



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE  
ESPECIALIZAÇÃO EM ONTOPSICOLOGIA**

**PRISCILA MELO**

**A ABORDAGEM ONTOPSICOLÓGICA NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL  
HUMANO EM ORGANIZAÇÕES:**  
um estudo autobiográfico

**RESTINGA SÊCA, RECANTO MAESTRO  
2026**

**PRISCILA MELO**

**A ABORDAGEM ONTOPSICOLÓGICA NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL  
HUMANO EM ORGANIZAÇÕES:**  
um estudo autobiográfico

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de  
Curso de Especialização em Ontopsicologia,  
Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientadora: Profa. Ma. Rafaela Tagliapietra

**RESTINGA SÊCA, RECANTO MAESTRO**  
2026

PRISCILA MELO

**A ABORDAGEM ONTOPSICOLÓGICA NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL  
HUMANO EM ORGANIZAÇÕES:**  
um estudo autobiográfico

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

Orientadora: Profa. Ma. Rafaela Tagliapietra

Recanto Maestro/RS, 06 de agosto de 2026.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Profa. Ma. Rafaela Tagliapietra  
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Profa. Dra. Isadora Stangherlin  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof. Me. Gustavo Florêncio  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

## **A ABORDAGEM ONTOPSICOLÓGICA NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO EM ORGANIZAÇÕES: um estudo autobiográfico**

Priscila Melo\*

Rafaela Tagliapietra\*\*

**Resumo:** O presente trabalho tem como objetivo identificar os impactos do estudo da Ontopsicologia na atuação da autora enquanto consultora em gestão de pessoas. Para tanto, parte-se da análise feita pela Ciência Ontopsicológica sobre aspectos ligados diretamente à atuação profissional da autora, que incluem a definição de líder, de seu capital humano e do ato de delegar, para, em seguida, identificar tais conceitos na prática de uma consultoria conduzida pela autora. Adota-se uma abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, operacionalizada por meio do estudo autobiográfico, com pesquisa de campo realizada com os participantes de consultoria conduzida pela autora. Junto ao relato da autora sobre os impactos do estudo em sua atuação, foram analisadas as percepções dos participantes da referida consultoria, bem como o material didático utilizado nos treinamentos desta. Para a apreciação das percepções coletadas, adota-se o método da Análise de Conteúdo de Bardin (2016). Os resultados indicam que os participantes identificam como efeitos da consultoria realizada: o aumento da autopercepção, o desenvolvimento da liderança e a unidade de ação do capital humano como reforço ao escopo do negócio, evidenciando relações com o referencial teórico proposto e com as percepções de autodesenvolvimento da autora.

**Palavras-chave:** Ontopsicologia; consultoria em gestão de pessoas; capital humano; liderança.

**Abstract:** This paper aims to verify how the Ontopsychological approach can be identified in a human resources management consulting engagement, both through the actions carried out and through the participants' perception of the resulting effects. To this end, the study begins with a conceptual analysis of Ontopsychological Science regarding the leader, the leader's human capital, and the act of delegating, and then proceeds to examine these concepts in the practice of a consulting engagement conducted by the author. A qualitative approach of exploratory-descriptive nature is adopted, operationalized through the case study method. Data collection was carried out by means of a qualitative questionnaire applied to the consulting

---

\* Consultora. Pós-graduada em Psicologia e Comportamento Humano nas Organizações de Trabalho – IMED: E-mail rh.priscilamelo@gmail.com.

\*\* Professora, Mestrado em Administração – UFSM. E-mail: rafaela.tagliapietra@amf.edu.br.

participants and the didactic material used in the training sessions. For data analysis, Bardin's Content Analysis (2016) is adopted. The results indicate that the Ontopsychological approach can be identified both in the actions carried out throughout the consulting engagement and in the effects perceived by the participants, particularly in the stimulation of self-perception, leadership development, and the unity of action of human capital around the scope of the business.

**Keywords:** ontopsychotherapy; human resources management consulting; human capital; leadership.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda os impactos do estudo da Ontopsicologia na atuação da autora enquanto consultora empresarial em gestão de pessoas. A Ciência Ontopsicológica considera o negócio como extensão territorial do líder que, para operar, necessita de um grupo piloto de pessoas motivadas e em unidade de ação consigo (Meneghetti, 2022). O desenvolvimento do capital humano, estimulado no trabalho de consultoria da autora, constitui ponto chave no crescimento do negócio. Desta forma, ao tomar conhecimento sobre a Ontopsicologia, a autora identificou direta relação com os conhecimentos que buscava para sua atuação, levando-a a optar pelo aprofundamento do estudo mediante a realização de Especialização em Ontopsicologia na Antonio Meneghetti Faculdade – AMF, que estimulou o este trabalho.

O problema que guia esta pesquisa consiste na seguinte questão: quais os impactos do estudo da Ontopsicologia verificados na atuação da autora enquanto consultora em gestão de pessoas? O objetivo geral relacionado ao problema proposto consiste em identificar as formas com que o estudo da Ontopsicologia impactou a atuação da autora em sua atuação como consultora em gestão de pessoas. Os objetivos específicos que decorrem do geral apresentado incluem: (i) identificar, pela ótica Ontopsicológica, como se dá a relação entre o líder e o capital humano da empresa, a fim de melhor entender o contexto de atuação da autora a partir desta perspectiva; (ii) estudar o ato de delegar e os critérios para a funcionalidade das relações de trabalho, a partir da perspectiva da Ciência Ontopsicológica; (iii) verificar como os conhecimentos da Ontopsicologia impactaram a atuação da autora e podem ser relacionados com a percepção de um grupo de clientes.

O recorte temático abordado nos objetivos específicos acima decorre das relações que a autora identificou entre o seu aprendizado ao longo do percurso formativo da Especialização em Ontopsicologia e a sua atuação profissional. Como forma de complementar a percepção da

autora sobre os impactos do estudo em sua atuação, foi realizada pesquisa com os clientes de consultoria em gestão de pessoas realizada pela autora no período em que cursou a Especialização em Ontopsicologia na Antonio Meneghetti Faculdade – AMF. A pesquisa buscou identificar as relações possíveis entre os aspectos abordados no método Ontopsicológico e as ações conduzidas na consultoria, bem como a percepção dos participantes a respeito dos efeitos gerados.

