitado por eles porque ainda não pode agir autonomamente, tornando-os alvos de críticas e fica apenas centrado nestas, desviando-se da sua construção de si mesmo. “O estado de superioridade biológica implica sucessivamente uma gratuidade de



bem-estar, mas também de não evolução ... dessa gratuita satisfação, o jovem não faz mais exercício de crescimento e estabiliza essa consciência como memória” (Meneghetti, 2013; p.60).

Tal comportamento que prende o jovem no idealismo crítico, o torna preguiçoso, dotado de grande capacidade de crítica aos outros, trazendo uma falsa impressão de ser mais inteligente, de que a qualquer momento ou quando quiser pode conquistar algo que idealiza. Neste ponto já é “um ingênuo que sucessivamente procura compensar a própria situação com orgulho, com mudez, com introversão, com presunção e assim por diante” (Meneghetti, 2013; p.62). O autor afirma que nesta fase o jovem já cometeu os primeiros erros biológicos, onde “o conhecimento que ao jovem foi dado ao início, por colher com inferioridade os outros, em seguida o faz inferior diante da vida” (Meneghetti, 2013; p.63).

O terceiro estereótipo é o consumismo. É o ponto onde a imagem é muito importante na vida dos jovens, promovendo o afastamento das ações na direção no que é necessário para o sucesso na vida e conduzindo-o para a busca de prazeres efêmeros, tornando-os cada vez mais parte da massa e o distanciando do caminho da construção de si mesmo. Este comportamento na direção do consumismo inicia na infância, onde o jovem quando criança se utiliza de estratégias para conseguir o que quer, como destaca Meneghetti (2013; p.63): “quase todas as crianças são educadas ao consumismo até mesmo no jogo e, depois de um tempo, aprendem que basta chorar para receber tudo aquilo que querem”.

Na mesma obra, Meneghetti (2013; p.66) afirma que a criança pode ser ajudada a “ser ela mesma, portanto a ser honesta: chora somente quando realmente tem necessidade”, quando isso não acontece, o jovem ainda pode aprender com a vida, mas deve evitar sucumbir ao assistencialismo excessivo preconizado pela grande sociedade a partir de si mesmo, sempre tendo o cuidado com o aprendido a partir das compreensões comuns de mundo dos bens sem função, sobre os quais Meneghetti (2007; p. 181):

Nós sociedade, que nos gabamos de ser tenros guardiães amantes das crianças, convencemo-las com mamãe e papai, tios e avós que elas são prediletas e que até mesmo a vida e a sociedade estão em sua defesa e proteção; contamos ideais que escondem o contato real. Depois, inquirimo-las por drogas, álcool, antissocialidade, preguiça, violência, incapacidade, exames, fiscalizações, sexo, doenças, multas, taxas, serviço militar, ser depois dos outros, redução progressiva de liberdade, desaparecimento de direitos e pressão dos deveres, concursos frustrantes, fazer revoluções por um posto econômico etc.

Meneghetti (2013; p.68) descreve a “sociedade consumística” como uma civilização “na qual os sujeitos se dedicam aos objetos de uso comum, mantendo-se instrumentalizados por estes últimos”. Também o autor se refere ao consumismo da personalidade na qual os jovens se retêm na superficialidade das coisas. Sem ter força para abordar às suas questões mais internas aceitam conselhos



e ajudas de terceiros, completamente disfuncionais ao seu projeto de natureza tornando-o um alienado do que realmente importa à sua vida plena.

Os estereótipos de per si são neutros. No entanto, mostram-se um problema quando há a consumação da personalidade por meio destes. Os estereótipos devem ser apenas utilizados com finalidades específicas, nunca vividos como definitivo real. A partir da descrição destes três estereótipos típicos dos jovens, Meneghetti (2013) discorre que os jovens entram em falência por viver dentro destes. Quando isto ocorre manifesta-se um fenômeno descrito pelo autor como autossabotagem inconsciente.

Conclui, afirmando que o “biologismo, idealismo crítico e o consumismo são comportamentos comuns que fazem a categoria *standart* de todos aqueles jovens que gozam as férias concedidas pelo monitor de deflexão ou pela psicologia social e, quando querem fazer algo, não são capazes, a vida já passou” (Meneghetti, 2013; p.70).

A Ontopsicologia é caracterizada como uma ciência epistêmica legítima em sua finalidade, pois aborda de forma abrangente como a atividade psíquica se manifesta em cada ser humano. Para compreender esse fenômeno, é essencial entender a estrutura do ser humano. Sua constituição pode ser dividida em três elementos: a) Em Si, que é o princípio que dá forma e sustenta o indivíduo e o orienta em sua história; b) Eu, que é responsável por agir na dinâmica⁴ do Em Si; e c) monitor de deflexão, que é responsável por desviar e distorcer as informações transmitidas pelo Em Si ao Eu.

Brevemente, Meneghetti (2013; p.39) desceve o Em Si ôntico (ESO) como “o projeto-base de natureza que constitui o ser humano”. Para que a compreensão seja de modo de acordo com o conhecimento comum o autor segue descrevendo que entende por projeto o modo como este ser humano age a partir de uma forma única e particular sua frente a um determinado contexto. Portanto, o autor define o ESO como “uma específica e individuada identidade de natureza” que tem um “comportamento específico, que é igual a própria essência” sempre em vantagem a identidade lhe é próprio (Meneghetti, 2013; p.40).

Por Eu “Meneghetti (2012; p.103) discorre que “significa, portanto, o ser ou essente do fazer, quem faz ... estrutura lógica ou agente do indivíduo, tal que uma vez posta essa relação, é o ponto de partida e de referência para tudo”. Complementa o autor que o Eu se trata de um princípio lógico da ação ou de uma diferenciação autônoma e responsável, constituindo-se na exposição da psique do homem com capacidade de fazer reflexão e voluntarismo livre para as suas ações.

⁴ **Dinâmica:** força, capacidade de poder, capacidade de efetuar. (Meneghetti, 2012; p. 80)



Devido à ação do monitor de deflexão⁵, que altera as informações e impulsos do Em Si, pequenos emaranhados de energia são criados, condicionando o comportamento humano com base em temas específicos. Esses temas resultam de uma traição do Eu consciente à lógica de vida, devido à interferência do adulto-mãe, que é a máxima referência afetiva. Dessa forma, pode-se definir o complexo⁶ como "a resultante de um compromisso entre a pulsão da natureza e o filtro organizador do monitor de deflexão" (Meneghetti, 2022, p. 231), que posteriormente estrutura e define os estereótipos do indivíduo.

Derivados dessa lógica complexual, existem os mecanismos de defesa, conceitos anteriormente estudados por psicólogos e psiquiatras como Freud. Dois dos principais mecanismos são o deslocamento e a remoção.

Os seres humanos são moldados continuamente pela remoção, desde suas origens até o presente. Quando a adaptação primária não é mais possível e a estrutura complexual se solidifica, ocorre a perda da lei vital e a proibição prevalece sobre o instinto vital. O Eu passa a agir com base em premissas desonestas, como se temesse ser ele mesmo e, portanto, se disfarça em funções estranhas para evitar ser descoberto. Nesse comportamento, esquece que seu valor não é determinado pela aceitação dos outros, mas pela coragem de ser autêntico na busca da autóctise histórica (Meneghetti, 2022, p. 236).

