



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
ESPECIALIZAÇÃO EM ONTOPSICOLOGIA**

RICARDO RAUBER

**O TRABALHO COMO MEIO DE SUSTENTO OU COMO FORMA DE
AUTORREALIZAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL?**

**RESTINGA SÊCA, RECANTO MAESTRO
2026**

RICARDO RAUBER

**O TRABALHO COMO MEIO DE SUSTENTO OU COMO FORMA DE
AUTORREALIZAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL?**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado ao curso de Especialização
em Ontopsicologia da Faculdade Antonio
Meneghetti – AMF, como requisito parcial
para obtenção do título de Especialista em
Ontopsicologia.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Clarissa Mazon
Miranda

RESTINGA SÊCA, RECANTO MAESTRO

2026

RICARDO RAUBER

**O TRABALHO COMO MEIO DE SUSTENTO OU COMO FORMA DE
AUTORREALIZAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL?**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado ao curso de Especialização
em Ontopsicologia da Faculdade Antonio
Meneghetti – AMF, como requisito parcial
para obtenção do título de Especialista em
Ontopsicologia.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a. Dr.^a. Clarissa Mazon Miranda
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. João Henrique Pickcius Celant
Membro da Banca Examinadora

Prof. Marcelo Girade Corrêa
Membro da Banca Examinadora

Restinga Sêca, 07 de agosto de 2026.

"O fazer qualifica o ser."

Antônio Meneghetti

*"Encontre um trabalho que você ame e nunca terá que
trabalhar um único dia em sua vida"*

Atribuída a Confúcio

*“Ἡ ἡδονὴ ἐν τῷ ἔργῳ τελειοῖ τὸ ἔργον
O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra.”*

Aristóteles

*"Eu tiro 365 dias de férias por ano, porque pra mim,
trabalhar, é estar de férias, gozando a vida na sua plenitude"*

Ricardo Rauber

O TRABALHO COMO MEIO DE SUSTENTO OU COMO FORMA DE AUTORREALIZAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL?

Resumo

O trabalho ocupa papel central na vida humana, sendo simultaneamente fonte de sustento e potencial espaço de autorrealização. Este estudo investiga de que forma o trabalho pode ser vivido não apenas como obrigação social ou meio de subsistência, mas como expressão da identidade pessoal e fonte de dignidade, a partir do olhar de colaboradores de empresas cujos fundadores aplicam a metodologia ontopsicológica. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e descritiva, combinando revisão bibliográfica com estudo de campo. Foram aplicados 56 questionários a colaboradores de três empresas gaúchas dos setores farmacêutico, fumageiro e de segurança. O referencial teórico articula as contribuições de Hannah Arendt, Karl Marx, Abraham Maslow, Erich Fromm, Viktor Frankl e Antonio Meneghetti. Os resultados revelam que a grande maioria dos respondentes percebe o trabalho como veículo de crescimento pessoal e realização, identificando no cotidiano profissional uma dimensão que transcende o sustento financeiro. A identificação entre características pessoais e prática profissional foi amplamente confirmada, assim como a influência positiva das práticas de desenvolvimento pessoal orientadas pela Ontopsicologia na forma como os colaboradores encaram o trabalho. Conclui-se que o equilíbrio entre sustento e autorrealização é não apenas possível, mas efetivamente vivenciado quando o trabalho emerge da natureza autêntica do indivíduo, conforme propõe a perspectiva ontopsicológica.

Palavras-chave: trabalho; autorrealização; identidade pessoal; ontopsicologia; satisfação profissional.

WORK AS A MEANS OF LIVELIHOOD OR AS A FORM OF SELF-REALIZATION AND PERSONAL SATISFACTION?

Abstract

Work occupies a central role in human life, being simultaneously a source of livelihood and a potential space for self-realization. This study investigates how work can be experienced not merely as a social obligation or means of subsistence, but as an expression of personal identity and a source of dignity, from the perspective of employees of companies whose founders apply ontopsychological methodology. The research adopted a qualitative and descriptive approach, combining bibliographic review with a field study. Fifty-six questionnaires were applied to employees of three companies in the state of Rio Grande do Sul, Brazil, operating in the pharmaceutical, tobacco, and security sectors. The theoretical framework articulates the contributions of Hannah Arendt, Karl Marx, Abraham Maslow, Erich Fromm, Viktor Frankl, and Antonio Meneghetti. Results reveal that the vast majority of respondents perceive work as a vehicle for personal growth and fulfillment, identifying in their professional daily life a dimension that transcends financial sustenance. The alignment between personal characteristics and professional practice was broadly confirmed, as was the positive influence of personal development practices oriented by Ontopsychology on how employees approach their work. The study concludes that the balance between livelihood and self-realization is not only possible but effectively lived when work

emerges from the authentic nature of the individual, as proposed by the
ontopsychological perspective.