O trabalho se justifica pela sua contribuição prática, ao unir a abordagem proposta pela Ontopsicologia, no que tange ao desenvolvimento do capital humano das organizações, com a experiência autora. No âmbito social, o trabalho busca contribuir ao estímulo do estudo e da aplicação da Ontopsicologia em sede de gestão de pessoas. No aspecto científico, verifica-se a relevância da pesquisa ao unir a análise conceitual da Ciência Ontopsicológica ao aspecto prático da consultoria realizada e da percepção da autora e dos participantes. Há, ainda, considerável contribuição à autora, no sentido de trazer maior clareza quanto ao que passou a utilizar em sua consultoria em função dos aprendizados sobre Ontopsicologia.

O presente artigo se estrutura em uma primeira parte conceitual, em que são abordados, pela ótica Ontopsicológica, os conceitos de líder, da importância de seu corpo operativo (capital humano) e do ato de delegar. No segundo momento, a pesquisa com os clientes de uma consultoria realizada pela autora e o seu relato autobiográfico permitem verificar os impactos da consultoria nos participantes, correlacionando-os com os conceitos estudados, bem como a percepção da autora sobre a própria evolução a partir do estudo e aplicação da Ontopsicologia.

Ressalta-se que o presente artigo não pretende exaurir a temática proposta, tampouco abordar de forma sistemática a aplicação da Ontopsicologia em consultorias relacionadas à gestão de pessoas, mas tão somente verificar a maneira como o estudo da abordagem Ontopsicológica influenciou a experiência prática da autora em sua atuação profissional. Por fim, o trabalho tem como método o dedutivo, com alcance qualitativo e abordagem exploratório-descritiva.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A seguir são apresentados os principais conceitos que fundamentam a pesquisa e guiam as discussões e resultados abordados no próximo bloco. Inicia-se pela definição de líder a partir da ótica Ontopsicológica, abordando a importância das pessoas que constituem o seu corpo operativo, também chamado de capital humano.

Em seguida, é analisado o ato de delegar, verificando os pontos de atenção para que seja efetivo e produtor. Neste tópico, são apresentados os critérios para a funcionalidade das relações de trabalho, conforme abordado pela ciência de base desse estudo. Para tanto, é trazido o conceito de díade pela ótica Ontopsicológica e uma breve descrição do tipo de díade usualmente identificada em sede empresarial. Com isso, se passa a verificar os critérios a serem observados para que a díade seja positiva e vencedora para as partes envolvidas e, conseqüentemente, o ato de delegar seja efetivo.

## 2.1 O líder e o capital humano

Com o objetivo de analisar a relevância que o corpo operativo do líder, também chamado de capital humano, possui para o sucesso nos resultados, torna-se necessário apresentar, primeiramente, o conceito de líder para a Ciência Ontopsicológica.

Líder: pessoa vetor de várias relações, constituinte da energia disponível a superior funcionalidade do contexto e qualificação do resultado com evidente gratificação para si mesmo e para os participantes. [...] 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. [...] já nasce com a predisposição, com a atitude: tem um dote natural. Depois, por meio da vida e da escola, aprende o ofício (Meneghetti, 2021, pp. 17, 23 e 24).

Como se vê, líder é aquele que, possuindo um dote natural, nasce com potencial para fazer mais. Isso se concretiza em um melhor servir, um natural liderar, e uma constante verificação de si mesmo. O líder possui mais responsabilidade e, com isso, é também mais vigilante (Meneghetti, 2021). Ao mesmo tempo que tem um potencial natural, precisa realizá-lo na história, por meio da sua obra (Meneghetti, 2022), que pode ser um negócio, uma empresa, uma descoberta científica, uma contribuição artística etc.

Em todos os casos, sua obra é função para muitos. Ou seja, a ação do líder não acaba em si mesma, ela o transcende e alcança o entorno, com benefício social (Meneghetti *et al.*, 2020). Isto pode ser visto, por exemplo, nos empregos gerados pelo negócio do líder, na utilidade dos produtos ou serviços oferecidos pela sua empresa, na função social da sua descoberta científica, no prazer gerado pela sua contribuição artística, e assim por diante.

Vale ressaltar que o líder, junto ao potencial natural, ao melhor servir e à constante autoverificação, tem também a posse natural da própria intuição. Ou seja, percebe a informação

infalível comunicada pela sua verdadeira identidade e projeto de natureza<sup>1</sup> a cada momento e consegue racionalizá-la sem distorções<sup>2</sup> (Meneghetti, 2021). Isso permite ao líder acessar a própria inteligência em modo total e, assim, “sabe garantir a função para todos, porque sabe aplicar a fórmula justa de modo a dar a solução vencedora” (Meneghetti, 2021, p. 378).

O líder, para realizar sua obra, por meio da materialização de sua intuição, precisa de pessoas (Meneghetti *et al.*, 2020). Isto é, para operar, é necessário que tenha junto de si um grupo piloto (Meneghetti, 2022). Esse grupo adere à intuição do líder, ao escopo da empresa, à estratégia definida por esta e à simplificação da comunicação estando “motivado e com altos valores de ambição” (Meneghetti, 2022, p.74). Isto é, para ser funcional, ou seja, para funcionar em ganho, o grupo precisa estar motivado, seja porque verifica a própria realização pessoal por meio da ação junto ao negócio do líder, seja porque sua atuação amplia o próprio bem-estar (Meneghetti, 2022).

Neste ponto se percebe a relevância do capital humano, que consiste no “quociente de inteligência” (Meneghetti, 2021, p. 147) ou potencial-base. Trata-se do conjunto de pessoas que compõem uma unidade de ação junto ao líder, no sentido de que agem em complementariedade, cada uma executando suas ações, sempre na mesma direção de ganho, para si e para o todo. Entende-se, portanto, o grupo de pessoas que funcionam, isto é, que atuam como “motor e combustível da própria empresa” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 35).

