



A influência do estilo de vida e dos espaços psicométricos no desenvolvimento da empresa

Camila Mai¹

Fábio Vettorazzi²

Gabriel de Moraes³

Gabriel Ramos Dedeco Machado⁴

Gabriela Puntel⁵

Marcelo Tatsch⁶

Resumo: Quando se trata de gestão empresarial, há inúmeras possibilidades de análise, verificação e ações que podem ser desenvolvidas em cada um dos mais diversos tipos de empresas e segmentos de atuação. No entanto, um aspecto que, embora diverso conceitualmente, é unânime quanto à sua importância e atuação no contexto empresarial, o líder. A qualificação contínua do líder proporciona também a melhor funcionalidade ao ambiente empresarial e, assim, o espaço ordenado ordena também as pessoas que vivem lá dentro. Este estudo foi realizado utilizando-se das premissas de uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e quantitativa, em uma empresa de tabacos na cidade de Vera Cruz – RS, com o objetivo de compreender como o estilo de vida do líder e a ordenação e estética do ambiente de trabalho influenciam na capacidade de gerar resultados na empresa.

Palavras-chave: Espaços psicométricos; estilo de vida; ambiente de trabalho; líder; Ontopsicologia; FOIL

¹ Aluna do MBA Identidade Empresarial, AMF. E-mail: cmai.nutri@gmail.com

² Aluno do MBA Identidade Empresarial, AMF. E-mail: fabio@jocentroserra.com.br

³ Aluno do MBA Identidade Empresarial, AMF. E-mail: gm695235@gmail.com

⁴ Aluno do MBA Identidade Empresarial, AMF. E-mail: gabriel@panificiomallet.com

⁵ Aluna do MBA Identidade Empresarial, AMF. E-mail: gabipuntelodonto@hotmail.com

⁶ Doutor em Engenharia Agrícola, Mestre em Engenharia de Produção, Especialista em Ontopsicologia pela AMF, MBA Identidade Empresarial pela AMF. Administrador, Professor AMF. Orientador.

The influence of lifestyle and psychometric spaces on company development

Abstract: When it comes to business management, there are countless possibilities for analysis, verification and actions that can be developed in each of the most diverse types of companies and segments. However, one aspect that, although conceptually diverse, is unanimous as to its importance and performance in the business context, the leader. The continuous qualification of the leader also provides the best functionality to the business environment and, thus, the orderly space also orders the people who live there. This study was carried out using the premises of an exploratory research, of a qualitative and quantitative nature, in a tobacco company in the city of Vera Cruz - RS, with the objective of understanding how the leader's lifestyle and the organization and aesthetics of the work environment influence the ability to generate results in the company.

Keywords: Psychometric spaces; lifestyle; workplace; leader; Ontopsychology; FOIL

La influencia del estilo de vida y los espacios psicométricos en el desarrollo empresarial

Resumen: Cuando se trata de gestión empresarial, existen innumerables posibilidades de análisis, verificación y acciones que se pueden desarrollar en cada uno de los más diversos tipos de empresas y segmentos. Sin embargo, un aspecto que, aunque conceptualmente diverso, es unánime en cuanto a su importancia y desempeño en el contexto empresarial, el líder. La capacitación continua del líder también brinda la mejor funcionalidad al ambiente empresarial y, así, el espacio ordenado también ordena a las personas que lo habitan. Este estudio fue realizado a partir de las premisas de una investigación exploratoria, de carácter cualitativo y cuantitativo, en una empresa tabacalera de la ciudad de Vera Cruz - RS, con el objetivo de comprender cómo el estilo de vida del líder y la organización y estética del trabajo El entorno influye en la capacidad de generar resultados en la empresa.

Palabras clave: Espacios psicométricos; estilo de vida; lugar de trabajo; líder; Ontopsicología; FOIL

1 Introdução

O Líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar, que sabe construir harmonia das relações entre todos, para que exista um nível máximo de produção de valores e de coisas (MENEGHETTI, 2013). É pessoa vetor de várias relações, constituinte da energia disponível a superior funcionalidade do contexto e qualificação do resultado com evidente qualificação para si mesmo e para os participantes.

A forma como o líder conduz o seu estilo de vida, como nutre a própria inteligência e faz cultura de refinamento interior, o conduz às melhores decisões e impacta nos profissionais e resultados da empresa. "Parece ser supérfluo, mas é o empenho mais difícil

e mais alto, impossível para a massa ele implica vontade e capacidade técnica de viver em contínua experiência-ponta" (MENEGETTI, 2022).

A partir deste critério, entende-se que a qualificação contínua do líder proporciona também a melhor funcionalidade ao ambiente empresarial e, assim, “o espaço ordenado ordena também as pessoas que vivem lá dentro” (MENEGETTI, 2013). É necessário formalizar, concretizar e harmonizar. É preciso saber configurar um corpo orgânico dos vários setores e componentes da empresa, que permita a obtenção do escopo. É determinante possuir pessoal e meios sincronicamente organizados.