Nessa dialética, pode-se identificar duas formas de relacionamento: a relação do Em Si, Eu a priori e, Eu lógico-histórico, e a relação do monitor de deflexão, matriz reflexa, complexos, memes, estereótipos, superego e Eu lógico-histórico. A primeira sincronização do monitor de deflexão ocorre em um momento específico da vida e é a ocasião em que a matriz reflexa se forma. Essa matriz cria a ideografia mêmica que serve de base para o traçado mnemônico que coordena o complexo dominante em várias seleções. O monitor de deflexão insere uma culpa no sujeito por meio da indução de um campo semântico pelo adulto-mãe (Meneghetti, 2022, p. 241).

A chave para restaurar a soberania da lógica natural em nossos processos psíquicos é entender que "como seres humanos, podemos evoluir para o interior do ser, onde a existência é medida em

⁵ **Monitor de deflexão** – no interior da operatividade psíquica, em antecipação ao plano definido racional, a Escola Ontopsicológica identificou um estabilizador obsessivo que determina o univocal da psicopatologia no interior e no exterior do sujeito (Meneghetti, 2012; p. 175)

⁶ **Complexo** – fixação somatopsíquica de energia, autônoma do Eu consciente e agente em antecipação à atividade lógica deste. Qualquer tipologia de atividade psíquica não coligada com a vontade do Eu. Assume a própria modalidade pulsional em relação a três elementos: 1) repressão de um instinto biológico; 2) simbologia da cultura ambiental; 3) devir do real. É determinada por estereótipos que garantem a continuidade da estrutura sem novidade de desenvolvimento (Meneghetti, 2012; p. 51).



substância, não em dimensão. Esse movimento ameboide constitui a formação constante da constante H na vida de cada indivíduo" (Meneghetti, 2022, p. 278).

2.2.1 Autossabotagem no inconsciente do homem

Diversas são as teorias que tratam da autossabotagem, mas é imprescindível compreender como este conceito é aplicável no dia a dia do líder e em meio aos seus empreendimentos, bem como a forma como ocorre. Senso comum trata a autossabotagem como pequenos deslizes. Ao longo da vida, o homem é ensinado a fazer muitas coisas, ou também como agir de forma convencional socialmente, e essa dinâmica resulta em hábitos que, se não verificados ou devidamente compreendidos, acabam sendo comportamentos fixos que não permitem ao indivíduo experimentar a criatividade em suas atividades.

No campo empresarial, esse comportamento pode se apresentar muito nocivo na performance de ambos, por consequência levando o negócio à estagnação. Para entender como se dão estes hábitos, que depois são um dos maiores responsáveis pela autossabotagem do humano, o autoconhecimento e a autenticação do líder e o conhecimento de sua atividade inconsciente são indispensáveis. Meneghetti (2008, p. 206) expõe que “a análise integral da tipologia orgânica e comportamental de quase todas as pessoas revela que o sujeito é operador inconsciente da própria desgraça. Ele vê fora e nos outros o que ele próprio selecionou e motivou.”

De acordo com Meneghetti, “autossabotagem significa: operar um projeto como álibi ou compensação a outra pulsão não funcional e não econômica para o sujeito” (2020, p. 394). Este fenômeno ocorre porque “a pessoa não colhe as informações de modo exato e escolhe somente aquilo que é conforme a própria convicção, e não os dados factuais do contexto econômico-social no qual se encontra” (Meneghetti, 2020, p. 395).

As ações e estereótipos⁷ convencionados e que são resultados deste sistema psíquico tem ainda mais peso no ambiente organizacional porque

Os lados frágeis de um projeto ou administração dependem sempre de pulsões caracteriais inconscientes semeadas e construídas na infância através das díades fundamentais do sujeito (as relações afetivas mais fortes e semânticas nutridas pelos adultos de referência). Devido aos próprios estereótipos e complexos, não há possibilidade de entrar historicamente no mundo exato das coisas, das relações, da complexidade e, portanto, no ganho possível. A pessoa pode compreender e fazer de modo superior se tem conhecimento objetivo e intervenção adequada para realizar a convergência do próprio interesse (Meneghetti, 2008, p. 206).

⁷ **Estereótipo:** um pré-estabelecido como unidade de medida ou igualdade a outros. Um modelo de comportamento geral que se faz referência de outros semelhantes e que se torna valor de apoio para individualizar segurança e razão dialética com a sociedade. (Meneghetti, 2012, p.99)



A autossabotagem não é constituinte natural da lógica que deveria ser atuada pelos seres humanos. A autossabotagem é enraizada em nossos processos psíquicos, e sempre é possível perceber seu poder principalmente por exemplo em uma tomada de decisão importante, pois os comportamentos e hábitos vêm à consciência rapidamente e, sem a vigilância constante do operador, pode ser soberana na ruína da inteligência do líder.

É importante sinalizar o particular significado do termo *líder*:

O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo, como mão de auxílio para muitos [...] Quando desenvolve os seus negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso (Meneghetti, 2008, p. 21).

Contrastando com a abordagem da Ciência Ontopsicológica cabe destacar Kepler (2019a) que propõe o questionamento: é mais fácil fazer o que se gosta ou o que é necessário? E o autor segue afirmando que para existir resultado deve haver a mentalidade empreendedora de liderança onde disciplina e hábito precisam andar juntos.

2.2.2 As autonomias

Para conviver em sociedade, devemos utilizar das regras do sistema para viver conforme o modelo que estamos inseridos, e isso equivale tanto para regras impostas socialmente quanto para regras aprendidas no próprio núcleo de convivência, principalmente para os jovens que entram no mercado de trabalho, seja como primeira experiência ou até aquele que já tem algum conhecimento sobre a dinâmica deste mercado.

Quando se fala em autonomia, é importante frisar a sua importância ao jovem, porque “primeiro existe o indivíduo, depois as suas ideias, as suas convicções, as suas posições mentais, os seus interesses, o seu futuro, os seus valores, as suas culpas...” (Meneghetti, 2019b, p. 13-14), e como estes aspectos se relacionam quando o mesmo se coloca em relação às pessoas, lugares, organizações etc. É necessário que o homem saiba relacionar estes aspectos - convicções, regras e sistema - para que seja um indivíduo atuante no ambiente.

Para o autor, “se um jovem quer se tornar alguém e seguir adiante cada vez melhor, a primeira coisa a fazer é posicionar com garantia a si mesmo em progresso, isto é, estar sempre em um ponto a partir do qual pode ir adiante. Jamais escolher uma situação em que fique condicionado “(Meneghetti,



2017a, p. 11). Portanto, é um dos primeiros passos a serem tomados pelo jovem que deseja colocar-se na história de modo digno.

Pela Ontopsicologia de Meneghetti, são destacados quatro tipos de autonomias: psicológica, legal, econômica e social.

A autonomia psicológica consiste em “ser livre de qualquer ideologia: de partido, religiosa, marxista, oriental, de virgindade, de sexo etc. O Em Si ôntico não tem ideologia; o complexo sempre tem ideologias, ou seja, fixidez de informação” (Meneghetti, 2017a, p.13). Portanto, se algumas destas regras é seguida e condiciona o homem, os filtros daquela ideologia estarão presentes, inibindo ou não alguma ação ou consciência que seria otimal para o indivíduo naquele momento.

O segundo tipo de autonomia, a autonomia legal, representa uma conformidade ou legalidade com o sistema para ser livre dentro do próprio para agir, ou seja, “é importante prestar atenção na burocracia do Estado, portanto vigiar sempre sobre a autonomia legal da própria carteira de habilitação, cartão de crédito, do passaporte etc.,” (Meneghetti, 2017a, p. 14), de modo a utilizar destes artifícios para ser autônomo legalmente.