Disso decorre, por exemplo, que o sucesso de uma atividade se deve mais ao indivíduo do que à tecnologia (Meneghetti *et al.*, 2020), pois “o que realmente faz funcionar uma empresa são as pessoas” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 35). Daí a importância do investimento em capital humano como “necessário para aumentar a competitividade” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 28), também porque “a chave do sucesso de toda a empresa reside na capacidade de coesão e empenho” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 246).

---

<sup>1</sup> A Ciência Ontopsicológica identificou, individuou e descreveu esse projeto de natureza do ser humano, o denominando Em Si ôntico. Consiste no princípio inteligente que dá identidade a cada indivíduo e, portanto, indica a direção de seu potencial natural, que significa mostrar a melhor escolha a fazer a cada momento (Meneghetti, 2024b). Para maiores aprofundamentos sobre a temática, sugere-se a leitura do livro O Em Si do homem, de Antonio Meneghetti (Meneghetti, 2024b).

<sup>2</sup> Essas distorções ocorrem na maioria das pessoas e são usualmente causadas pelo filtro das crenças e convicções internalizadas pelo sujeito (Meneghetti, 2024b). O processo cognitivo humano, incluindo o que o distorce e como recuperar a leitura exata da realidade, é amplamente descrito pela Ciência Ontopsicológica em seus livros, revistas e artigos, para os quais sugere-se a atenção do leitor, uma vez que a delimitação temática do presente trabalho inviabiliza maiores aprofundamentos. Para uma ampliação do conhecimento sobre a temática, sugere-se a leitura do livro Ontopsicologia: uma introdução a como o ser humano funciona segundo o projeto de natureza, de Antonio Meneghetti (Meneghetti, 2023).



Igualmente importante se torna o ato de delegar, que é a forma pela qual o líder constitui suas relações com o capital humano operativo na empresa, podendo-se entender a empresa como “um feixe de delegações” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 161). É o que será visto a seguir.

## 2.2 O ato de delegar e os critérios para a funcionalidade das relações de trabalho

Adentrando-se no entendimento sobre o ato de delegar, pode-se dizer que a pessoa existe na empresa “na medida em que foi delegada” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 162). Ou seja, é necessária para executar as atividades que o líder não poderia fazer sozinho e para as quais a pessoa possui capacidade técnica objetiva, capacidade de relação e ambição de sucesso (Meneghetti *et al.*, 2020). Como um primeiro ponto sobre o ato de delegar, tem-se que,

Aos funcionários, colaboradores, encarregados, é preciso dar completa autonomia no seu campo específico de intervenção, de modo que tenham a possibilidade de externar as próprias capacidades, realizando, ao mesmo tempo, um ganho de tempo e de personalidade que incentive sucessivamente outros aspectos. Por tal razão, delegar é sempre um fator de economia para o líder, não um modo de substituí-lo (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 163).

A passagem acima esclarece a importância da autonomia para o desenvolvimento daquele que recebe a delegação. Ao mesmo tempo, traz à luz o fato de que delegar não significa substituir o líder. Trata-se de um fator de economia a este. Autonomia, no entanto, não significa inexistência de verificação. Ao contrário, há necessidade de condução de verificações constantes, para constatar se o delegado está fazendo conforme combinado e se entregará na linha do que foi definido (Meneghetti *et al.*, 2020). Vê-se, portanto, ser necessário um cuidado com a relação, para que haja clareza e transparência na comunicação, a fim de garantir que as atividades estão sendo realizadas conforme acordado.

Neste ponto, torna-se relevante apresentar o conceito de díade para a Ciência Ontopsicológica e sua relação com o ato de delegar. “A díade que se estabelece no trabalho é [...] uma relação inconsciente entre dois indivíduos, na qual é presente um polo delegante e um polo delegado. Isso implica que ou gerimos a díade ou somos geridos por ela” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 180). O tipo de díade, dentre aquelas identificadas pela Ontopsicologia, que interessa que prevaleça na empresa, é a díade provisória-ocasional. Essa consiste na relação instaurada entre líder e capital humano, também dos liderados entre si e com clientes, fornecedores etc.

Para esta díade funcionar em ganho a todos os envolvidos, são indicadas três coordenadas, que podem também ser vistas como três critérios para o sucesso na díade (Meneghetti *et al.*, 2020) ou funcionalidade nas relações. O primeiro consiste em ter clareza do escopo daquela relação. Ou seja, saber o que a motiva e ter isso sempre em mente, sem permitir que outra variável predomine (Meneghetti *et al.*, 2020). O segundo critério é o de autoperceber-se durante cada impacto. Significa prestar atenção no próprio corpo, nas imagens e fantasias que vêm à cabeça (Meneghetti *et al.*, 2020)<sup>3</sup>. O terceiro critério consiste na manutenção do próprio profissionalismo e profunda dignidade de si mesmo, que indica sempre lembrar de quem se é, dos próprios objetivos, do que se faz de bom (Meneghetti *et al.*, 2020).

Caso, durante o processo de delegação, se mantenha “constantemente e contemporaneamente esses três pontos, é possível uma relação diádica conforme a motivação de implemento da intuição do líder” (Meneghetti *et al.*, 2020, p. 182). Neste caso, o indivíduo que compõe o capital humano da empresa estará em consonância com a indicação intuída pelo líder e, com isso, poderá agir em unidade de ação com este, causando ganho a si, ao negócio e ao contexto (Meneghetti, 2021).

### 3. MÉTODO

O presente estudo adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, operacionalizada por meio de relato autobiográfica da autora, unido a questionário aplicado a clientes de uma consultoria conduzida por esta. A pesquisa narrativa autobiográfica é “amplamente utilizada em estudos qualitativos, especialmente em áreas como psicologia, sociologia, educação e antropologia. Trata-se de uma abordagem flexível e sensível, que permite aos pesquisadores explorarem uma ampla gama de temas e questões” (Silva; Carvalho, 2025, p. 3). O relato da autora busca apresentar sua percepção sobre as próprias mudanças identificadas a partir do estudo da Ontopsicologia, bem como da realização da consultoria de

---

<sup>3</sup> Este critério tem relação com a descoberta da Ontopsicologia denominada campo semântico, que consiste na comunicação que a vida usa no interior das próprias individuações, e, portanto, permite que o ser humano perceba no interior de si mesmo a comunicação da vida em relação à própria existência (Meneghetti, 2024a). Com isso, consegue conhecer a realidade por como verdadeiramente acontece, sem os filtros e distorções das próprias opiniões, memórias e ideias pré-fixadas. Para maiores aprofundamentos sobre o tema, sugere-se a leitura do livro Campo Semântico, de Antonio Meneghetti (Meneghetti, 2024a).

autenticação<sup>4</sup>. As mudanças refletem na condução do seu trabalho e em aspectos da própria vida.