Keywords: work; self-realization; personal identity; ontopsihology; professional satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre ocupou papel central na vida humana, sendo historicamente compreendido não apenas como meio de subsistência, mas também como elemento relacionado à construção da identidade, da dignidade e da participação social do indivíduo. Ao longo do tempo, as transformações econômicas, sociais e culturais modificaram significativamente a forma como o trabalho é percebido e vivenciado, influenciando diretamente a relação das pessoas com suas atividades profissionais.

Na contemporaneidade, observa-se que o trabalho pode assumir diferentes significados. Para alguns, representa essencialmente uma fonte de renda e estabilidade financeira; para outros, pode tornar-se também um espaço de crescimento pessoal, satisfação e realização. Entretanto, em muitos contextos, a atividade laboral ainda é marcada por desgaste, desmotivação e ausência de identificação pessoal, gerando questionamentos acerca do verdadeiro papel do trabalho na vida do ser humano.

Diante dessa realidade, torna-se relevante refletir sobre a possibilidade de o trabalho ultrapassar a condição meramente obrigacional e econômica, passando a ser compreendido também como expressão das capacidades, interesses e potencialidades individuais. Nesse contexto, o presente estudo parte do seguinte problema de pesquisa: de que forma o trabalho pode ser vivido não apenas como obrigação social ou meio de subsistência, mas como expressão da identidade pessoal, fonte de autorrealização e dignidade a partir do olhar de empresários que estudam Ontopsicologia e de seus colaboradores, todos de empresas localizadas no Rio Grande do Sul?

O objetivo geral desta pesquisa é investigar como o trabalho pode ser vivido não apenas como obrigação social ou meio de subsistência, mas como expressão da identidade pessoal, fonte de autorrealização e dignidade a partir do olhar de empresários que estudam Ontopsicologia e de seus colaboradores, todos de empresas localizadas no Rio Grande do Sul. Em consonância, definem-se os seguintes objetivos específicos: (1) analisar a relação entre identidade pessoal e prática profissional; (2) identificar fatores que tornam o trabalho fonte de prazer e expressão do ser; (3) refletir sobre o papel do trabalho na construção da realização humana.

O estudo foi complementado por observações *in loco* realizadas na China em maio de 2026, buscando ampliar a compreensão sobre diferentes percepções culturais relacionadas ao trabalho. Os resultados dessas observações são apresentados na seção de Resultados deste trabalho.

A relevância desta investigação reside no fato de que o trabalho é parte essencial da vida humana. Mais do que um instrumento de renda, ele pode representar uma via de expressão do ser e de desenvolvimento integral. Quando realizado em sintonia com a própria identidade, o trabalho torna-se uma experiência de prazer, sentido e realização pessoal. Investigar esse aspecto é fundamental para compreender como o ser humano pode encontrar, em sua atividade produtiva, não apenas sustento, mas também dignidade e plenitude. Assim, este trabalho busca contribuir para a ampliação das reflexões acerca da relação entre indivíduo e trabalho, considerando os impactos que essa relação pode produzir tanto na vida pessoal quanto no desenvolvimento profissional e social.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O trabalho como fenômeno humano e social

A reflexão filosófica sobre o trabalho acompanha a humanidade ao longo de sua história, ainda que os significados atribuídos a essa atividade tenham variado profundamente entre culturas e épocas. Na antiguidade clássica, o trabalho manual era associado à servidão e considerado indigno do cidadão livre. Com as transformações trazidas pela Reforma Protestante (datada, historicamente, em 31 de outubro de 1517) e, posteriormente, pela Revolução Industrial (período normalmente entendido entre 1760 e 1840), o trabalho passou a ser valorizado como virtude e meio de progressão social, assumindo papel central na organização da vida coletiva moderna.

Hannah Arendt, em *A Condição Humana*, propõe uma distinção fundamental entre três formas da atividade humana: o labor, o trabalho e a ação. Para a autora, “é o labor que garante não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie” (ARENDT, 2007, p. 10), ao passo que o trabalho fabrica um mundo artificial e durável, expressando a capacidade criadora do ser humano. Já a ação refere-se à vida política e à pluralidade humana.

Nessa perspectiva, Arendt distingue o *homo faber* — o ser humano enquanto fabricante e construtor de um mundo comum — do *animal laborans*, condicionado à repetição do ciclo biológico de necessidades. O trabalho, em seu sentido mais elevado, transcende a mera sobrevivência e torna-se ato de criação e expressão do ser.

Karl Marx, por sua vez, nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos*, analisa o trabalho como atividade essencial da existência humana. Para Marx, o trabalho livre e consciente é o que distingue o ser humano dos demais animais. Entretanto, quando alienado das condições que lhe deveriam dar sentido, o trabalho se inverte: “o trabalhador não se sente realizado, mas nega a si mesmo, não se sente bem, mas infeliz” (MARX, 2004, p. 82).