Depois, existe a autonomia econômica, que consiste na gestão da própria vida monetária sem dependências. É uma das mais importantes autonomias, pois “cada um deve saber pagar a própria liberdade, em cada momento. Caso contrário é preciso se adaptar. Esta operação é uma conquista que se faz aos poucos, a cada dia, mas não é difícil: basta que o jovem seja constantemente responsável...” (Meneghetti, 2017a, p. 16-17).

Ao final, tem-se a autonomia social e, Meneghetti (2017a, p. 17) a descreve da seguinte maneira: “se o Presidente dos Estados Unidos quer fazer uma escolha política, ou também privada, em desacordo com as direções que convêm ao plurissistema que o elegeu, não pode fazê-lo. O Presidente não é autônomo do ponto de vista social: é uma ‘pedra’ que está no alto até que as outras a sustentem.” Ou seja, dependendo da ligação e do estreitamento de laços que possuímos com um grupo, seja desde a família até um partido político, existirá a aprovação ou não por parte dos que seguem junto neste grupo, condicionando a decisão do indivíduo. Conhecendo e exercendo todas estas dimensões de autonomia, “o jovem deve ter uma *dignidade*: saber quem é e dar a si mesmo uma dignidade interior, a qual depois deve ser demonstrada pelo saber fazer. Deve saber se autofinanciar por aquilo que é” (Meneghetti, 2019c, p. 81-82) e, deste modo, apropriar-se de fato de sua própria vida e arcar com a responsabilidade de ser quem



é na história.

2.3 O escopo econômico da empresa

Toda empresa é feita, sobretudo, de pessoas. É a partir do componente da inteligência⁸ humana nas organizações que estas conseguem organizar seu escopo produtivo, econômico e social. Tendo esta premissa é possível inferir que são muitos os pontos que fazem um empreendimento empresarial progredir e também regredir. Porém, a fonte para os dois casos é a mesma: a mente humana. Como a empresa deve ser o reflexo do seu líder⁹, há inúmeras variáveis a serem analisadas. Primordialmente, faz-se necessário que a mente do líder e o próprio projeto estejam alinhados em um único escopo e modo de ação e nesse sentido destaca-se a seguinte afirmação:

Aqueles que fazem consultoria, do psicólogo ao advogado, devem saber como se cria o lucro a partir do próprio projeto e, conseqüentemente, saber qual é a posição existencial, o modo, a atitude, o posicionamento, os pontos elementares sem os quais o dinheiro não chega. Caso se tenha um projeto, um programa, qual é a posição da qual se deve partir? (Meneghetti, 2020, p. 212).

Desse modo o autor infere que uma aliança deve ser firmada entre a possibilidade de gerar lucro e como o negócio impacta socialmente de acordo com seu escopo principal, tanto em sentido social como metafísico. Para tanto, há uma condição da inteligência humana que facilita a aproximação desse pensamento caracterizado pela criatividade, e este atributo deve sempre estar presente na mente do líder e na sua forma de agir em função da empresa, como destaca (Meneghetti, 2020, p. 212):

É o indivíduo que se investe dentro de um negócio, uma novidade, se constitui de modo a chegar a um lucro. Ele entra em uma relação onde está totalmente investido: é uma interação sujeito/objeto. A empresa é um conjunto de pessoas e coisas para um escopo econômico. É uma ação, proposta, decisão e uma responsabilidade própria. Pode-se fazer sozinho ou trabalhar com outros: ter um sócio, um funcionário, ou também apenas o próprio computador. Pode durar um ano, como um dia ou uma hora, e varia de projeto a projeto, de ação a ação.

Quando Meneghetti aborda a interação sujeito/objeto, afirma que este é o elo que une esta simbiose no contexto empresarial é o escopo econômico. O poder de aquisição, ou seja, quando se torna mais, se compra mais, fazendo este tipo de movimentação torna sua existência no social indispensável (Meneghetti, 2020). Em resumo, esta dialética é um representativo de força dentro do sistema empresarial.

⁸ **Inteligência:** Lat. *intus legere actionem*. Ler dentro da ação, compreender por dentro (Meneghetti, 2012, p.139)

⁹ **Líder:** o líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que exista o máximo de produção específica ou resultado integral. (Meneghetti, 2012, p.150)



Portanto, o escopo econômico da empresa possui três especificidades: a) de projeto, que constitui em fazer de modo ótimo o próprio produto, sendo ele parte de um projeto como um todo, procurando entender o que é exigido; b) de lucro: tomar uma decisão ou formalizar algum processo por dinheiro, pois é um aprimoramento da própria personalidade em sentido integral, e c) de social: adaptar-se à sociedade, destacando-se pelo produto oferecido que poderá vir a ser reconhecido e considerado (Meneghetti, 2020).

Compreendendo uma empresa dessa maneira é interessante propor uma conexão da esfera existencial da organização como um todo com os resultados propostos no ambiente social, onde fica evidente a afirmação de (Meneghetti, 2020):

A essência de uma empresa é a capacidade de produzir um serviço. Obviamente não se trata de caridade, estamos falando de psicologia managerial. A sociedade está repleta de necessitados e requer o especialista adequado, o engenheiro, o químico, capaz de substituir a carência do sujeito pagante. Trata-se de prestar um serviço, produzir o segmento que falta ao cliente, saber prestar o serviço que é útil ao outro; e a verificação da capacidade é que o outro, ao usar o segmento dado, resolve e entra em gratificação (Meneghetti, 2020, p. 214).

Por conseguinte, a essência do business baseia-se nesta motivação: produção de um serviço. A psicologia managerial é uma adaptação progressiva histórica (Meneghetti, 2020, p. 215), pois é necessária uma capacidade de inteligência aplicada para que se tenha um resultado efetivo acerca da finalidade do empreendimento.

2.3.1 A capacidade requerida pela liderança

A aptidão ou habilidade para liderar não consiste apenas em tomar a frente de algum grande projeto ou gerenciar um grupo de pessoas. O líder é uma figura posta pela natureza, pois possui o dom de organizar e amplificar seu raio de progresso e desenvolvimento no ambiente, se estes são feitos com base no seu projeto natural. Obedecendo a esta premissa, as passagens técnicas nortearão a manifestação de desenvolvimento social e individual aos que caminham junto a ele. É possível, então, afirmar que “quando o homem operador intervém, sabe colocar em sinfonia as presenças distônicas que causavam a impossibilidade econômica. O líder, ao final, é um técnico da própria intuição” (Meneghetti, 2020, p. 265).

Sendo operador, portanto, portador da vetorialidade de desenvolvimento natural, o líder possui cinco grandes capacidades: 1) eficiência para o escopo econômico, 2) relação específica com a identidade do cliente, 3) ordem funcional e geral, 4) examinar as psicodinâmicas dos participantes no próprio



business e, por fim, 5) prever ou antecipar o movimento de produção e distribuição Meneghetti (2020, p. 270), isto é, conhece a fundo cada procedimento, metodologia ou norma do seu negócio.

Tais características são intrínsecas à figura do líder, porém existem especificidades passíveis de atenção e vigilância na performance liderística:

Para ser um dirigente eficaz, um indivíduo deve ter uma proporção entre quatro dimensões: 1) a esfera individual pessoal; 2) a esfera familiar, portanto, afetiva; 3) esfera dos colaboradores e 4) setor social. A esfera individual pessoal compreende o sujeito em sentido físico, absoluto de existência. A esfera afetiva é constituída pelo ambiente de referência emotiva, sexual, de amor: as suas referências de valor absoluto. A esfera dos colaboradores compreende as pessoas físicas por meio das quais o líder opera: os mediadores de atividade econômica, legal etc. Enfim, tem-se a esfera social, da atividade no mundo dos negócios, do ambiente, da explícita atividade econômica: relações, diplomacia e todo o vasto mundo que a arte do líder compreende (Meneghetti, 2008, p. 39).