A pesquisa sobre a percepção dos participantes em consultoria realizada pela autora será de campo, sendo este “o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada” (Gonsalves, 2001, p. 67). O percurso da consultoria teve início em 2025 e conclusão em 2026, consistindo em programa realizado por meio de encontros presenciais, em dois dias consecutivos por mês. Além dos encontros, o programa inclui treinamento para lideranças, manutenção da área de gestão de pessoas e mentoria individual para os líderes. Ao longo do percurso, foram realizadas tanto novas contratações, como alguns desligamentos, permitindo-se verificar um processo ativo de recomposição do capital humano da organização.

A estrutura organizacional da empresa participante na consultoria em questão consistia em três diretores e proprietários, três coordenadores e cinco colaboradores operacionais, totalizando onze participantes diretos na consultoria e no treinamento, sendo sete do gênero masculino e quatro do feminino, com faixa etária entre 20 e 43 anos. Os três diretores têm, em média, dez anos de atuação na empresa, enquanto os três coordenadores possuem entre quadro e cinco anos e os cinco colaboradores possuem entre um e três anos.

O questionário aplicado possui caráter qualitativo, com cinco questões abertas, tendo sido utilizado com o objetivo de compreender a percepção dos participantes sobre as mudanças ocorridas antes e após da consultoria em gestão de pessoas. As perguntas abordaram: (i) a percepção do ambiente organizacional antes da consultoria; (ii) as principais mudanças observadas após a consultoria; (iii) as ações de maior impacto positivo no cotidiano; (iv) aspectos ainda a desenvolver; e (v) comentários adicionais sobre o processo de transformação. Obteve-se o retorno de seis respondentes, denominados R1 a R6 para preservação do anonimato. Foi também analisado o material didático utilizado pela autora como parte da consultoria, composto por apostila de oito módulos, que abrangem desde os norteadores estratégicos da empresa até ferramentas de liderança situacional, processo seletivo, treinamento de equipes, gestão de resultados e processos ágeis.

Para a análise do relato, das entrevistas e do material didático, adota-se a Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2016). Este método consiste em um conjunto de técnicas de análise, visando obter classificações e indicadores que permitam organizar o conhecimento a

---

<sup>4</sup> Trata-se de instrumento de intervenção da Ciência Ontopsicológica por meio do qual é realizado um “exercício crítico de consciência sobre si mesmo” (Meneghetti, 2022, p. 320).

partir das informações coletadas. O método se desenvolve em três etapas: a pré-análise, que consiste na organização do material e definição das categorias; a exploração do material, com a codificação e categorização; e o tratamento dos resultados com inferência e interpretação (Bardin, 2016). As categorias de análise foram definidas a partir dos resultados das entrevistas, tendo-se como critério os pontos em comum verificados nas respostas e que também constam no material didático da consultoria e na base conceitual Ontopsicológica. Tais categorias são: (1) liderança; (2) visão e atuação estratégica; (3) ato de delegar; (4) motivação.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A presente análise se organiza em dois momentos: primeiro, relaciona o conteúdo trabalhado ao longo da consultoria aos conceitos Ontopsicológicos abordados nesse estudo. Em seguida, examina como tais conceitos podem ser visualizados no relato autobiográfico da autora e na percepção dos participantes manifestada nas entrevistas. Em ambos os momentos, a análise segue as categorias definidas conforme os procedimentos da Análise de Conteúdo de Bardin (2016). As constatações são sintetizadas em tabelas, para melhor percepção visual.

##### **4.1 Possíveis relações entre o conteúdo da consultoria e a abordagem Ontopsicológica**

Iniciando-se pela análise do material didático utilizado no treinamento conduzido ao longo da consultoria em gestão de pessoas, é possível identificar relações com a abordagem Ontopsicológica, principalmente pelo constante estímulo à autopercepção e responsabilização dos participantes, realizada por meio de dinâmicas práticas.

Nos módulos iniciais do treinamento, denominados “A base da gestão” e “Liderando a si mesmo”, os participantes são apresentados às competências CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes) e ao poder do autoconhecimento, sendo estimulados a uma atuação protagonista e consciente de si. Ambos os módulos são conduzidos por atividades práticas, que estimulam os participantes a exercitar a autopercepção sobre os pontos abordados.

Esses módulos podem ser vistos como um estímulo à identificação do potencial natural dos participantes, na medida em que propõem um mergulho interno por meio de atividades introspectivas que convidam o participante a refletir sobre os próprios conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como sobre a jornada da própria vida.

Nota-se a seguinte passagem, constante ao final da orientação de uma das atividades práticas, que indica a importância do protagonismo do participante, tendo o treinamento como

guia, enquanto o conteúdo já está contido em si mesmo: *“Nada lhe posso dar que já não exista em você mesmo. Não posso abrir-lhe outro mundo de imagens, além daquele que há em sua própria alma. Nada lhe posso dar a não ser a oportunidade, o impulso, a chave. Eu o ajudarei a tornar visível o seu próprio mundo, e isso é tudo – Hermann Hesse”*

Outra relação possível se dá com o estímulo à autopercepção e à profunda dignidade de si mesmo, indicados na abordagem Ontopsicológica como dois dos critérios para a efetividade das relações (Meneghetti *et al.*, 2020). A partir do autoconhecimento, o indivíduo é estimulado a conhecer quem é e identificar como está a cada momento, permitindo evidenciar o próprio valor e, com isso, sendo instigado a reconhecer a profunda dignidade de si mesmo.