Com base nisso, este grupo de trabalho escolheu a empresa Tabacaria Solar⁷, que foi criada em 1998 na cidade de Lagoa Bonita do Sul, atuando com beneficiamento e comércio de fumo. Teve em sua expansão a necessidade estratégica de mudar-se para a cidade de Vera Cruz – RS no ano de 2007.

A busca constante por uma melhor qualidade em seus produtos e excelência na operação, deu espaço para negócios em âmbito nacional e internacional. Hoje, a Solar possui presença em diversos continentes, levando o que produz de melhor para o mundo, destacando-se nos países da América do Sul, América do Norte, Europa, Oriente Médio, Ásia e África. O seu envolvimento direto com a região de sua sede, contribui social e economicamente com 3.800 famílias de produtores de tabaco, mais de 300 colaboradores indiretos e 80 colaboradores diretos dirigidos por 2 sócios. Tem como premissa o desenvolvimento de seus colaboradores em âmbito humano e técnico para que tenham as habilidades e a expertise necessárias para suas funções.

Nesta empresa, a qualificação dos serviços e a ampliação do corpo de colaboradores válidos (com funcionalidade à inteligência responsável do pessoal, naturalmente aqueles que a querem e que são capazes) acompanhou a melhoria também dos espaços psicométricos⁸. Para qualificar os ambientes, primeiro é preciso saber a função do espaço. Em seguida é

⁷ Nome fictício utilizado para preservar a empresa, os sócios e os colaboradores.

⁸ A expressão espaços psicométricos significa que, por quanto possível, o espaço deve ser conformado em geometria em relação à exigência psicológica dos operadores naquele ambiente (MENEGETTI, 2020).

preciso compreender essa funcionalidade e aproximá-la a uma estética de natureza, de sadia biologia, portanto, a uma funcionalidade de sanidade para todos.

A partir da inteligência em ação do líder, assim como constante refinamento interior:

“a empresa é o corpus natural da ambição ou psicologia territorial do ator responsável. Ou melhor, a empresa (= corpo, contexto, relação de economia, de política, de produção, de exposição, desocialidade, de ideologia) se torna o corpo meta-histórico da intencionalidade de todo o indivíduo, a tal ponto que esse se torna o fulcro discreto de toda a existência” (MENEGHETTI, 2013).

1.1 Objetivos

O presente estudo **procura compreender como a relação entre o estilo de vida dos líderes e os espaços psicométricos influenciam as pessoas e impactam nos resultados empresariais.**

Para auxiliar a responder o problema proposto este trabalho tem como objetivos específicos:

1. Compreender como a decisão por um melhor estilo de vida pode gerar ao líder melhores condições de atuação em seus negócios;
2. Compreender como o estilo de vida do líder e a ordenação e estética do ambiente de trabalho influenciam na capacidade de gerar resultados na empresa; e
3. Compreender como a capacidade orgânica influencia na capacidade de gerar resultados nos negócios (estilo de vida que me cuide para que no negócio esteja bem – somos composto psico-orgânicos).

Como método, foi estruturado uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e quantitativa, com dados coletados a partir de instrumentos de busca de informações aplicados com os sócios, os líderes e com os demais colaboradores de uma empresa.

Esta pesquisa está estruturada do seguinte modo: após a introdução, será apresentado o método, os resultados e discussão, e por fim as considerações finais. Essa pesquisa é relevante no contexto em que pode servir como estímulo para outros líderes conduzirem

melhor seu estilo de vida e melhoria dos ambientes de trabalho.

A partir dessa pesquisa, foi observado uma satisfação dos colaboradores em trabalharem na empresa e um grande estímulo para desenvolvimento pessoal, refletindo no crescimento do negócio.

2. Método

Este estudo foi realizado utilizando-se das premissas de uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e quantitativa, com dados coletados a partir de instrumentos de busca de informações aplicados em três etapas.

Na primeira etapa, em visita realizada no mês de Dezembro do ano de 2022, na empresa objeto do estudo, foram realizadas consecutivamente, uma primeira entrevista presencial com os dois principais líderes da empresa, e em seguida foi distribuído um questionário com 9 perguntas fechadas e 5 abertas para as lideranças e 13 perguntas fechadas para os colaboradores via software *Google Forms*, disponibilizado para as 17 das lideranças intermediárias, e 50 colaboradores da empresa, que representa 100% de lideranças e 90% dos colaboradores.

Na entrevista semiestruturada com os dois sócios proprietários, que foram considerados como principais líderes, o sócio majoritário N.L. ressaltou dentre os pontos que ocorreram durante sua trajetória como empresário, enfatizou a importância do comprometimento da empresa em qualificar as pessoas para o futuro.