Além do cuidado com estas esferas na vida do líder que, conforme sua gestão, pode interferir na performance tanto pessoal quanto da empresa, existem sete pontos que são inerentes ao líder e que necessitam ser aperfeiçoados em paralelo. São eles: 1) potencial natural que varia por especificação e intensidade; 2) evolução técnica racional em iso com o potencial natural; 3) a ambição; 4) o amor pelo próprio trabalho; 5) o conhecimento superior e específico sobre o seu setor; 6) a transcendência solitária ao utilitarismo funcional e 7) a racionalidade sobre a intuição (Meneghetti, 2008, p. 69-74). Alinhados, estes pontos fenomenizam a capacidade natural do líder e para melhor compreendê-los é importante ter conhecimento sobre a personalidade do homem.

Para um líder gerir melhor o processo de gestão de pessoas é imprescindível que o mesmo se envolva diretamente nesse processo, além de acompanhar indicadores e identificar falhas e oportunidades (Kepler, 2019a). E, ainda há questões que possuem um peso significativo para o desenvolvimento empresarial como a cultura organizacional, que se constitui no DNA do negócio e que envolve os valores da empresa, as crenças e a visão da empresa, pois, segundo Kepler (2019a; p. 24) são fatores que “podem influenciar o modo como os colaboradores trabalham”.

2.3.2 A figura original do líder e a Ontopsicologia

O líder, como já visto, é um presente da vida à lógica social sistêmica, pois já tem a *forma mentis* direcionada à evolução. Esta forma mentis existe como expoente de crescimento, porque “a mente que dá identidade ao meu ser e autenticidade ao meu Eu é a mente que reflete o mundo da vida”. (Vidor *apud* Meneghetti, 2007, p. 400). Por uma ramificação deste mundo da vida, a espalha em sua forma mais pura por meio do seu empreendimento e de suas ações.



A necessidade de autenticação do líder é fundamental e indispensável, por conta de que “aquilo que os sentidos externos informam não é suficiente, é preciso saber ler todas as experiências que nascem do íntimo da vida, como os sonhos, os instintos, as emoções, os sintomas etc (Vidor *apud* Meneghetti, 2007, p. 400). Deve-se utilizar da capacidade humana de entender e agir informações reais e vitais para atuar a verdade do mundo, usando da metodologia ontopsicológica para conduzir o homem autonomamente na existência.

Sem este conhecimento aplicado, vive-se a insciência da lógica natural, e para o líder, este desconhecimento é um impedimento de realização do seu potencial natural, pois “a desordem orgânica e social resulta da uma ignorância do mundo-da-vida. O homem perdeu o contato com experiências e informações que têm sua origem na ordem vital” (Vidor *apud* Meneghetti, 2007, p. 401).

A Ontopsicologia surge como resposta a este anseio de conhecer o real do homem, pois principalmente o líder possui uma repercussão maior conforme age no social. Sem o conhecimento de uma decisão ótima para o momento ou como tomá-la sob tais circunstâncias, a consequência será a incoerência de feitos não conforme a lógica natural.

O problema, portanto, deve ser resolvido na ‘pessoa’ e, sobretudo o líder, cujo objetivo é o de transformar as próprias ideias em realidade, tem maior necessidade de superar as barreiras intrapsíquicas e transcender a ideologia memética. A análise e a pesquisa ontopsicológica evidenciaram que o único real perigo para um líder não são as dificuldades externas, mas os próprios ‘hábitos mentais’ (Palumbo *apud* Meneghetti, 2007, p. 331).

Aqui é sinalizada a importância do autoconhecimento para o líder com o auxílio da Ontopsicologia, pois os hábitos e estereótipos são as principais armadilhas de performance quando se trata de desenvolvimento empresarial. Para reforçar esta afirmativa, Palumbo indica que

O líder, segundo a compreensão ontopsicológica, é um vetor coordenador de um evento com tríplice aplicação: evolução de investimento, produção e qualidade com proveito, funcionalidade do contexto social em sentido cívico e humanístico. Cívico em relação à comunidade local. Humanístico no sentido de um valor superior que, para além das divergências e dos modos das diversas culturas, apresenta uma entidade que nos especifica similares conjuntamente. O ser, portanto, é sempre positividade e jamais é dano a outros. (Palumbo *apud* Meneghetti, 2007, p. 336).

Por conseguinte, o conhecimento da técnica ontopsicológica deve ser aplicado, pois o raio de ação do líder é facilmente percebido e seus efeitos são quase imediatos. Fazendo esta conjunção entre a técnica e a possibilidade natural dada a este líder, fica validada e clara a eficiência da Ontopsicologia, pois o líder fará com que seus colaboradores o sigam, abracem o projeto e recebam instruções e ensinamentos que os farão serem maiores em suas funções e vidas.



3 METODOLOGIA

Quanto à abordagem o presente estudo classifica-se como uma pesquisa qualitativa, pois buscou examinar evidências baseadas em dados verbais e visuais para compreender o fenômeno resultante na investigação do problema de pesquisa. Este estudo é enquadrado-se como de natureza aplicada, porque consiste em um trabalho original que teve a finalidade de adquirir conhecimento sobre um objetivo específico. Para responder ao problema de pesquisa o estudo baseou-se no procedimento do estudo de caso, em função de não se restringir ao levantamento de informações teóricas, permitindo investigar a particularidade daquele universo proposto no objetivo da pesquisa.

Esta pesquisa visou de evidenciar quais são os principais fatores que afetam as escolhas profissionais dos jovens em cargos de liderança em uma empresa do setor farmacêutico. Para responder a problematização da pesquisa utilizou-se da estratégia de um estudo de caso, com abordagem qualitativa, avaliada e investigada a partir de revisão bibliográfica tendo como fulcro a Ciência Ontopsicológica além de outros autores que abordam algumas particularidades pertinentes ao ambiente de negócios.

As análises foram elaboradas a partir da coleta de dados primários obtidos a partir da aplicação de um questionário composto por 8 perguntas, sendo 6 abertas e 2 fechadas, enviadas ao grupo de pesquisados, utilizando-se a plataforma do *Google Forms*. As perguntas foram enviadas para 8 ex-colaboradores da empresa objeto, os quais alcançaram cargos de liderança, jovens com idade entre os 18 anos e 26 anos, assim de acordo com Quadro 01 deste trabalho que apresenta os estágios de desenvolvimento do homem, praticamente todos estão dentro do que Meneghetti (2013) de estágio de “Máxima virtualidade”, o qual o autor define como o período onde há plenitude, abundância, maturidade de vida e fertilidade intelectual.

Por outro lado, é a fase da vida dos jovens entre os 14 e os 36 anos, que Meneghetti (2013) destaca como sendo o período no qual se formam os principais estereótipos dos jovens que são o biologismo, o idealismo crítico e o consumismo.

Retornaram com respostas 87,5% dos questionários enviados e, dos 7 que retornaram com respostas nenhum foi invalidado por equívoco de resposta ou preenchimento em não conformidade. O questionário apresentou 2 questões de múltipla escolha que visaram classificar o grau de importância atribuída por estes jovens a atributos relacionados ao mercado de trabalho e a aspectos de cunho pessoal. Também, haviam 6 questões discursivas, a fim de evidenciar possíveis aspectos complexuais



estereotípicos que poderiam ser percebidos no processo de tomada de decisão destes jovens ex-gestores. Todos os participantes responderam de forma anônima, como também assinaram um termo de consentimento de participação na pesquisa.