Ao mesmo tempo, conhecer a si mesmo permite verificar quando sua percepção modifica ao ser impactada por determinadas pessoas ou contextos. Esses dois critérios, unidos ao terceiro (foco no escopo da relação), permite ao indivíduo ter sucesso nas relações de trabalho, na medida em que consegue torná-las funcionais para si e para os envolvidos. Especificamente quanto ao terceiro critério, percebe-se ao longo de todo o treinamento o cuidado em indicar claramente o escopo de cada relação verificada na empresa (exemplo: líder e liderado), bem como em ter a missão e os valores da empresa como um guia comum para as ações de todos, trazendo clareza ao escopo geral do negócio e permitindo que o capital humano atue em unidade na mesma direção.

Em módulos seguintes, são abordadas ferramentas práticas para exercer a liderança, podendo-se relacionar com o conceito de líder pela ótica Ontopsicológica, que o define como alguém que possui dote natural à liderança e, ao mesmo tempo, deve desenvolvê-lo por meio da experiência prática, sendo a empresa o lugar útil para tanto (Meneghetti *et al.*, 2020). Ao executar atividades práticas, envolvendo (i) descrição de cargo de membro da equipe que coordena; (ii) elaboração de perguntas para entrevistas de emprego; (iii) diagnóstico do equilíbrio entre apoio e autonomia necessário ao desenvolvimento de cada membro da equipe; (iii) ferramentas PDCA e 5W2H para diagnosticar e agir, o participante tem a oportunidade de concretamente desenvolver a própria liderança.

Outro estímulo ao desenvolvimento da liderança, trazido pelo treinamento, é a análise de um filme que aborda essa temática e as formas práticas de atuá-la. Neste ponto, pode-se fazer referência ao instrumento de aplicação da Ontopsicologia denominado Cinelogia. Nele, o filme é utilizado como plano de fundo para o indivíduo analisar a si mesmo, a partir das formas como reage ao filme e das percepções que tem dele (Meneghetti, 2015). No treinamento, o filme pode então ser utilizado para estimular nos participantes a percepção sobre a própria liderança, complementando as atividades práticas com uma percepção mais subjetiva e interna.

Somado ao treinamento realizado, outras relações possíveis com a abordagem Ontopsicológica podem ser identificadas no fato de a consultoria envolver todos os membros operativos da empresa, desde os diretores proprietários até os colaboradores operacionais. O envolvimento de todos permite reforço da unidade de ação e, ao mesmo tempo, percepção pela consultora quanto a aspectos que necessitam de maior atenção. Neste âmbito, foram percebidas as oportunidades de desligamentos de indivíduos menos alinhados ao escopo da empresa, bem como de novas contratações de sujeitos com perfil mais aderente à missão e valores do negócio. A seguir é apresentado um quadro com a síntese das relações identificadas:

Quadro 1 – Síntese das relações entre a consultoria da autora e a abordagem Ontopsicológica

| <b>Categoria de análise</b> | <b>Síntese dos conteúdos trabalhados na consultoria conduzida pela autora</b>                                                                | <b>Relações identificadas com a abordagem Ontopsicológica</b>                                                                                                       |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Liderança                   | Autoconhecimento (competências C.H.A); autopercepção (atividades autorreflexivas); responsabilização (atividades incluindo ações concretas). | Identificação do potencial natural; critérios para a funcionalidade das relações (autopercepção; profissionalismo e profunda dignidade de si mesmo).                |
| Visão e atuação estratégica | Missão e valores da empresa como guia de todas as ações; ferramentas para planejar e agir (PDCA, 5W2H).                                      | Importância da ação prática na empresa para o líder exercitar o próprio potencial natural; critérios para a funcionalidade das relações (foco no escopo).           |
| Ato de delegar              | Atividades para diagnosticar o equilíbrio entre apoio e autonomia necessários aos membros da equipe.                                         | Necessidade, no ato de delegar, de autonomia combinada com a verificação contínua.                                                                                  |
| Motivação                   | Autoconhecimento com estímulo à identificação das próprias competências (C.H.A); atividades para exercer na prática o papel de liderança.    | Capital humano motivado, visualizando bem-estar e realização na atuação junto ao líder, adere à intuição do líder, ao escopo do negócio e às estratégias definidas. |

Fonte: elaborado pela autora (2026).

Tendo sido identificadas as relações entre a Ontopsicologia e os conteúdos e a forma de condução da consultoria realizada pela autora, passa-se a analisar os efeitos percebidos pelos participantes da consultoria. Ao final, analisa-se a percepção da autora sobre o próprio desenvolvimento a partir do estudo e aplicação da Ontopsicologia.

#### **4.2 Relação entre a abordagem Ontopsicológica, a percepção dos participantes na consultoria analisada e a percepção da autora sobre si mesma**

A partir das respostas dos participantes da consultoria ao questionário aplicado, foi possível relacionar os efeitos percebidos por estes com a abordagem Ontopsicológica. Ressalta-se, inicialmente, ter sido unânime a percepção de melhoria tanto na liderança pessoal de cada respondente, quanto na liderança como um todo dos gestores da empresa. Dentre os trechos das respostas que expressam esta percepção, estão as seguintes:

R1: Após a atuação da consultoria, observou-se um fortalecimento da estrutura de liderança e uma evolução importante no papel dos coordenadores, que passaram a atuar de forma mais estratégica, embora ainda em processo de desenvolvimento e mantendo uma atuação operacional relevante.

R5: O ambiente não era de união da equipe, e com a liderança centralizada somente na figura de uma pessoa, não pelo fato desta pessoa ser centralizadora e sim por uma falta de desenvolvimento de liderança nos outros coordenadores de setor. [...] trabalho que teve impacto muito grande no time foi o desenvolvimento das lideranças junto aos coordenadores de cada setor, esse trabalho teve impacto direto no desempenho dos participantes afetando de maneira muito positiva o time como um todo.

Ponto igualmente identificado na percepção dos participantes consiste na importância da ação prática para o desenvolvimento da própria liderança. Os seguintes trechos ilustram este aspecto:

R1: A principal mudança observada foi a escolha da equipe, como conduzir uma entrevista e escolher o candidato que atenda aos requisitos da vaga e que esteja alinhado com a cultura. Aprendi a desenvolver a equipe, ter alinhamentos pontuais, formas de elogiar e corrigir, incentivar e manter a motivação, principalmente nos momentos de baixa demanda, a criar estratégias de desenvolvimento e indicadores para mostrar a evolução de cada colaborador e da equipe.