O conceito marxista de alienação ilumina a dinâmica pela qual o trabalho, em vez de ser fonte de realização, pode tornar-se instrumento de supressão das capacidades humanas. Essa tensão — entre o trabalho como expressão genuína e o trabalho como obrigação alienante — permanece central no debate contemporâneo sobre satisfação profissional.

2.2 A hierarquia das necessidades e a autorrealização pelo trabalho

Abraham Maslow, em *Motivação e Personalidade*, elaborou uma das teorias mais influentes sobre a motivação humana ao propor a hierarquia das necessidades, organizada em níveis progressivos: necessidades fisiológicas, de segurança, de pertencimento, de estima e, no último e mais elevado nível, a autorrealização. Para Maslow, “é possível dizer que a autorrealização é tornar-se cada vez mais aquilo que se é” (MASLOW, 2000, p. 45).

Aplicada ao contexto profissional, essa concepção sugere que o trabalho pode operar em diferentes níveis da hierarquia: em seus níveis mais básicos, satisfaz necessidades materiais e de segurança; em seu nível mais elevado, quando o indivíduo encontra no trabalho uma atividade que mobiliza seus talentos e expressa sua identidade mais profunda, torna-se veículo de autorrealização (MASLOW, 2000).

Erich Fromm, em *Ter ou Ser?*, aprofunda essa reflexão ao propor duas orientações fundamentais da existência humana: o modo do ter e o modo do ser. O autor afirma que “no modo de ser, o que conta não é o que se tem, mas o que se é” (FROMM, 2015, p. 70). No modo do ter, a identidade é construída com base naquilo

que se possui; no modo do ser, emerge das experiências vividas e da expressão genuína de si mesmo.

Aplicada ao trabalho, essa distinção é esclarecedora: no modo do ter, o trabalho é encarado exclusivamente como meio de acumulação, sem que o indivíduo encontre nele qualquer expressão de si. No modo do ser, ao contrário, o trabalho é vivenciado como ato criativo, como expressão das capacidades do indivíduo e como contribuição ao mundo — fontes genuínas de satisfação e plenitude (FROMM, 2015).

As contribuições de Maslow e Fromm se complementam ao apontar que a satisfação plena no trabalho não depende apenas de condições externas favoráveis — salários, estabilidade, reconhecimento —, mas também de uma relação de identificação genuína entre o indivíduo e sua atividade profissional.

2.3 A busca de sentido como fundamento do trabalho

Viktor Frankl, psiquiatra austríaco e sobrevivente dos campos de concentração nazista, desenvolveu a logoterapia — uma abordagem terapêutica centrada na busca de sentido como motivação fundamental do ser humano. Na obra *Em Busca de Sentido*, o autor afirma que “a busca de sentido pelo homem é a motivação primária de sua vida” (FRANKL, 2011, p. 124), distinguindo essa busca das teorias que reduzem a motivação humana ao prazer ou ao poder.

Para Frankl, uma das principais vias de encontro com o sentido da vida é o trabalho — aquilo que criamos, realizamos ou oferecemos ao mundo. O trabalho dotado de significado torna-se uma experiência de transcendência: o indivíduo supera seus próprios limites ao se dedicar a uma causa, a uma criação, a uma missão que ultrapassa o interesse imediato. Quando o trabalho carece de sentido, instala-se o que Frankl denominou vácuo existencial — um estado de vazio, tédio e ausência de propósito que compromete profundamente o bem-estar do indivíduo (FRANKL, 2011).

A perspectiva de Frankl é particularmente relevante no contexto contemporâneo, marcado pela automatização crescente de tarefas. Quando o ambiente profissional reduz o trabalhador à execução mecânica de funções sem significado, priva-o de uma das fontes mais profundas de realização humana.

2.4 A Ontopsicologia e a autenticidade no trabalho

A Ontopsicologia, ciência desenvolvida por Antônio Meneghetti¹, oferece uma perspectiva integradora sobre a relação entre o ser humano e sua atividade profissional. No *Manual de Ontopsicologia*, Meneghetti define essa ciência como o estudo do ser em sua ação, buscando compreender o homem em sua essência mais profunda — o que o autor denomina *Em Si ôntico*² (MENEGETTI, 2022).