Para as questões de múltipla escolha utilizou-se como métrica para avaliar as respostas o somatório dos índices em cada variável apresentada, com sua representação relativa para que pudesse ser estabelecido um critério de proporção entre as variáveis, a fim classificar qual das variáveis apresentou mais impacto considerando todos os respondentes. E, para analisar as respostas às questões discursivas obtidas foi aplicado o método de análise de conteúdo e também da compilação dos fatores de similaridade detectados após o encerramento da pesquisa.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

Para iniciar este capítulo destaca-se a seção 2.3 deste estudo que trata do escopo econômico da empresa, quando no texto apresenta a afirmação destacando primeiramente que uma empresa é feita de pessoas. Num segundo momento infere que, é a liderança, o componente da inteligência humana, quem determina as premissas do escopo empresarial, a partir da aptidão e habilidade para liderar como possibilidade de conduzir um grande projeto ou gerenciar pessoas, amplificando o seu raio de progresso e desenvolvimento no ambiente, fundamentado por meio do seu projeto de natureza.

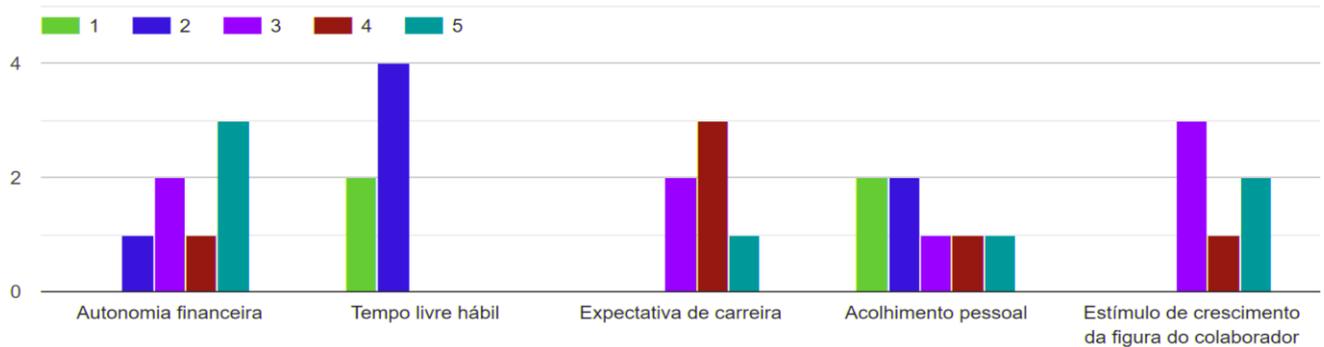
Ainda, na mesma seção destaca-se que é a partir da esfera dos colaboradores que o líder opera a sua intuição em movimento das pessoas na direção do seu projeto. Também, cabe ressaltar que a empresa que abriga o estudo possui diversos programas para desenvolvimento de pessoas em todos os níveis, desde a liderança até as funções menos complexas tecnicamente.

A primeira pergunta proporcionou a elaboração de um gráfico a partir das respostas dos colaboradores, indicando quais aspectos eram mais valorizados pelos mesmos no mercado de trabalho. Como métrica foi atribuído 1 como pontuação para menor importância e 5 como de maior importância. Após o recebimento das respostas, foram obtidos os seguintes resultados:

Figura 1: Gráficos com respostas da primeira questão



Classifique as alternativas com o que você mais valoriza no mercado de trabalho, utilizando 1 para a de menor importância e 5 para a de maior importância, não podendo repetir as numerações:



Fonte: elaborada pelo autor

A partir das respostas tem-se que “Autonomia financeira” somou 27 pontos, e as variáveis “Estímulo de crescimento da figura do colaborador” e “Expectativa de carreira”, ambas obtiveram 23 pontos, por sua vez “Acolhimento pessoal” obteve 18 pontos e “Tempo livre hábil” somou somente 10 pontos.

Analisando estes dados, é possível detectar que estes jovens ex-colaboradores desejam autonomia financeira, o que indica que há uma pulsão positiva dos indivíduos a uma demanda da vida que é a aquisição das autonomias destacadas por Meneghetti (2013) e expressas na seção 2.2.3 Autonomias. Neste ponto, percebe-se certa convergência com o que Meneghetti descreve como autonomia econômica, cuja essência é adquirir condições de gerir a própria vida monetária sem dependências, sendo uma das mais importantes autonomias, pois confere a própria liberdade ao homem.

Analisando a resposta sobre o acolhimento pessoal, temos 1 pontuação máxima de 5 pontos e outras duas com grande relevância com 4 e 3 pontos, demonstrando que valorizam “Acolhimento pessoal”, onde desloca seu foco da responsabilidade consigo mesmo para o desejo de afeto. Aqui percebe-se a presença do estereótipo do consumismo, destacado no texto, a partir da citação de Meneghetti (2013; p.66) “a criança pode ser ajudada a ser ela mesma, portanto a ser honesta: chora somente quando realmente tem necessidade”. Quando há a presença deste estereótipo o jovem evidencia a necessidade de reconhecimento, em razão de ter se habituado a receber o estímulo e atenção dos pais. Era único, agora é mais um trabalhador buscando seu espaço para crescimento e realização. Ao não compreender essa questão por habituar-se a viver no estereótipo busca este tipo de compensação.



O gráfico em análise demonstra, através das respostas que o “tempo livre hábil” é algo pouco relevante a este grupo de jovens se considerada a métrica utilizada.

A pergunta número 2, descrita como “*Na empresa que atua hoje, o que você mais valoriza?*”, as respostas foram as seguintes:

“Faturamento, conhecimento, crescimento pessoal e profissional, estabilidade de vida.”

“Ambiente produtivo e leve”

“Relação e harmonia entre todos os colaboradores”

“Plano de carreira, reconhecimento.”

“Hoje atuo em um cargo de confiança na empresa X, entrei na empresa e assumi um cargo de gestão onde eu pude auxiliar na expansão e no crescimento da instituição, mas também valorizo o ambiente leve, um grupo de pessoas mais maduras que fazem o trabalho em grupo ser algo muito mais prazeroso!”

“Expectativa de carreira e autonomia financeira”

“Tenho mais tempo e qualidade de vida.”

A partir das respostas discursivas, destaca-se que foram feitas alusões à qualidade de vida, harmonia, ambiente leve, reconhecimento, disponibilidade de tempo e relações que são atributos indicativos presentes nos estereótipos dos jovens como mencionado na seção 2.2 O estereótipo pela Ontopsicologia de Antonio Meneghetti. Enquanto menção aos focos nas atividades inerentes ao ambiente de trabalho, surgiram expressões sobre plano de carreira e uma manifestação de sentimento de pertencimento por contribuir com a realização dos objetivos empresariais e, por consequência, a valorização pelo que realizou no trabalho, porém nesta mesma resposta o ambiente leve é mencionado.

No entanto, verifica-se dissonância do que propõe a Ontopsicologia, quando a ciência enfatiza a relevância do esforço diário e responsável daquele jovem que busca autonomia financeira identificado na primeira pergunta. Nas respostas descritivas, pode-se perceber a presença de indicativos da presença do estereótipo do biologismo, especialmente a relação entre o biologismo e líder apresentado na seção 2.2 deste trabalho. A Ontopsicologia infere que aquele indivíduo que deseja ser um líder deve perseguir o investimento realizado, sem necessariamente esperar qualquer tipo de reconhecimento ou estímulo externo para isso. Trata-se de um sacrifício íntimo e único, cuja presença deste estereótipo e reforçado pelo biologismo familístico pode afastar o jovem talento de realizar o seu próprio potencial e a si mesmo.