R6: Acredito que o conhecimento foi construído desde o dia que entrei na empresa, pela cultura de compartilhar a sabedoria [...], mas que faltavam ferramentas para que eu pudesse dar um próximo passo, e sinto que após o processo todo estou mais preparado para seguir fazendo minha parte e crescendo junto com a empresa.

Outro aspecto verificado na percepção dos participantes tem relação com os critérios para a funcionalidade das relações, verificando que, de diferentes formas, os participantes identificam mudanças em pontos que lhes permitem aprimorar o foco no escopo, a percepção de si e o profissionalismo e profunda dignidade de si mesmo. A seguir apresenta-se um quadro com os trechos que ilustram as percepções sobre tais critérios:

Quadro 2 – Relações identificadas entre as percepções dos participantes e os critérios para a funcionalidade das relações

| Critério para a funcionalidade das relações        | Trechos das respostas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foco no escopo                                     | <p>R1: <i>Em termos de comunicação, acredito que aprendi a ser mais claro com meus pares, liderados, gerência e direção [...] procuro manter e reforçar a cultura e valores.</i></p> <p>R2: <i>As equipes também evoluíram, com maior organização e clareza de direcionamento.</i></p> <p>R4 [abordando o maior impacto positivo]: <i>Cada líder assumir seu papel. Assim as decisões são mais fluidas. As equipes ficam mais confiantes e pessoas mais proativas. Metas podem ser controladas e gerenciadas com maior exatidão.</i></p> <p>R6 [abordando o maior impacto positivo]: <i>Entender quais as atribuições do meu cargo.</i></p> |
| Autopercepção                                      | <p>R6: <i>Com relação à vivência, sempre foi um bom lugar para se trabalhar, mas algumas atitudes de pessoas que já deixaram a empresa, tornavam o ambiente pesado em certos momentos, chegando até mesmo a me gerar falta de motivação e exaustão por algum período, o que foi contornado quando entendi o que estava me fazendo sentir desta forma.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Profissionalismo e profunda dignidade de si mesmo: | <p>R1 [abordando o maior impacto positivo]: <i>A escolha assertiva da equipe, ser visto como coordenador pelas outras áreas e direção. A consultoria me ajudou a reconhecer o meu papel dentro da empresa, a desenvolver as pessoas para que realizem as suas atividades e que possam me ter como um ponto de apoio.</i></p> <p>R2: <i>O fortalecimento da confiança e da colaboração entre as equipes passou a favorecer a troca de conhecimento e a atuação conjunta na resolução de demandas, impactando positivamente tanto a eficiência quanto o ambiente de trabalho.</i></p>                                                         |

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas (2026).

Em relação ao ato de delegar, verifica-se a percepção dos participantes de que houve avanços e, ao mesmo tempo, de que há melhorias possíveis, especialmente no ponto verificado na abordagem Ontopsicológica que indica a necessidade de autonomia e constante verificação. A seguir estão os trechos que ilustram essas percepções:

R3: Acredito que a prática de passar adiante algumas tarefas e delegar mais foi a prática que teve o maior impacto no meu dia a dia sendo, responsável diretamente pelo meu desenvolvimento e confiança na realização das tarefas e resolução das situações.

R2: O principal ponto de melhoria está em equilibrar a autonomia concedida aos coordenadores com um modelo de gestão que assegure direcionamento, suporte e evolução contínua dessas lideranças.

R4: A descentralização permite que as pessoas cresçam, assim formando sucessores.

R5: Hoje cada coordenador tem maior autonomia no seu setor, além das ferramentas para se desenvolver e melhorar o trabalho desenvolvido no seu setor.

R6: Temos mais confiança e autonomia para auxiliar os colegas e tomar decisões importantes.



R6 [abordando o maior impacto positivo]: Aprender a delegar e ter conhecimento de práticas de gestão me tornaram mais capaz de organizar as tarefas da equipe de maneira uniforme, permitindo que eu tenha mais tempo para observar e planejar e evitando que minha equipe ficasse ociosa mesmo nos períodos de menor movimento. Notei que tenho hoje outro olhar para as coisas e acredito estar contribuindo também para o desenvolvimento dos demais colaboradores do setor.

No que tange à motivação do capital humano como importante para sua aderência à intuição do líder e ao escopo do negócio e estratégia desse, tem-se os seguintes trechos das respostas dos participantes, que reconhecem terem sido motivados pela consultoria:

R1: Outro ponto que me ajudou muito, foi que desenvolvendo as pessoas, posso prospectar novos negócios para a empresa. [...] Acredito que com as mentorias para os coordenadores e buscando formas desenvolver os nossos “braços direitos” poderemos crescer ainda mais. [...] Um agradecimento ao desenvolvimento e investimento realizado, pois me sinto, a cada dia, mais preparado para crescer pessoal e profissionalmente, usando o principal ativo de qualquer empresa, o capital humano.

R2: Houve um fortalecimento da confiança entre áreas, o que contribuiu para melhorar não apenas os resultados, mas também o relacionamento interpessoal e a qualidade do ambiente de trabalho. [...] De forma geral, o ambiente se tornou mais favorável ao crescimento, com maior abertura para troca de conhecimento e desenvolvimento de competências ligadas à gestão e liderança.

R3: Acredito que a empresa deve seguir neste caminho com o desenvolvimento pessoal dos colaboradores e gestores para que o ambiente siga cada vez mais leve e nos traga essa sensação de realização profissional por estar em um ambiente onde nos sentimos bem e capazes de evoluir dia após dia.

R4: Sobre sentimento daquela época posso classificar como um ambiente pesado, tristeza, competição no sentido que quero ser igual você e ninguém mais pode ser resumindo sufocante. [...] Estamos hoje em um ambiente mais leve e feliz

R4: Sou muito a favor desse tipo de incentivo da empresa, pois demonstra que a empresa está empenhada em desempenhar o capital humano e colocar em prática a cultura da empresa que está na parede. Líderes capacitados conseguem extrair o melhor de cada colaborador.