Por sua vez, o sócio R.R. destacou como a vida pessoal e o tempo livre do líder apresentam importante reflexo na vida empresarial, impactando diretamente nos resultados. De acordo com Meneghetti (2013, p. 452), o estilo de vida privada do líder é o ponto mágico do *business*, "porque é a partir dali que nasce a fonte do seu poder. E também dali nasce a semente das suas desgraças".

O questionário aplicado as demais lideranças foi direcionado para setor de RH, o qual distribuiu para as 17 lideranças da empresa, que englobam os mais diversos setores. Obteve-se 12 respostas, o que corresponde a 70% de participação dessas lideranças. O questionário destacou perguntas referentes a satisfação e a realização em fazer parte do projeto da

empresa, a partir da avaliação do que cada um teve que relativizar para fazer sua evolução individual, bem como confirmar se a empresa investe e estimula o crescimento pessoal e profissional de seus líderes, conforme destacou o sócio N.L.

Para analisar as respostas atribuiu-se pontuação de 1 a 5 para analisar cada categoria, de acordo com a Tabela 1.

Tabela 1 – Quadro de escala para análise.

Extremamente bom	5
Bom	4
Nem bom nem ruim	3
Relativamente ruim	2
Ruim	1

Fonte: Elaborado pelo autor

Segundo Meneghetti (2013):

"O ambiente fala e o espaço comunica. Se, por exemplo, na própria fábrica, os escritórios são sujos, então todos os colaboradores ou operários, quando vão lá, são convidados a serem sujos ou então a ter um desprezo - consciente ou inconsciente - sobre o lugar da própria produção. Se os próprios operários, quando vão ao banheiro, encontram tudo ordenado e limpo, também eles se comportam ordenados e depois continuam a ordem, isto é, o espaço ordenado ordena também as pessoas que vivem lá dentro."

Utilizando-se dessa premissa, um segundo questionário foi aplicado aos demais 50 colaboradores da empresa, destes, 30 responderam o questionário de múltiplas perguntas que abordou questões referentes aos investimentos que a empresa faz na formação de seus profissionais, a satisfação em fazer parte do projeto e se a cultura da empresa motiva a mudança. Também foi abordado se os ambientes de trabalho ordenados podem ordenar as pessoas. A participação de 60% do total de colaboradores foi considerada expressiva, o que ajuda muito a evidenciar a realidade dentro do ambiente empresarial.

Para análise e avaliação do questionário foram aplicadas perguntas e atribuiu-se a escala de acordo com a Tabela 1, para analisar cada categoria.

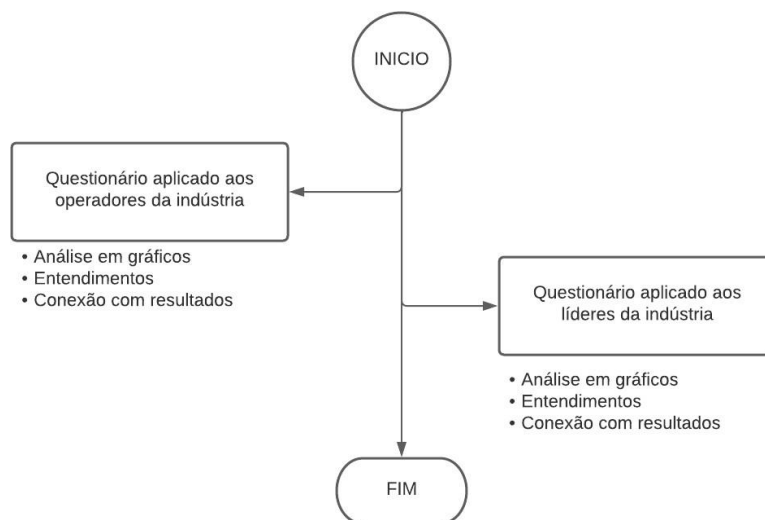
Posterior a coleta foi utilizado *software* Power Bi, para fazer o cruzamento dos dados, analisando os principais pontos abordados e estruturando-os em forma de gráficos.

3. Discussões e Resultados

Neste capítulo, é apresentada uma análise detalhada dos resultados obtidos através do questionário aplicado aos funcionários operacionais e aos líderes da indústria. Inicialmente, serão apresentados os resultados obtidos dos funcionários operacionais, seguidos pelos resultados dos líderes.

Por fim, foi feita uma reflexão sobre cada uma das análises, avaliando o impacto dos resultados na empresa como um todo. Durante a apresentação dos resultados, estão destacados os principais entendimentos, visando oferecer uma compreensão precisa e objetiva dos resultados obtidos na empresa. Ao mesmo tempo, foram evidenciados os pontos críticos, para garantir uma avaliação aprofundada e minuciosa. O percurso de resultados e discussões pode ser observado na Figura 1.