O conceito de *Em Si* é central na teoria ontopsicológica. Pode-se dizer que se trata do núcleo ontológico do ser humano, sua natureza mais autêntica e seu projeto existencial único. Meneghetti afirma que o ser humano autorrealizado é aquele que vive e age a partir de sua própria natureza. Em *Sistema e Personalidade*, o autor analisa, entre outros pontos, as relações entre o indivíduo e o contexto social pelo prisma do trabalho. Para o autor, o trabalho autêntico é aquele que emerge de dentro do ser humano — de sua vocação, de seu talento natural —, e não apenas de imposições externas de mercado ou de sobrevivência. Quando o trabalho é vivido dessa forma, torna-se simultaneamente realização pessoal e contribuição social (MENEGETTI, 2019). Em *A Psicologia do Líder* (2021), Meneghetti desenvolve o conceito de liderança como expressão do *Em Si* em ação: o líder autêntico é aquele que encontrou sua vocação e a exerce com excelência, gerando valor para si e para todos que o cercam. Em *Sistema e Personalidade* (2019), o autor demonstra, entre outros pontos, que a inteligência humana, quando exercida de forma genuína, manifesta-se no trabalho como criação, inovação e contribuição.

¹ “O Acadêmico Professor Antonio Meneghetti (1936, Itália – 2013, Brasil) foi um cientista de rara formação, obteve quatro doutorados segundo os critérios clássicos de avaliação, sendo Doutor em Filosofia e em Ciências Sociais, pela Pontifícia Universidade São Tomás de Aquino (Roma); Doutor em Teologia, pela Pontifícia Universidade Lateranense (Roma) e obteve o título de Grand Doktor Nauk em Psicologia, pela Suprema Comissão de Avaliação Interacadêmica da Federação Russa. Formalizou, nos últimos 50 anos, a Ciência Ontopsicológica, a qual estuda o homem, como ele se constitui, como funciona e o que precisa para se desenvolver e realizar o seu projeto de modo vencedor. Escreveu mais de 50 obras, em sua maioria traduzidas para o inglês, português, espanhol, russo e chinês. Proferiu palestras e conferências por todo o mundo, levando as descobertas e conhecimentos da Ontopsicologia”.

Fonte: Antonio Meneghetti (citação realizada conforme texto disponível em 20 de agosto de 2026 no portal <https://www.fundacaoantonioeneghetti.org/blank-3>)

² “Em Si ôntico: Projeto-base de natureza que constitui o ser humano. Princípio formal inteligente que faz autóctise histórica. [...] O Em Si constitui o critério-base da identidade do indivíduo, seja como pessoa, seja como relação. [...] O Em Si ôntico é o núcleo energético pensante, o princípio formal que estrutura o orgânico psicobiológico do indivíduo humano. Ele garante e identifica a exatidão ou não da unidade de ação homem em processo histórico. [...] O homem produz autorrealização quando a sua ação é conforme, ou iso, ao Em Si ôntico”. (MENEGETTI, 2012, p. 84-85)

2.5 Síntese teórica: o trabalho entre obrigação e autorrealização

Diante das perspectivas apresentadas, é possível identificar uma convergência significativa entre pensadores de tradições distintas: o trabalho humano possui uma dimensão que ultrapassa a mera necessidade material e que, quando cultivada, torna-se fonte de identidade, sentido e realização pessoal.

Arendt e Marx afirmaram que o trabalho reduzido à subsistência ou à alienação priva o ser humano de uma de suas dimensões mais essenciais: a capacidade de criar, transformar e se reconhecer em sua atividade. Maslow e Fromm demonstraram que a plena motivação no trabalho exige que necessidades de ordem superior sejam contempladas, superando a lógica exclusiva do ter para alcançar a dimensão do ser. Frankl acrescentou que, sem sentido, o trabalho esvazia-se, tornando-se fonte de sofrimento. E a Ontopsicologia articula esse conjunto ao afirmar que a autêntica satisfação profissional só é possível quando o trabalho emerge do *Em Si* do indivíduo — de sua natureza mais genuína.

Essa base teórica orienta a análise desenvolvida nas seções seguintes, nas quais se busca compreender de que forma esses princípios se manifestam na experiência concreta de indivíduos que vivenciam o trabalho como obrigação, como sustento ou como campo de autorrealização e dignidade.

2.6 Os sete pontos do empreendedor

Em *A Psicologia do Líder*, Meneghetti (2021) sistematiza sete pontos que caracterizam o empreendedor autêntico — o líder capaz de realizar-se por meio de sua atividade. Tais pontos oferecem uma leitura ontopsicológica da relação entre o indivíduo e o trabalho e reforçam a tese central deste estudo são eles: realizou-se uma síntese da descrição dos sete pontos que se expõe abaixo:

1) Potencial natural que varia por especificação e por intensidade (MENEGUETTI, 2021, p.71) — o líder nasce com um potencial diverso dos demais, sendo capaz de dar e fazer mais; cabe a ele, porém, especificar, desenvolver e historicizar esse potencial (MENEGHETTI, 2021).