R6: O ambiente hoje é leve e motivador. [...] sinto que as pessoas realmente estão no centro de tudo e que há espaço para que todos que demonstrarem interesse consigam crescer junto com a empresa. O desafio em si não acredito que seja de modificar ou melhorar algo, mas sim, encontrar a forma de manter a cultura evidente da maneira que é hoje mesmo com o eventual crescimento do quadro de funcionários.

Por fim, houve manifestação dos participantes quanto aos desligamentos e novas contratações realizadas, identificando-as como úteis para a melhoria do ambiente de trabalho e aprimoramento do foco no escopo do negócio, como se vê na seguinte resposta:

R6: Pessoas que estavam remando contra já não fazem mais parte do quadro e o time hoje parece mais coeso e uniforme. [...] Aqueles que permaneceram apresentaram boa evolução, e os que entraram parecem somar mais que os que saíram, resultando em uma equipe mais produtiva e interessada.

O Quadro 3 a seguir organiza os trechos representativos das respostas por categoria de análise, identificando as possíveis relações com os conceitos Ontopsicológicos.

Quadro 3 – Relação entre a percepção dos participantes e a abordagem Ontopsicológica

| <b>Categoria de análise</b> | <b>Síntese das respostas dos participantes ao questionário aplicado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Análise à luz da abordagem Ontopsicológica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Liderança                   | Percepção unânime de fortalecimento da liderança pessoal e dos gestores; reconhecimento da importância da ação prática para o desenvolvimento do próprio papel de líder; coordenadores passaram a atuar de forma mais estratégica e autônoma.                                                                                                        | Alinha-se ao conceito de líder como aquele que possui dote natural à liderança e que a desenvolve por meio da ação prática; evidencia o estímulo à autopercepção e à profunda dignidade de si mesmo como critérios para a funcionalidade das relações                                                                                                                                        |
| Visão e atuação estratégica | Maior clareza quanto ao escopo e direcionamento das próprias funções; comunicação mais objetiva; equipes mais organizadas e orientadas; gestão com mais ferramentas para aprimorar a atuação.                                                                                                                                                        | Corresponde ao critério Ontopsicológico de foco no escopo da relação, que indica ter clareza da motivação da relação e mantê-la sempre presente, sem permitir que outra variável predomine; ilustra a estratégia da empresa como guia comum para a unidade de ação do capital humano.                                                                                                        |
| Ato de delegar              | Percepção de avanços concretos na delegação: maior autonomia dos coordenadores em seus setores, desenvolvimento da confiança e da capacidade de organizar a equipe, formação de sucessores. Ao mesmo tempo, identifica-se a necessidade de aperfeiçoar o equilíbrio entre autonomia concedida e suporte contínuo das lideranças.                     | Relaciona-se com a abordagem Ontopsicológica sobre o ato de delegar, que pressupõe autonomia combinada à verificação contínua, sendo a empresa entendida como um feixe de delegações; a percepção de melhoria, acompanhada da consciência de aspectos ainda a desenvolver, reflete a dinâmica em curso.                                                                                      |
| Motivação                   | Reconhecimento do investimento da empresa no desenvolvimento das pessoas como fator motivador; percepção de ambiente mais leve, favorável ao crescimento e à troca de conhecimento; sensação de realização pessoal e profissional. Desligamentos e novas contratações identificados como fator de melhoria da coesão e do foco no escopo da empresa. | Reflete o conceito Ontopsicológico de capital humano motivado, que verifica a própria realização pessoal por meio da atuação junto ao negócio do líder e, com isso, adere à intuição do líder, ao escopo do negócio e às estratégias definidas; o processo ativo de recomposição do quadro evidencia a busca por maior aderência entre o perfil do capital humano e a missão da organização. |

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas (2026).

A análise das respostas ao questionário aplicado permite identificar que, a partir da experiência com a consultoria, os participantes passaram a atuar de forma mais consciente de si mesmos, com maior orientação ao escopo da empresa e mais motivados à própria realização por meio do negócio. Esses resultados, tomados em conjunto, apontam para um capital humano

em processo ativo de desenvolvimento, cujas transformações percebidas dialogam com os conceitos Ontopsicológicos estudados ao longo deste trabalho.

No que tange à percepção da autora, presente no Apêndice ao final do estudo, vê-se que sua evolução perpassou os estudos em Ontopsicologia e a realização de consultorias de autenticação, com efeitos percebidos em sua atuação profissional, bem como em resultados objetivos no seu crescimento econômico. Indica uma evolução pessoal e profissional, com reflexos em maior maturidade, capacidade reflexiva e aprofundamento no autoconhecimento, possuindo maior clareza sobre o próprio papel, escopo e projeto de vida. Tais aspectos podem ser relacionados ao exercício crítico de consciência sobre si mesmo, estimulado na consultoria de autenticação realizada pelo método ontopsicológico.

Especificamente quanto aos resultados econômicos obtidos, refere um aumento expressivo se comparado a quando iniciou os estudos. Tal aspecto transcende a percepção da autora e se materializa como resultado objetivo das transformações realizadas pelo estudo e consultoria de autenticação. No trabalho, passou a aplicar conhecimentos adquiridos pelos estudos em Ontopsicologia, como, por exemplo, o entendimento prático da psicologia da genitura (ordem de nascimento) em uma organização e na dinâmica da equipe.

Passou a ter maior técnica na aplicação de instrumentos, como filmes para comunicar mensagens específicas. Ademais, ampliou o entendimento sobre o propósito de ferramentas que utiliza, como a grafologia (estudo da forma de escrita manual do sujeito), que pode ter um paralelo com a fisionômica, cinésica, proxêmica (abordadas na Ontopsicologia como manifestações do inconsciente do indivíduo).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho teve como objetivo identificar os impactos do estudo da Ontopsicologia na atuação da autora enquanto consultora em gestão de pessoas. Para responder a esse objetivo, o estudo combinou a análise conceitual da Ciência Ontopsicológica com relato autobiográfico da autora e questionários a participantes de uma consultoria realizada por ela entre 2025 e 2026. O exame das informações foi realizado mediante utilização do método da Análise de Conteúdo de Bardin (2016).