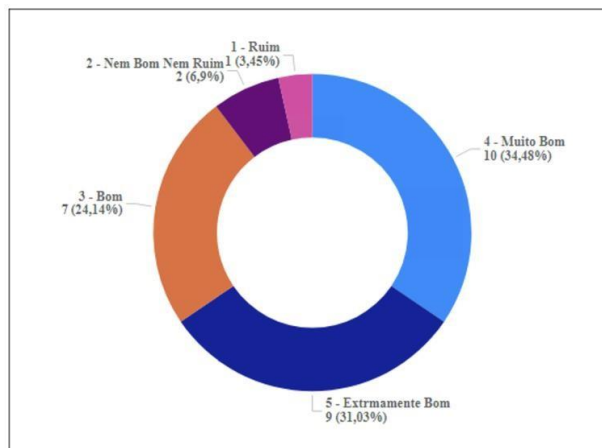
Figura 1 - Fluxograma de Discussões e Resultados



Fonte: Elaborado pelo autor.

3.1 Pesquisa com funcionários operacionais

Gráfico 2 - O investimento que a empresa faz em formação de pessoas é decisivo em seu desempenho pessoal?

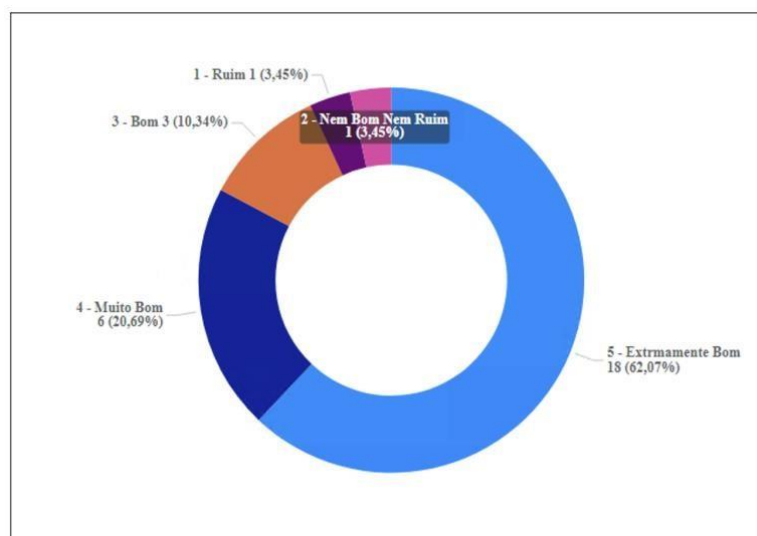


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Pode-se observar que a maioria dos sujeitos considera que o investimento que a empresa faz em formação de pessoas é decisivo para o seu desempenho pessoal. Desses mesmos, 31,03% consideram que é extremamente bom, 34,48% consideram muito bom e 24,14% consideram bom. Apenas 2 funcionários (6,9%) consideram nem bom nem ruim como resposta, e 1 funcionário (3,45%) considera ruim.

A partir desses resultados pode-se inferir que as iniciativas adotadas pela empresa no sentido da formação de pessoas têm efeito positivo reconhecido por 65,51% dos profissionais respondentes.

Gráfico 3 - Avalie a sua satisfação/realização em fazer parte da empresa

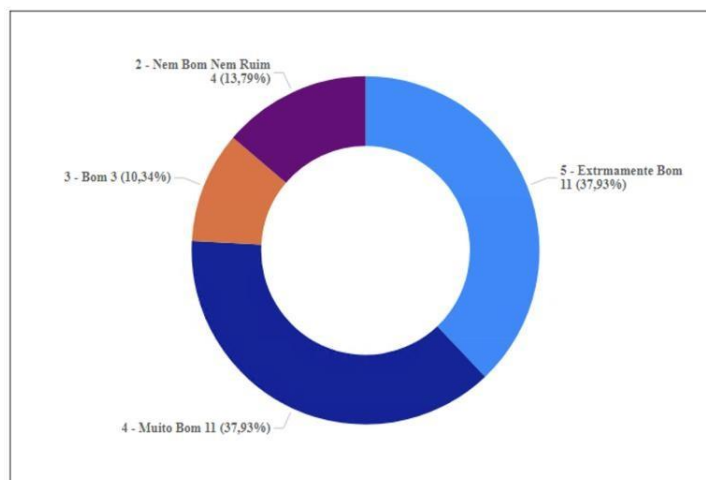


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Da amostra de X sujeitos de nível operacional, pode-se observar que apenas 1 funcionário (3,45%) classifica sua satisfação em fazer parte da empresa como ruim. Dos demais, 1 funcionário (3,45%) classifica como nem bom nem ruim, 3 funcionários (10,34%) classificam como bom, 6 funcionários (20,69%) classificam como muito bom e a maioria (18 funcionários – 62,07%) classificam como extremamente bom.