2) Evolução técnica racional em iso com o potencial natural (MENEGUETTI, 2021, p.71) — não basta o dom natural; é preciso conectar escola, experiência, coerência e formação em sincronia com o potencial, especializando-se na técnica para alcançar a excelência.

3) A ambição (MENEQUETTI, 2021, p.72) — ponto ao qual se dedica atenção especial adiante.

4) Amor pelo próprio trabalho (MENEQUETTI, 2021, p.72) — ponto ao qual também se dedica atenção especial adiante.

5) Conhecimento superior específico sobre o seu setor (MENEQUETTI, 2021, p.73) — alcançada uma maturidade de si mesmo, o líder deve possuir o conhecimento mais atualizado sobre o seu objeto de produção, tornando-se o maior especialista em seu setor.

6) Transcendência solitária ao utilitarismo funcional (MENEQUETTI, 2021, p.73) — o líder deve estar em uma situação sem morrer dentro dela, mantendo a mente livre e voltada, de modo prioritário, ao útil e funcional de sua atividade.

7) Racionalidade sobre a intuição (MENEQUETTI, 2021, p.76) — a intuição, organizada em racionalidade histórica constante, determina o sucesso; o líder vê onde se encontra a escolha ótima e sabe traduzi-la em ação concreta.

Entre esses pontos, dois se conectam de modo particularmente estreito ao objeto desta pesquisa. O terceiro deles, *a ambição*, é definido por Meneghetti (2021) como “a volição, a intencionalidade do ato, o vetor daquele quântico que o sujeito tem dentro de si”. Para o autor, sem ambição a inteligência é inútil, pois a vontade situa-se no mesmo nível da inteligência — “chega mais alto quem tem maior vontade e não quem é mais inteligente”. Essa compreensão dialoga diretamente com os resultados obtidos nesta pesquisa: quando questionados sobre o significado do trabalho, muitos respondentes associaram-no ao desejo de crescer, superar desafios e evoluir continuamente — manifestações concretas daquilo que a Ontopsicologia denomina ambição como vetor de realização.

O quarto ponto, *o amor pelo próprio trabalho*, é igualmente central. Segundo Meneghetti (2021), “um líder deve amar o objeto que produz. Deve gostar dele, deve vivê-lo, senti-lo”, pois esse amor transmite aos outros a sua semântica de sucesso. Tal princípio ressoa com a perspectiva de Frankl (2011) sobre o sentido do trabalho e com a própria epígrafe deste estudo — “O fazer qualifica o ser” —, encontrando confirmação empírica nos depoimentos dos colaboradores que descreveram o trabalho como fonte de prazer, identidade e autorrealização, e não apenas como meio de sustento. Assim, os sete pontos do empreendedor, e em especial a ambição e o amor pelo próprio trabalho, oferecem uma chave ontopsicológica coerente com o conjunto da fundamentação teórica aqui apresentada.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida sob uma abordagem qualitativa e descritiva, que seguindo Antonio Carlos Gil (2010, p. 27), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, enquanto a abordagem qualitativa é caracterizada pelo aprofundamento na compreensão dos fenômenos estudados, com ênfase na interpretação dos significados atribuídos pelos sujeitos pesquisados, sem recorrer a procedimentos estatísticos — sendo indicada para investigações que não se reduzem a dados numéricos —, combinando levantamento bibliográfico e investigação de campo. Esse tipo de abordagem é apropriado para estudos que buscam compreender fenômenos humanos em sua complexidade e subjetividade, priorizando a interpretação dos significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências.

Na etapa bibliográfica, foram estudadas obras que abordam o sentido e o valor do trabalho na vida humana, considerando autores das ciências humanas e sociais, bem como fundamentos da ciência ontopsicológica que tratam da realização do ser por meio da atividade laboral. Essa base teórica forneceu suporte conceitual para a análise e interpretação dos dados obtidos em campo.

Na etapa de campo, segundo Antônio Carlos Gil (2010, p. 72-73), o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo do processo de pesquisa. Nesse tipo de investigação, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, enfatizando a importância de ter experiência direta com a situação de estudo, a pesquisa foi direcionada a empresários que possuem contato com a Ontopsicologia e seus colaboradores de diferentes níveis hierárquicos. Buscou-se compreender como esses indivíduos percebem e vivenciam o trabalho, identificando em que medida o conhecimento e a aplicação dos princípios ontopsicológicos influenciam sua relação com a atividade profissional “Antônio Carlos Gil explica que “o estudo de campo exige do pesquisador uma permanência mais prolongada no campo e uma necessária abertura às experiências e às múltiplas perspectivas dos participantes” (GIL, 2010, p. 73)”.