Existe, portanto, um sentimento pela busca de conforto no ambiente de trabalho e, também de necessidade de reconhecimento pelo que realizam. Isso implica na ausência de um pensamento ousado, de usar empresa e patrão para ser e fazer mais, não apenas cumprir um pacto contratual e manter-se em uma zona de conforto típica dos estereótipos dos jovens.

Pode-se analisar estas respostas discursivas em relação às respostas da primeira pergunta como ambíguas pois, na primeira pergunta, prevalece a autonomia financeira junto com crescimento de carreira e, nas respostas da segunda pergunta, apenas 1 resposta foi correlacionada 100% a resposta número 1, sendo que em 6 das 7 respostas trazem em partes ou em totalidade correlação com ambiente leve, zona de conforto, afeto ou tempo livre, novamente aspectos relacionados aos estereótipos comuns da juventude.

Assim, reportando a bibliografia trazida na seção 2.3.1 A capacidade requerida pela liderança, verifica-se que estes jovens ex-colaboradores que buscavam ascender profissionalmente, evidenciaram possuir potencial natural para o exercício de um cargo de liderança. Também, pela semântica do texto de alguns é possível inferir a presença de pontos de ambição e amor pelo próprio trabalho. No entanto, há indicativos de ausência dos pontos 2, 5, 6 e 7, o que provavelmente os conduziu a desistir da formação continuada proporcionada pela empresa e, em seguida, a solicitação de seus desligamentos da mesma. Ao analisar Meneghetti (2013) quando afirma que ao viver dentro do estereótipo os jovens entram em falência e este fenômeno os faz incorrer em autossabotagem inconsciente.

A terceira pergunta consistia no seguinte: *“O que você mais busca em seu crescimento profissional?”*. As respostas foram:

“Recursos onde possa ter estabilidade de vida financeira.”

“Autorrealização”

“Reconhecimento pelo trabalho prestado e resultados obtidos dentro da empresa. Consequentemente o crescimento pessoal.”

“Sair da zona de conforto e buscar sempre novas oportunidades, descobrir novas habilidades, aumentar meu conhecimento.”

“Neste ano iniciei uma nova faculdade, onde contou muito para o aumento do meu salário, bem como com as atividades que eu exerço na empresa.”

“Conhecimento, valorização, experiência e autonomia.”



“Ter cada vez mais conhecimento, ninguém te tira e é maravilhoso.”

Das 7 respostas obtidas nesta pergunta, 3 trouxeram um teor de mudança quando é dito “sair da zona de conforto”, “descobrir novas habilidades”, “...inicie uma nova faculdade”, “ter mais conhecimento” etc, estas voltadas mais a uma evolução, mas na maioria das respostas apresenta um sentimento de “estagnação”, pois percebe-se esta dinâmica quando apontam “estabilidade”, “reconhecimento” e “valorização”, aspectos típicos dos estereótipos dos jovens. Ao passo que um líder deve saber que precisa estar disposto a pagar um preço que muitos não pagam, onde sabe que o melhor reconhecimento ao seu trabalho é o seu resultado decorrente deste. E, quando o jovem está disposto a seguir nesta direção, provavelmente receberá crítica daqueles colegas presos nos estereótipos e também dos relacionados ao biologismo familístico descritos por Meneghetti (2013).

A partir das respostas é possível identificar uma distonia entre a consciência das ações necessárias à realização do potencial natural e fazer o sacrifício para tornar-se um líder. Dessa, forma ratifica Vidor apud Meneghetti (2007) quando se refere a vida sem a insciência da lógica natural. Não se observou nas respostas destes ex-colaboradores, o destacado na seção 2.3.2 A figura original do líder e a Ontopsicologia, onde o autor afirma a necessidade de o líder possuir uma *forma mentis* direcionada à evolução.

A pergunta de número 4 foi: *“Você entende que, de algum modo, as relações afetivas (amigos, familiares, cônjuges, pessoas de afeto maior) podem impactar no seu desenvolvimento profissional? Explique.”* Para responder a este questionamento, as respostas foram variadas:

“Sim. Na maioria das vezes, quando não se sabe o que quer, e na medida que as coisas vão ficando difíceis o normal de todo o ser humano e recuar. Muitas vezes pelo medo do desconhecido ou por falta de incentivo de seguir em frente. Escutamos os mais próximos e que com certeza vão zelar pelo mais cômodo, onde não se gasta energia e nem realiza seu propósito.”

“Acredito que sim, porém o ser com inteligência emocional tende a separar os dois ambientes sem muita dificuldade.”

“Com certeza, pois na minha opinião, por mais que todos falam que devemos deixar de lado a vida pessoal, com a vida dentro da empresa, acredito que tudo que acontece fora da empresa, tem impacto direto no rendimento profissional. Quanto mais a vida pessoal for estável e bem resolvida, a tendência de rendimento e entrega de resultados dentro da empresa, será bem maior.”

“Sim!!”



“Muitas vezes as relações familiares, mesmo que fundamentadas no amor, podem passar por problemas e conflitos que desgastam todos os envolvidos. São irmãos que brigam, filhos que se desentendem com os pais por divergência de opiniões, casais que não se entendem, enfim, situações que precisam ser contornadas. Mas só irão impactar no desenvolvimento profissional se o indivíduo permitir que essas influências externas o impactem. Muitas vezes tive problemas pessoais enquanto estive na empresa e tive todo o apoio pelos diretores, onde me ajudaram ver as situações com outros olhos, me proporcionaram mentorias com profissionais especializados, treinamentos para que eu pudesse também evoluir!”

“Sim. O momento familiar e as amizades sempre refletiram no meu dia a dia, seja nas atitudes ou na forma de agir sobre os problemas e tarefas do cotidiano, principalmente por que sou muito ligado ao lado familiar isso pesava bastante em minhas decisões.

Sim, entendo, pois em alguns momentos da vida podemos abrir mão de algumas oportunidades por eles.”

Pelas respostas, percebe-se que os ex-colaboradores possuem consciência de que as relações afetivas, familiares e de relações próximas podem impactar no seu desenvolvimento. Porém, é possível afirmar que não possuem a visão sobre a possibilidade de estarem vivendo a partir destes estereótipos. Evidenciam que suas decisões não estão livres da interferência destes. Ainda, pode-se afirmar em relação a autonomia psicológica descrita na seção 2.2.3 Autonomias, que esta resta prejudicada, porque pode-se inferir a presença da fixidez de informação, destacada por Meneghetti (2017). Estes jovens evidenciaram que não são livres dos estereótipos, como também são condicionados por estes entrando em autossabotagem a partir do seu inconsciente.

Dessa forma, ressalta-se Meneghetti (2020) quando o autor afirma que em autossabotagem a pessoa deixa de colher as informações de modo exato, escolhendo de acordo com aquilo que entende ser uma convicção, não percebendo que assim apenas está seguindo a construção da família, afetiva e social adotando o comportamento que se repete em quaisquer circunstâncias.

A pergunta de número 5 trouxe o seguinte questionamento: *“No seu dia a dia, quais pessoas que mais lhe influenciam (ajudam e/ou orientam) em suas tomadas de decisão?”*. As respostas foram as seguintes:

“Marido, sócio e filha”

“Meu líder e meu companheiro”



“Acredito que isso precisa partir primeiramente da própria pessoa, mas com certeza colegas de trabalho que exercem a mesma função ou alguma superior, como gestor ou proprietário.”

“Meus pais principalmente e meu esposo.”

“Acredito muito que compartilhar assuntos que envolvem uma decisão são importantes, mas quem pode tomar a decisão final, é somente eu!”

“Meu irmão e um amigo que é meu amigo e do meu irmão também.”