Este número de 82,76% é expressivo e indica que os colaboradores da empresa se sentem parte da empresa e provavelmente estão engajados com suas atividades profissionais. E, sabe-se que esta satisfação obtida com a realização do seu trabalho, também se reflete nas suas ações fora da empresa, ou seja, nos seus círculos familiares, amigos e comunidade mais próxima.

Gráfico 4 - Você avalia que a cultura da empresa lhe motivou a mudar?

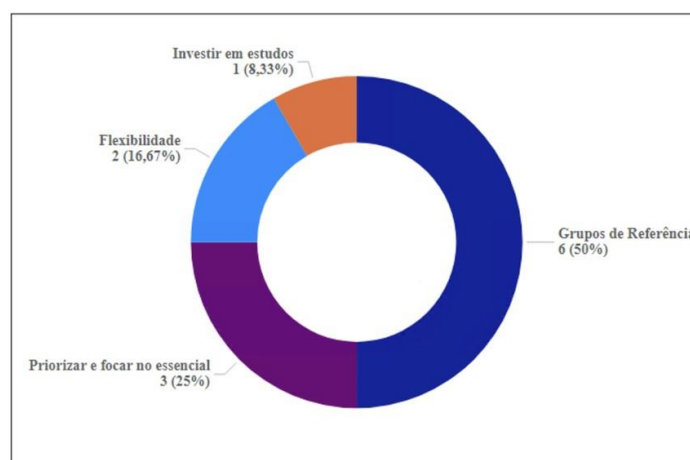


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Nota-se que a cultura da empresa é, em sua maioria, estimulante para mudanças. Pode se observar que 11 funcionários (37,93%) avaliam como extremamente bom, 11 funcionários(37,93%) avaliam como muito bom e 3 funcionários (10,34%) avaliam como bom. Da amostra, apenas 4 funcionários (13,79%) avaliam como nem bom nem ruim, e nenhum funcionário avaliou como ruim.

3.2 Pesquisa com líderes

Gráfico 5 - Quais coisas você teve que relativizar ou mudar para que pudesse fazer as evoluções?

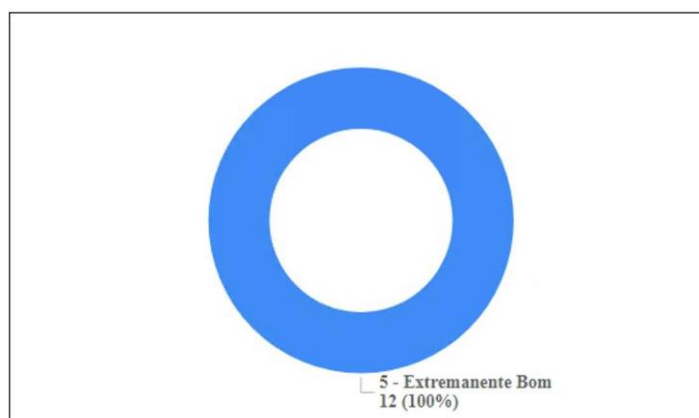


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Do questionário aplicado com as lideranças, foram classificadas as respostas subjetivas da pergunta “Quais coisas você teve que relativizar ou mudar para que pudesse fazer as evoluções?” em categorias para fins de análise. Neste sentido, pode se observar que, para que pudessem fazer as evoluções, 6 funcionários (50%) entendem que foi necessário relativizar os grupos de referência; 3 funcionários (25%), priorizar e focar no essencial; 2 funcionários (16,67%), flexibilidade; e 1 funcionário (8,33%), investir em estudos.

Tais resultados indicam que, especialmente, mudanças relacionadas às atividades extra ambiente de trabalho, ou seja, a utilização do tempo livre do empresário fora determinante na construção de um ambiente empresarial favorável ao desenvolvimento tanto das pessoas quanto da empresa.

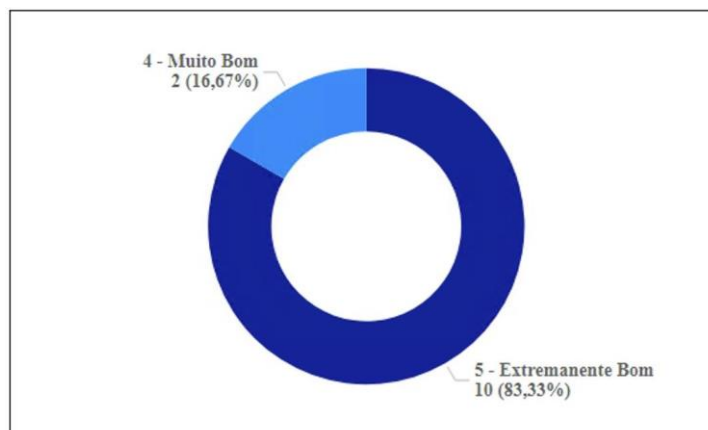
Gráfico 6 - Qual a sua satisfação/realização em fazer parte desse projeto?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Na análise de resultados sobre a satisfação em fazer parte do projeto as respostas apresentam um índice elevado. Pode-se observar que, 100% dos funcionários (12 sujeitos) entendem como extremamente bom.