O estudo contemplou ainda observações *in loco* realizadas na China, entre os dias 12 e 17 de maio de 2026, em empresas de grande porte de diferentes segmentos, em missão empresarial AMF & China, pelo curso *Isomaster*. Foram realizadas também entrevistas com profissionais brasileiros residentes na China há mais de dez anos cada um, cujos depoimentos enriqueceram a compreensão sobre a cultura do trabalho naquele país.

As entrevistas foram realizadas de diferentes formas. 56 foram feitas por meio de formulário *Google Forms*, com questionário estruturado de dez questões. Foram respondentes os profissionais de três empresas gaúchas cujos fundadores aplicam a metodologia ontopsicológica em suas empresas: uma do setor de Segurança localizada em Santa Cruz do Sul (RS); uma do setor fumageiro de Vera Cruz (RS) e uma rede farmacêutica com ampla atuação no RS. Os 56 entrevistados por formulário são nomeados em ordem numérica como Respondente 1, 2, 3, 4, e assim por diante, conforme ordem de chegada de suas respostas ao formulário. Para respeitar o anonimato das fontes, ao longo da seção de resultados, procurou-se, na medida do possível, não identificar a empresa em que cada respondente trabalha.

Além destas, foram realizadas duas entrevistas realizadas com entrevistados brasileiros moradores na China, com atuação no setor de Comércio Internacional, foram feitas a partir de um primeiro contato presencial e posterior envio de um depoimento de um deles por WhatsApp sobre o modo de trabalho na China. O primeiro depoimento do entrevistado 1 foi colhido durante fala do entrevistado ao grupo de empresários e a segunda entrevista, do entrevistado 2, foi com depoimento enviado pelo entrevistado por WhatsApp. Os dois entrevistados da China são nomeados neste trabalho “Entrevistado 1” e “Entrevistado 2”.

As entrevistas realizadas por meio do formulário foram estruturadas com roteiro estruturado, conforme lista de questões apresentadas no Anexo A, e foram analisadas com a técnica de análise de conteúdo, com auxílio de Inteligência Artificial e posterior revisão do autor, que assume toda responsabilidade pelo texto apresentado, organizada em categorias temáticas. Os resultados completos serão apresentados na seção 4 deste trabalho.

A análise de conteúdo, enquanto técnica de investigação qualitativa, é definida por Bardin (2011, p. 48) como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos

às condições de produção e recepção dessas mensagens. No presente estudo, a análise foi aplicada de forma temática, organizando as respostas em categorias construídas a partir do próprio conteúdo das entrevistas, em conformidade com as etapas propostas pela autora: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

4. RESULTADOS

Com o intuito de investigar as percepções sobre o trabalho em um contexto prático, conforme explicitado na seção 3, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 56 profissionais de empresas cujos empresários estudam e aplicam Ontopsicologia em seus negócios. As questões foram fonte de inspiração para a criação das categorias. A partir das nove questões e das respostas obtidas delas, o conteúdo foi dividido em três categorias temáticas, conforme descrito a seguir. As questões 1 e 2 basicamente identificam o colaborador e sua rotina de trabalho e, por isso, não deram origem às categorias. Quanto ao perfil dos entrevistados, apresenta-se alguns dados que parecem mais pertinentes a essa pesquisa.

Em relação ao perfil dos 56 respondentes, os dados obtidos nas questões 1 e 2 revelam uma amostra representativa de diferentes níveis hierárquicos. Quanto às funções exercidas, foram identificados: 3 diretores (financeiro, de produção e comercial); 14 gerentes e gestores de unidade; 3 supervisores; 9 encarregados e coordenadores; 17 profissionais em cargos técnicos e administrativos — entre analistas, assistentes e técnicos de áreas como Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Qualidade e Finanças —; 9 profissionais na área de atendimento ao público e vendas, incluído farmacêuticos e atendentes; e 1 colaborador em função operacional. O tempo de vínculo com a empresa variou expressivamente, de poucos meses a 18 anos, com a maioria dos respondentes possuindo entre 1 e 5 anos de empresa. Quanto à rotina de trabalho — questão 2 —, os respondentes descreveram predominantemente atividades dinâmicas e multifacetadas, envolvendo atendimento ao público, gestão de equipes, análise de dados administrativos e acompanhamento de resultados, com muitos descrevendo suas rotinas como desafiadoras, gratificantes e em constante evolução.

Às questões de 3 a 8, dizem respeito a como o profissional vê e sente que o seu trabalho pode ou dá, não apenas sustento, mas também autorrealização, satisfação e dignidade. Às questões 9 e 10, abordam de como o trabalhador sente

que o seu desenvolvimento pessoal e profissional pode ajudar na sua plenitude de vida. Foram essas questões de 9 a 10, que podem ser conferidas no Anexo A deste artigo, que se tornaram as mais importantes para o desenvolvimento das categorias. Nesta seção, cada subtítulo, corresponde a uma categoria.