“Meu marido”

Com unanimidade nas respostas, é possível perceber a influência de terceiros quando alguma decisão importante precisa ser tomada, destacando mais uma vez o estereótipo familístico. Há certa consciência de que o poder da decisão final era dele próprio, mas ainda assim, levam em consideração as opiniões dos mais próximos para orientar suas decisões. Neste questionamento fica evidente a presença dos textos da seção 2.2 Os estereótipos segundo a Ontopsicologia de Antonio Meneghetti e, 2.2.1 A autossabotagem. Mesmo com certa consciência sobre qual poderia ser a melhor decisão, ou seja, aquela em iso com o Em Si ôntico, as estruturas enraizadas nos processos psíquicos daqueles ex-colaboradores mantiveram os comportamentos aprendidos e velhos hábitos, ocasionando prejuízo à própria inteligência.

Mesmo com a consciência dos participantes da pesquisa sobre a influência das pessoas mais próximas, evidenciam que sempre buscaram se aconselhar com estas, ao invés de buscar um líder superior e capaz, fora do contexto afetivo. Novamente, evidencia-se uma pulsão não funcional ao ESO a partir das escolhas e das ações baseadas em aspectos complexuais que afastam cada vez mais o indivíduo do seu projeto de natureza, realizando-se na história com frustrações e insucessos, reforçando-se negativamente.

A sexta pergunta foi formulada do seguinte modo: *“Você acha necessário mudar os grupos de convívio quando está crescendo profissionalmente? Explique”*. As respostas foram:

“Com certeza. Automaticamente isso acontece pois você percebe que certas pessoas ou conversas não te agregam a nada. Então porque vou ficar ou ouvir algo que não te convém.”

“Em alguns casos, sim. Estar envolvido com pessoas cuja mentalidade é a mesma é essencial.”

“Acredito que isso seja pessoal de cada um...pois como falei anteriormente, resultados e entrega dentro das empresas estão bastante ligadas, com a vida pessoal fora dela. Isso creio que seja pessoal de cada um”.



“Sim. Se essas pessoas não estão no mesmo ciclo ou com caminhos diferentes não tem como manter por perto pois acaba que afeta e prejudica o nosso crescimento na empresa.”

“Atualmente minha rede de apoio está bem consolidada, não mudaria em nenhum aspecto.”

“Com certeza. Eu vivenciei isso quando vinha em uma crescente na minha última empresa, antes de vir trabalhar nesta que estou trabalhando atualmente, onde eu mudei a região de atuação por alguns dias e acabei ficando mais tempo em casa com a família e tendo mais tempo livre para estar com os amigos o que me afastou muito dos meus objetivos pessoais e principalmente dos profissionais dentro do que a empresa estava me exigindo e ao mesmo tempo me dando uma das maiores oportunidades de realizar naquele momento.”

A maioria dos respondentes evidencia que é necessário buscar novas relações para realizar o percurso da liderança. Mesmo destacando a importância de novas estruturas de relações, acabam por repetir o modo de pensar e agir afetando as suas questões de vida, neste caso, refletida no trabalho. Esta repetição indica novamente a influência dos estereótipos em suas decisões. Ficou claro que o crescimento dos ex-colaboradores foi barrado pela falta de ação necessária para sair da zona de conforto e mudar o seu estilo de vida e hábitos aprendidos.

A penúltima pergunta consistia no seguinte: *“O que te estimula a acordar todo o dia e ir trabalhar?”*. O teor das respostas também foi variado:

“Gratidão pela vida, onde busco sucesso e vida financeira adequada para levar a vida que sempre sonhei para mim e minha família.”

“Me sentir útil para o mundo, para o próximo.”

“Prazer de trabalhar e com certeza o crescimento profissional e pessoal. Relação com novas pessoas e também com colegas.”

“Conquistar meus objetivos e sonhos.”

“Sempre fui uma pessoa motivada, adoro acordar cedo, realizar minhas atividades e ir trabalhar, mas o que me faz ter motivação diária é saber que vou executar minhas atividades, satisfazer os clientes que atendo dentro da medicina do trabalho, voltar e ter tempo de qualidade.”

“A ambição de querer sempre mais em todos os sentidos (realmente). Trabalhar sempre foi algo que gostei desde criança, mas trabalhar sabendo onde você quer chegar e tendo isso nítido na imaginação, sabendo que é possível e só depende de mim mesmo, acredito que isso me ajuda muito a me motivar.”

“Minha independência financeira, e realizações de muitos objetivos.”

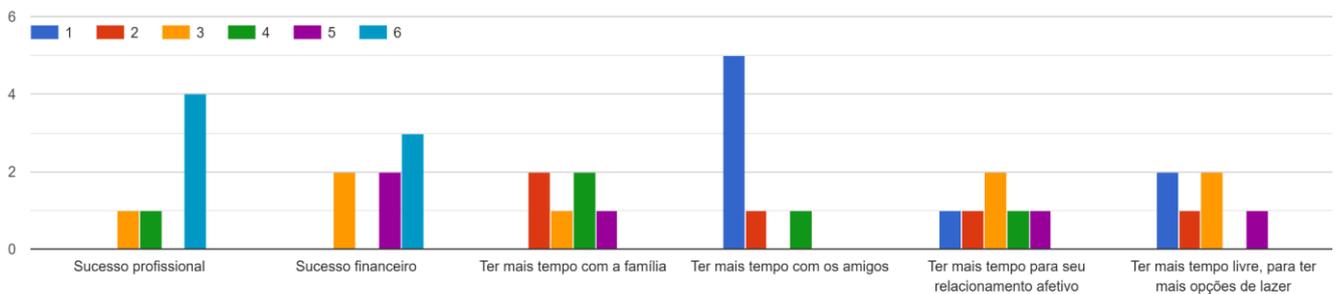


Nesta pergunta, as respostas foram variadas. Existem menções para ambição, utilidade enquanto pessoa para o mundo, conquista de objetivos, crescimento profissional e pessoal, vontade de ter a vida desejada para o núcleo familiar, ter tempo livre de qualidade e realizações de muitos sonhos. É possível perceber o desejo de atingir os objetivos estabelecidos, mas não a renovação deste processo, no sentido de não parar quando atingir aquilo que é colocado. Existe ambição, vontade de crescer, vontade de independência mas, até um certo “limite”, observa-se que o jovem não tem um direcionamento exato e concreto de como chegar ao resultado esperado.

A última pergunta, construída também com base em gráficos, procurou sinalizar quais aspectos pessoais e de vida cada jovem valoriza principalmente, em uma escala de 1 a 6. Ao final das respostas, o gráfico se apresenta assim:

Figura 2: Gráficos com respostas da última questão

Na sua vida quais aspectos você mais valoriza? Classifique as alternativas abaixo de 1 a 6, não podendo repetir a numeração para outros itens:



Fonte: elaborada pelo autor

Nesta análise, os maiores destaques foram para “Sucesso financeiro” com 34 pontos e “Sucesso profissional” 31 pontos que são aspectos relacionados às autonomias indispensáveis à construção pessoal e profissional de cada indivíduo, indicando nítida compreensão dos jovens ex-colaboradores àquilo que desejam enquanto carreira e desempenho econômico, esta pergunta possui coerência a resposta da pergunta de número 1 onde o sucesso financeiro e profissional também foi relatado com o que o jovem mais deseja, esta pergunta difere da pergunta 1 apenas sobre o pensamento com relação ao mercado de trabalho e o pensamento com relação a vida pessoal, ambas tiveram correlações nas respostas, mostrando que o jovem na sua maioria possui a vontade de ambição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS



Esse trabalho pretendeu investigar os principais fatores que afetam as escolhas profissionais dos jovens em cargos de liderança em uma empresa do setor farmacêutico. Para entender estes fatores foram elaboradas questões para os jovens ex-colaboradores que aspiravam a cargos de liderança na empresa estudada. Os ex-colaboradores que participaram da pesquisa, tiveram a oportunidade de ascender profissionalmente e, ao atingir o cargo desejado, acabaram desligando-se da empresa. Para ajudar com a pesquisa, foi estabelecido como objetivo geral: verificar o impacto dos estereótipos dos jovens na condução da sua vida profissional.