Gráfico 7 - O ambiente empresarial estimula seu crescimento/desempenho no negócio?

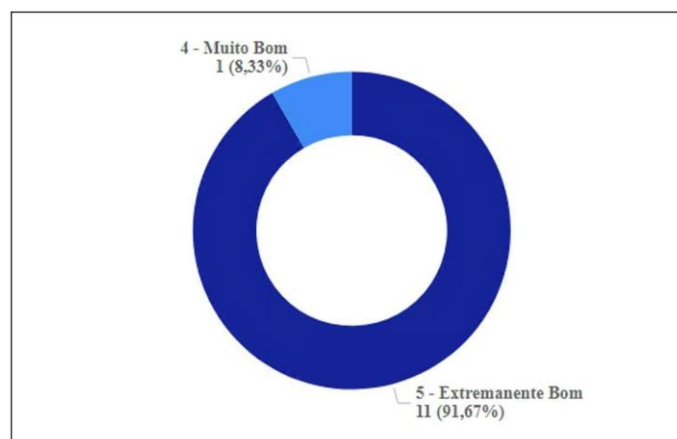


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Com relação ao ambiente empresarial, no questionário dos líderes, as respostas se classificam todas ao lado positivo. Pode-se observar que 10 funcionários (83,33%) entendem como extremamente bom, e 2 funcionários (16,67%) entendem como muito bom.

Este questionamento evidencia que 100% dos colaboradores entendem que as condições percebidas no ambiente de trabalho são determinantes para que se invistam de maneira profissional, séria e na direção de ampliação da performance individual, fator altamente relevante para o resultado empresarial.

Gráfico 8 - O investimento que a empresa faz em formação de pessoas é motivador para você?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados coletados na pesquisa, 2022.

Visualizando o aspecto de investimentos que a empresa faz em formação de pessoas, toda a amostra entende que é positivo para sua motivação. Pode-se observar que 11

funcionários (91,67%) entendem como extremamente bom e 1 funcionário (8,33%) entende como muito bom.

Estas respostas indicam que a empresa está desenvolvendo as iniciativas corretas, no que concerne a atingir a motivação de cada colaborador e de como eles percebem a relação da empresa com as atividades de trabalho e o resultado empresarial.

4 Considerações Finais

A delimitação do tema e o problema desta pesquisa foi **compreender como a relação entre o estilo de vida dos líderes e os espaços psicométricos influenciam as pessoas e impactam nos resultados empresariais**. Foi identificado, por meio da pesquisa com os colaboradores da empresa e entrevista com os diretores, **que há uma relação positiva entre o estilo de vida dos líderes e os espaços psicométricos e os resultados empresariais**.

Segundo Meneghetti:

No mundo econômico é fundamental o estilo de vida. Uma pessoa séria, coerente, responsável, sempre ganha a confiança dos outros, porque todo o mercado baseia-se não no ter – como poderia parecer – mas na psicologia da confiança, ou seja, na confiança de uma qualidade de um estilo de vida (MENEGETTI, 2016).

Desta maneira, compreendemos o **primeiro objetivo** específico de como a decisão por um melhor estilo de vida pode gerar ao líder melhores condições de atuação em seus negócios. Ao conhecer melhor a história de vida dos sócios da empresa, foi possível entender que na medida que buscaram aprimorar seu tempo livre⁹, a atenção com a saúde do corpo e no desenvolvimento de uma atitude estética¹⁰, criou uma cultura de excelência que se tornou estímulo para os demais profissionais e resultou no crescimento da empresa, promovendo um novo design no ambiente organizacional.

Vale ressaltar que "a fonte de ganho nasce da competente competitividade em

⁹ “O escopo do tempo livre é aquele de centrar mais a unidade consigo mesmo, para qualificar o investimento dessa unidade operativa no próprio ambiente de responsabilidade ou investimento” (MENEGETTI, 2022, p. 179)

¹⁰ A atitude estética é o exercício do ato continuado que especifica e realiza de modo sempre mais funcional a presença do Eu no poder do ser. Portanto, é a atitude à unidade de ação do Eu (MENEGETTI, 2011, p. 254)

relações otimizadas, tudo reunido no estilo de vida. É necessário ainda dizer que o verdadeiro rico não ama o dinheiro, ama a excelência de si mesmo e a demonstra junto com a coprodução do bem social" (MENEGETTI, 2022). Esta dinâmica é percebida dentro da empresa Tabacaria Solar, tanto pelo investimento no desenvolvimento das pessoas que ali trabalham, assim como nos projetos sociais realizados por ela.