O recorte temático abordado nos objetivos específicos decorreu das relações que a autora identificou entre o seu aprendizado ao longo do percurso formativo da Especialização em Ontopsicologia e a sua atuação profissional. Em relação ao primeiro objetivo específico (identificar, pela ótica Ontopsicológica, como se dá a relação entre o líder e o capital humano da empresa), verificou-se que, para a Ciência Ontopsicológica, o capital humano consiste no

conjunto de pessoas que compõem uma unidade de ação junto ao líder, atuando como motor e combustível da empresa. O sucesso do negócio depende, portanto, menos da tecnologia e mais das pessoas, o que coloca o investimento no capital humano como condição necessária para a competitividade e para a materialização da intuição do líder.

Quanto ao segundo objetivo específico (estudar o ato de delegar e os critérios para a funcionalidade das relações de trabalho, a partir da perspectiva da Ciência Ontopsicológica), identificou-se que delegar implica conceder autonomia ao delegado em seu campo específico de intervenção, combinada à verificação contínua de que a atuação está alinhada ao acordado. A efetividade desse processo depende, por sua vez, da funcionalidade da díade estabelecida entre líder e delegado, orientada pelos três critérios estudados: foco no escopo da relação, autopercepção e profissionalismo e profunda dignidade de si mesmo.

No que tange ao terceiro objetivo específico (verificar como os conhecimentos da Ontopsicologia impactaram a atuação da autora e podem ser relacionados com a percepção de um grupo de clientes), o relato autobiográfico da autora evidenciou impactos diretos dos estudos em Ontopsicologia e consultorias de autenticação em sua atuação profissional. As percepções dos clientes permitiram realizar correlações com os conceitos da Ciência Ontopsicológica, indicando que o trabalho da autora estimula os três critérios para a funcionalidade das relações, bem como a identificação do potencial natural dos participantes e a perspectiva da empresa como lugar útil para o desenvolvimento da própria liderança. Os participantes relataram ainda avanços nas quatro categorias de análise definidas: liderança, visão e atuação estratégica, ato de delegar e motivação.

O trabalho demonstra que o estudo da Ontopsicologia e a realização da consultoria de autenticação pela autora influenciaram diretamente na sua atuação, ampliando seus resultados e trazendo maior confiança e clareza no uso de conhecimentos da referida ciência. No âmbito social, contribui ao estímulo do estudo e da aplicação da Ontopsicologia em sede de gestão de pessoas, tendo-se a Ciência Ontopsicológica como referencial para ações que visem ao desenvolvimento humano dentro das organizações.

No aspecto científico, a pesquisa oferece uma contribuição ao unir a análise conceitual da Ciência Ontopsicológica com o aspecto prático da consultoria realizada e da percepção dos participantes, abrindo caminho para estudos futuros que aprofundem essa relação em outros contextos organizacionais e com amostras mais amplas.

Por fim, ressalta-se que o presente trabalho não pretendeu exaurir a temática proposta, tampouco apresentar uma aplicação sistemática da Ontopsicologia em consultorias de gestão de pessoas. Seu propósito foi, antes, verificar as relações possíveis entre a abordagem

Ontopsicológica e a experiência prática da autora em sua atuação profissional. Ao mesmo tempo, contribuiu à própria autora, no sentido de trazer maior clareza quanto ao que passou a utilizar em sua consultoria em função dos aprendizados sobre Ontopsicologia. Espera-se que os resultados aqui apresentados sirvam como ponto de partida para novas investigações que ampliem essa discussão e contribuam a utilização da Ciência Ontopsicológica como referencial para o desenvolvimento do capital humano nas organizações.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à Pesquisa Científica**. 2.ed. Campinas, SP. Editora Alínea, 2001.

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

MENEGHETTI, Antonio. **Campo Semântico**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2024a.

MENEGHETTI, Antonio. **Cinologia Ontopsicológica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.

MENEGHETTI, Antonio. **O Em Si do homem**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2024b.

MENEGHETTI, Antonio. **Ontopsicologia**: uma introdução a como o ser humano funciona segundo o projeto de natureza. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2023.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto Líder**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2022.

MENEGHETTI, Antonio *et al.* **Psicologia Empresarial**. 2. ed. Recanto Maestro: FOIL, 2020.

SILVA, Gilson Pequeno da; CARVALHO, Daniela Franco. Pesquisa narrativa autobiográfica: uma revisão de literatura de teses no período de 2019 a 2024. **Cadernos da Fucamp**, v. 46, p. 1-21, out. 2025. ISSN: 2236-9929.

## APÊNDICE

### Relato autobiográfico da autora

Conheci a Ontopsicologia em 2019, realizando Alta Formação. Após, cursei o MBA Business Intuition e, na sequência, a Especialização em Ontopsicologia. Eu sou, com certeza, uma pessoa antes e uma pessoa completamente mudada depois.

Evoluí pessoal e profissionalmente em um nível que, certamente atinge 100% de mudança. Percebo maior evolução na maturidade, no processo reflexivo, no processo de autoconhecimento e nos resultados alcançados. Meu resultado financeiro hoje é em média quatro vezes maior do que quando iniciei os estudos.

Consegui reanalisar o que eu sabia em relação a conhecimentos fora da Ontopsicologia. Entendi qual é o meu papel, o meu escopo, o meu projeto de vida.

Com certeza, eu não cheguei ainda na evolução plena, mas eu diria que os 10% que eu evolui foram tão significativos até o momento que, com certeza e com muitas evidências, me tornam uma pessoa muito mais realizada, feliz, completa e que compreende que tem muito caminho ainda a trilhar de evolução, mas de evolução dentro daquilo que é real para mim.

Especificamente no trabalho, passei a aplicar conhecimentos adquiridos na Ontopsicologia, como o entendimento prático da psicologia da genitura em uma organização e na dinâmica da equipe. Aspectos que eu já aplicava passei a ter mais técnica, como o uso de filmes para comunicar mensagens específicas. Entendi mais a fundo o propósito de ferramentas que já aplicava, como a grafologia, que pode ter um paralelo com a fisionômica, cinésico, proxêmica.