4.1 O trabalho contemporâneo e a busca por realização

Os resultados da pesquisa de campo confirmam o que a literatura indica: os trabalhadores contemporâneos percebem o trabalho de forma multidimensional, muito além da subsistência. Quando questionados sobre o que o trabalho representa em suas vidas, a grande maioria dos 56 respondentes mencionou crescimento, propósito, identidade e realização — frequentemente antes de mencionar a necessidade financeira. Essa percepção foi consistente entre os diferentes perfis e setores da amostra: colaboradores de uma rede farmacêutica, de uma indústria fumageira e de uma empresa de segurança, todas cujos fundadores aplicam os princípios ontopsicológicos em sua gestão.

Um colaborador com mais de um ano de empresa resumiu essa visão de forma direta: “Para mim, o trabalho representa a dignidade de um ser humano! É o ponto onde existe evolução pessoal, profissional e isso é refletido na família e na comunidade!” (Respondente 2, 2026). A ideia de dignidade como expressão central do trabalho conecta-se à perspectiva de Arendt (2007), para quem o trabalho transcende o ciclo biológico de necessidades e torna-se ato de criação humana. Um colaborador com 17 anos de empresa aprofundou essa visão:

Hoje, o trabalho representa uma parte muito importante da minha vida. É através dele que encontro motivação diária, propósito e a possibilidade de crescimento pessoal e profissional. Todas as minhas conquistas estão diretamente ligadas ao meu trabalho, pois ele me impulsiona a buscar resultados, evolução constante e novos desafios. Além da realização profissional, o trabalho também representa aprendizado, desenvolvimento e a oportunidade de contribuir com pessoas e equipes, gerando resultados positivos tanto para a empresa quanto para minha vida pessoal. (Respondente 10, 2026)

Esses relatos evidenciam que, no contexto das organizações pesquisadas, o trabalho contemporâneo é amplamente percebido como veículo de realização humana. Como sintetizou um colaborador do setor fumageiro: “O trabalho é uma parte muito importante da minha vida, vai além de apenas um trabalho, é autorrealização, crescimento pessoal e profissional” (Respondente 56, 2026). Esse dado confirma a hierarquia proposta por Maslow (2000), segundo a qual a autorrealização emerge

quando o indivíduo encontra na sua atividade a expressão de seus potenciais mais elevados.

4.2 O conflito entre sobrevivência financeira e identificação pessoal

Apesar do predomínio de percepções positivas, os dados também revelam a coexistência do conflito identificado na literatura: a tensão entre trabalhar por necessidade financeira e trabalhar por identificação pessoal. Para alguns respondentes, esse conflito se manifesta de forma explícita. Quando perguntada se o trabalho representa também autorrealização, uma respondente expressou essa ambivalência: “Hoje, com filhos, seria apenas para sustento. Antes, seria uma forma de dar o meu melhor e ser reconhecida por isso” (Respondente 52, 2026). Esse relato ilustra como responsabilidades e papéis sociais podem deslocar a relação do indivíduo com o trabalho da dimensão da realização para a da obrigação, o que Fromm (2015) descreveria como passagem do modo do ser para o modo do ter.

Outros respondentes, no entanto, integraram as duas dimensões de forma orgânica, percebendo no trabalho a coexistência entre sustento e busca por crescimento pessoal. A expressão “trabalhador não é só sobre pagar contas, é sobre sentir que você existe de forma ativa no mundo” (Respondente 19, 2026) sintetiza essa superação da dicotomia. Outro colaborador descreveu com precisão esse equilíbrio:

Antes de tudo o sustento, o pão de cada dia, mas também a busca de me desafiar, resolver problema, criar algo diferente, uma ideia nova, uma melhoria, e a descoberta de cada dia mais coisas que levamos para nossa vida. (Respondente 29, 2026)

Esse fenômeno corresponde ao que Frankl (2011) identifica como a transformação do trabalho em fonte de sentido: quando o indivíduo encontra no cotidiano profissional algo que ultrapassa a obrigação, o trabalho deixa de ser apenas meio de sobrevivência e torna-se afirmação de sua presença ativa no mundo.