O **segundo objetivo** foi: compreender como o estilo de vida do líder e a ordenação e estética do ambiente de trabalho influenciam na capacidade de gerar resultados na empresa. O estudo observou a ação dos líderes e organização do espaço de trabalho. Segundo Meneghetti (2016), “o ambiente fala, o espaço comunica”, em uma visita pode-se observar que a estética e cuidado aos detalhes pode ser notado em todos os locais da empresa. As salas dos líderes são ordenadas e organizadas, seguindo o restante para os demais ambientes da empresa, ainda se tratando de espaço fabril, logo se imaginaria que poderia haver poeira e vestígios de resíduos da produção, porém foi verificado um local extremamente organizado.

A arte do belo é uma contínua educação para ser superior. É a mais elevada academia de exercício de personalidade. Para exercitar o belo em todas as coisas, é preciso haver pessoas precisas, maduras, racionalmente econômicas, sempre muito vigilantes e prudentes nas relações com as pessoas. A arte do belo é também uma culminância de diplomacia, e isso não deve ser visto como uma forma estática, imóvel, uma estátua que faz vitrine, mas uma contínua função de crescimento, aumento, expansão em constante equilíbrio dinâmico. Por isso, o verdadeiro belo nasce de uma plenitude de coisas realizadas (MENEGETTI, 2021, p. 31).

O fator dos gestores estarem promovendo ordem e estética em todos os ambientes da organização, comunica aos colaboradores amor ao projeto que reverbera em resultados, como pode-se verificar na pesquisa o destaque na satisfação por fazer parte do projeto idealizado pelos sócios. E assim, obteve-se como resultado o estímulo ao crescimento pessoal e profissional, a motivação para o trabalho e um processo contínuo de evolução buscada pelos profissionais e sustentada pela empresa.

Os líderes N.L e R.S conduzem um programa em que cada colaborador se propõe a trazer novidades e isso é avaliado e executado conforme o grau de necessidade e retorno previsto do investimento, como exemplo podemos citar a Biblioteca “Espaço Mente,

Descanso e Vida”, que é um local fora da área de produção destinado a melhor utilização do tempo livre dos profissionais.

Também se ressalta o refeitório, motivo de orgulho de todos, que foi uma medida adotada na empresa para melhorar a qualidade da alimentação dos profissionais, uma vez que a cocção é realizada com ingredientes selecionados e parte das hortaliças é proveniente de uma área cultivada por colaboradores na chácara da empresa, prezando-se pela maior naturalidade dos produtos.

Como **terceiro objetivo** esse buscou-se compreender como a capacidade orgânica influencia na capacidade de gerar resultados nos negócios, uma vez que entendemos que somos compostos psico-orgânicos e que nosso estilo de vida esteja em plenos cuidados para que nos negócios também estejam bem.

O estilo de vida pode ser compreendido como um conjunto de hábitos saudáveis e o equilíbrio emocional que tornam a vida mais funcional, partindo do pressuposto de que, para realizar a própria ambição, é necessário coerência integral, também naquilo que é a privacidade e estilo de vida. Além da saúde física, o estilo de vida está vinculado com seu contexto emocional. Meneghetti (2016) complementa que o equilíbrio emocional e estes hábitos devem ser cômputos, onde o dia a dia do sujeito, através das ações, desde as simples tarefas até as mais importantes, devem reforçar a identidade.

A relação do estilo de vida e a atuação profissional/trabalho é fundamentada a partir de uma série de atitudes e comportamentos que foram substanciados a partir da Ciência Ontopsicológica, Meneghetti (2017). Conforme cita o autor, pode-se perceber que através das lideranças que tem clara a trajetória que se desejam percorrer e que constroem o seu estilo de vida de forma coerente e, a partir disso, também há o estímulo a adaptação do estilo de vida dos seus profissionais, desenvolvendo-os em seu contexto mais particular e íntimo, alinhando seus anseios profissionais e pessoais as metas e objetivos da empresa como um todo.

Observou-se através da pesquisa que há nítida evidência que a cultura da empresa, especificamente na forma como conduz a gestão da formação de pessoas, da organização, da estética dos ambientes de trabalho, é capaz de motivar os profissionais a aderirem a mudança em caráter individual, pois 75,86% dos respondentes indicam que a cultura da

empresa teve influência em suas ações.

Desse modo, observou-se que saber cuidar de si e ter o interesse do indivíduo em investirem seu crescimento, facilita-se através do ambiente acolhedor e como é realizada a gestão de pessoas por parte dos líderes diretos e indiretos, uma vez que cada um possui seus objetivos pessoais, agregando-se ao norteamento do projeto do líder, aumentando a dimensão e potencialidade de cada profissional.