Com relação ao primeiro objetivo específico que teve a motivação de descrever a compreensão da dinâmica dos jovens no universo do trabalho sob perspectiva ontopsicológica, considera-se plenamente atendido com a apresentação dos recortes das literaturas estudadas e formalizadas na pesquisa.

Em seguida o segundo objetivo visou analisar o fenômeno da autossabotagem nas escolhas profissionais dos jovens. Sobre este aspecto ficou evidente que a maioria das escolhas ocorrem com base nos complexos e isto implica na perda do próprio ponto de realização. Agir em desacordo do seu projeto de natureza reproduzindo comportamentos aprendidos repercute em confusão nos jovens. Estes ex-colaboradores fizeram todo o percurso formativo técnico e comportamental, a partir dos inúmeros treinamentos proporcionados pelo antigo empregador, mas quando ascenderam ao cargo com benefício aquisição de autonomia econômica e social, ainda assim, não souberam substituir os velhos hábitos especialmente o desprendimento do afeto familiar e afetivo e deixar de seguir a doxa da sociedade para as suas escolhas, ficando presos aos estereótipos típicos dos jovens.

E, por último, correlacionar as escolhas dos ex-colaboradores aos principais estereótipos da juventude observados no grupo focal, que foi o terceiro objetivo específico, considera-se atendido. Verificou-se que existe uma relação estreita entre as escolhas profissionais e a ausência das autonomias necessárias aos jovens em razão destes viverem nos estereótipos comuns à sua idade cronológica. Estas constatações certamente contribuíram para conduzi-los a um processo de autossabotagem inconsciente, podendo ocasionar futuramente impacto negativo para as suas vidas e ocasionou um atraso para o crescimento empresarial.

A pesquisa permitiu concluir que existe a influência dos estereótipos interfere nas escolhas profissionais dos jovens. Mesmo que às vezes de manifestação sutil causa sabotagem para o crescimento



profissional. Sempre é possível perceber os efeitos destas questões, seja na ação dos jovens, em suas escolhas ou no modo como pensam e agem.

Existe uma divisão interna no jovem onde o mesmo possui a ambição de ser e ter, porém a mesma surge a manifestação dos estereótipos que os impede de sair da zona de conforto e se colocar na direção do crescimento para a realização. O jovem quer, mas não abre mão da “vida boa” momentânea no aqui e agora. Neste trabalho, conseguimos perceber que o jovem não se dispõe a pagar o preço do crescimento, no momento que tem todos os atributos físicos e psíquicos para tal. Este jovem não abre mão de desejos, da sua zona já conhecida, das relações já estabelecidas, enquanto deveria aproveitar a vitalidade e ser inquieto, buscar sempre maiores desafios onde o conforto virá mais a frente, após uma longa jornada de entrega e desenvolvimento.

Sugere-se mais pesquisas nesse sentido onde possam ser ampliadas para abordar questões sobre as dinâmicas complexas que são aspectos relacionados a psicologia do indivíduo, a fim de acrescentar mais profundidade na investigação sobre as escolhas dos jovens no ambiente de trabalho.



REFERÊNCIAS:

- ANGNES, A. **Aprendendo a ser um líder completo**. São Paulo: Leader, 2023.
- KEPLER, J. **O segredo da gestão ágil por trás das empresas valiosas**. São Paulo: Editora Gente, 2019a.
- MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**. 2. ed. Recanto Maestro: FOIL, 2020
- MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2008
- MENEGHETTI, A. **Atos do congresso business intuition**. São Paulo: FOIL, 2007.
- MENEGHETTI, A. **Manual de ontopsiologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2022.
- MENEGHETTI, A. **O monitor de deflexão na psique humana: princípio crítico sobre a razão humana antecipada por um monitor metabolizado no cérebro**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2017b.
- MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.
- MENEGHETTI, A. **Dicionário de ontopsiologia**. 2.ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.
- MENEGHETTI, A. **Dicionário de ontopsiologia**. 5.ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.
- MENEGHETTI, A. Antonio Meneghetti sobre... **Jovens e realidade cotidiana**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2017a.
- MENEGHETTI, A. Antonio Meneghetti sobre... **Falando aos Jovens**. Vol II. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2019b.
- MENEGHETTI, A. Antonio Meneghetti sobre... **Falando aos Jovens**. Vol III. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2019c.



ANEXOS:

1. Termo de consentimento de pesquisa



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que fui informado(a), a respeito do objetivo geral da pesquisa intitulada **“DINÂMICA COMPLEXUAL E AS ESCOLHAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO FARMACÊUTICO”**, verificar o impacto dos estereótipos dos jovens na condução da sua vida profissional. Fui igualmente informado(a) que minha participação nesta pesquisa será realizada por meio de respostas a uma entrevista individual, realizada pela própria pesquisadora. Estou também ciente:

- De que existem 1 pesquisador responsável por esta investigação: Fabio Luis Marion, aluno do curso de Especialização Lato Sensu em Ontopsicologia;
- De que será garantido o direito de sigilo de meu nome e/ou de meu(s) dependente(s) e colaboradores, sendo que em nenhum momento, nem em materiais publicados ou na apresentação oral desta pesquisa, tais identidades serão reveladas, se assim eu desejar;
- De que não existe nenhum risco potencial para mim e/ou dependente(s) e colaboradores;
- A pesquisa não apresenta riscos físicos, morais ou qualquer tipo de constrangimento;
- De que se eu tiver alguma dúvida em relação ao estudo, como questões de procedimentos, riscos, benefícios ou qualquer pergunta, eu tenho direito de obter respostas;
- De que não há obrigatoriedade de participar desta investigação e mesmo depois de iniciada posso desistir sem ser penalizado(a) de forma alguma. E que caso desista o material coletado até o momento a meu respeito ou colaboradores não será utilizado;
- De que os benefícios recebidos serão em termos de produção de conhecimentos acerca de “Observar o impacto das dinâmicas complexuais nas escolhas profissionais”;
- De meu direito de acesso às informações coletadas e aos resultados obtidos;
- De minha responsabilidade em não falsear as informações e de meu compromisso com o sigilo das informações coletadas nesta investigação;
- Sendo minha participação totalmente voluntária, estou ciente de que durante ou após esta investigação, não terei direito a nenhum tipo de remuneração ou outros benefícios, bem como não terei nenhum tipo de despesas ou prejuízos de qualquer outra ordem.

Considerando-me livre e esclarecido(a), consinto em participar da pesquisa proposta, resguardando ao/aos autor (a/res) do projeto, propriedade intelectual das informações geradas e expressando concordância com a divulgação pública dos resultados. O presente documento está em conformidade com a Resolução 466/2012-CNS/MS de 12 de dezembro de 2012. Será assinado em duas vias, de igual teor, ficando uma em poder do participante da pesquisa e outra em poder do(s) pesquisador(es).

Local e data: Sobradinho, de de 2023;

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____



Nome do pesquisador responsável: Fabio Luis Marion

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Telefone do pesquisador responsável: 55 51 9.8116-1034.