O **fator limitante** do estudo foi a falta de acesso a informações econômicas e financeiras. Contudo, com base na entrevista com os diretores, foi possível perceber uma melhora nos resultados de negócios, vendas, estruturação da empresa e qualidade dos produtos. Embora não se tenha informações concretas para confirmar essas percepções, elas fornecem uma visão útil do desenvolvimento da empresa.

Este foi um passo para compreender a relação entre o estilo de vida dos líderes, ambientes psicométricos e os resultados empresariais. **Embora já se tenha avançado, ainda há muitos aspectos a serem estudados.** Além disso, a interação entre esses fatores precisa ser mais bem compreendida, e existem muitas oportunidades para aprimoramento e exploração nesta área.

Referências

MENEGHETTI, A. *Projeto Homem*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editora Universitária, 2011.

MENEGHETTI, A. *Psicologia Empresarial*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, A. *A Psicologia do Líder*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, A. *Projeto Líder*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editora Universitária, 2022.

MENEGHETTI, A. *Antonio Meneghetti sobre... a beleza como valor para o humano*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editora Universitária, 2022.

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa com profissionais

1. A qual setor você pertence?

Administrativo

Gerente

RH

Produção

Compras

Outro: _____

Diretor

2. Qual é a sua idade?*

de 16 a 20 anos

de 30 a 40 anos

de 20 a 24 anos

40 anos ou mais

3. Há quanto tempo você trabalha na empresa?*

Até um ano de empresa

de 2 até 4 anos de empresa

de 1 até 2 anos de empresa

4 ou mais anos de empresa

4. Como você avalia o ambiente quanto a sua funcionalidade?

Péssimo

1

2

3

4

5

Extremamente bom

5. As mudanças recentes realizadas no ambiente da empresa ajudaram a melhorar seu desempenho?

Discordo
Totalmente

1

2

3

4

5

Concordo
Totalmente

6. Você avalia que a cultura da empresa lhe motivou a mudar?

Discordo Totalmente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Concordo Totalmente

7. Você avalia que competitividade dentro da empresa estimula você a crescer e se desenvolver?

Discordo Totalmente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Concordo Totalmente

8. Quanto você acredita que seus familiares e pessoas próximas sentem a mudança no seu estilo de vida?

Pouca Mudança () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muita Mudança

9. No momento atual, em comparação a quando você iniciou na empresa, quanto você avalia que o seu círculo de amigos se modificou?

Pouca Mudança () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muita Mudança

10. O investimento que a empresa faz em formação de pessoas é decisivo em seu desempenho pessoal?

Discordo Totalmente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Concordo Totalmente

11. Qual o seu nível de satisfação quanto aos ambientes de uso comum da empresa?

Nada Satisfeito () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Extremamente Satisfeito

12. Qual o seu nível de satisfação quanto a higiene dos ambientes da empresa?

Nada Satisfeito 1 2 3 4 5 Extremamente Satisfeito

13. Avalie a sua satisfação/realização em fazer parte da empresa

Nada Satisfeito 1 2 3 4 5 Extremamente Satisfeito

APÊNDICE B – Questionário de pesquisa com lideranças

1. Qual setor você pertence?

Administrativo

Gerente

RH

Produção

Compras

Outro: _____

Diretor

2. Qual a sua idade?*

de 16 a 20 anos

de 30 a 40 anos

de 20 a 24 anos

40 anos ou mais

3. Há quanto tempo você trabalha na empresa?*

Até um ano de empresa

de 2 até 4 anos de empresa

de 1 até 2 anos de empresa

4 ou mais anos de empresa

4. Como você avalia o desempenho das pessoas logo no início das atividades da empresa, a partir do preparo inicial delas?

Extremamente ruim 1 2 3 4 5 Extremamente bom

5. Houve mudanças para melhor, em termos de desempenho e engajamento, a partir dos investimentos da empresa em treinamentos?

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

6. O investimento que a empresa faz em formação de pessoas é motivador para você?

Não Motiva 1 2 3 4 5 Extremamente motivador

7. A competitividade dentro da empresa estimula você a crescer e se desenvolver?

Não Estimula 1 2 3 4 5 Extremamente Estimulante

8. Qual a sua satisfação/realização em fazer parte desse projeto?

Não Satisfeito 1 2 3 4 5 Extremamente Satisfeito

9. No momento atual, em comparação a quando você iniciou na empresa, quanto você avalia que o seu círculo de amigos se modificou?

Sem Mudança 1 2 3 4 5 Muita Mudança

10. Como a empresa investe no seu crescimento pessoal?

11. Como a cultura da empresa estimula você a mudar?

12. Quais as principais mudanças você realizou para acompanhar a evolução da empresa?

13. Quais coisas você teve que relativizar ou mudar para que pudesse fazer as evoluções?

14. Como a relação com seus familiares e amigos influenciou nas suas mudanças?