4.3 O trabalho como expressão da identidade do indivíduo

A questão 7 do questionário — “Você sente que seu trabalho expressa suas características pessoais?” — revelou um dos resultados mais expressivos da pesquisa: a quase totalidade dos respondentes respondeu afirmativamente, com depoimentos que evidenciam forte integração entre identidade pessoal e prática profissional. Esse resultado corrobora as perspectivas de Maslow, Fromm e

Meneghetti, para quem o trabalho autêntico emerge do Em Si do indivíduo. Uma gestora com seis anos de empresa demonstrou, em seu relato, essa integração entre ser e fazer:

Sinto que meu trabalho expressa muitas das minhas características pessoais. A forma como lidero, cuido das pessoas, organizo as demandas e busco resolver problemas reflete meu senso de responsabilidade, comprometimento e dedicação. Também acredito que meu lado humano aparece muito no cuidado com os clientes e com a equipe, porque gosto de ajudar, orientar e fazer as coisas acontecerem da melhor forma possível. Meu trabalho exige comunicação, equilíbrio e persistência, características que fazem parte de quem eu sou hoje. (Respondente 16, 2026)

Outros respondentes expressaram essa integração de forma mais concisa: “Consigo ser quem eu sou no trabalho. Minha personalidade é a mesma” (Respondente 33, 2026). Um colaborador foi além, descrevendo como o convívio com a cultura da empresa transformou inclusive sua vida pessoal: “Acabei que trouxe a cultura da empresa para minha vida pessoal, isso me deu um sentido diferente na maneira de pensar e agir” (Respondente 6, 2026). Esse tipo de relato aponta para o fenômeno que a Ontopsicologia descreve como expressão do Em Si em ação: quando o trabalho é vivido a partir da natureza genuína do indivíduo, ele molda não apenas a vida profissional, mas a existência como um todo. O pequeno número de respondentes que relatou não sentir essa identificação ilumina, por contraste, a importância dessa congruente: quando o trabalho não expressa o ser do indivíduo, esse distanciamento é percebido como limitação — confirmando a tese de Marx (2004) sobre a alienação como negação da essência humana.

4.4 Possibilidades de equilíbrio entre sustento e autorrealização

Quando questionados diretamente se o trabalho também representa autorrealização, além do sustento (Q8), praticamente a totalidade dos respondentes respondeu afirmativamente, com argumentos consistentes e variados. A convergência foi notável: independentemente do setor, da função ou do tempo de empresa, os colaboradores reconheceram no trabalho uma dimensão de realização que transcende a remuneração. Um colaborador com mais de dez anos de empresa expressou essa relação com precisão:

Para mim o trabalho também é uma forma de autorrealização. Trabalho nunca foi sobre dinheiro, mas sobre entrega, meritocracia, desafio e crescimento. Gosto de ter oportunidades para evoluir, buscar ser melhor a cada dia e perceber que minha dedicação gera resultado. (Respondente 12, 2026)

A perspectiva de gênero e trajetória de vida também emergiu como fator que amplia o significado do trabalho, situando-o como instrumento de autonomia e superação pessoal contínua:

Como mulher eu vejo o trabalho como oportunidade de ser dona de mim e das minhas escolhas. Como pessoa eu me realizo quando visualizo minha trajetória e entendo que a cada dia tenho a chance de me superar. (Respondente 47, 2026)

O conjunto das respostas indica que o equilíbrio entre sustento e autorrealização não é percebido como conflito, mas como coexistência natural — condição que Frankl (2011) associa à presença de sentido na atividade exercida. Quando há identificação genuína entre o indivíduo e sua atividade, o caminho da autorrealização torna-se viável, confirmando o que Meneghetti (2021) descreve como o trabalho que emerge do Em Si de cada ser humano.

4.5 Reflexões sobre o trabalho e a realização humana

As questões 9 e 10 — sobre contato com práticas de desenvolvimento pessoal ou profissional e sua influência na relação com o trabalho — geraram dados diretamente relevantes para o objetivo deste estudo. A grande maioria dos respondentes afirmou ter tido contato com tais práticas dentro de suas empresas, e a influência dessas práticas foi amplamente reconhecida. Em organizações cujos fundadores aplicam a metodologia ontopsicológica, o desenvolvimento pessoal é percebido não apenas como treinamento técnico, mas como transformação da própria relação com o trabalho. Um colaborador com 17 anos de empresa descreveu com profundidade essa transformação:

Aprendi a não ver o trabalho apenas como uma obrigação ou responsabilidade profissional, mas como algo que faz parte da minha vida e da minha construção pessoal. Passei a entender o trabalho como uma oportunidade constante de crescimento, aprendizado e realização. Isso fez com que eu criasse um vínculo maior com o que faço. (Respondente 10, 2026)

Outro respondente captou, em seu depoimento, o mecanismo de transformação proposto pela Ontopsicologia — a ampliação da consciência interna como condição para um desempenho mais integrado e autêntico:

A autorreflexão sobre os temas abordados, por mais simples que pareçam, nos ajudam a pensar melhor antes de agir, pensar com mais clareza, levar para casa o conhecimento apresentado nos faz voltar no dia seguinte muito mais atentos, descansados, com a cabeça mais no lugar, mente mais aberta, e isso reflete no nosso desempenho e desempenho de colegas independentemente da função de cada um. (Respondente 29, 2026)

Uma analista da área de pessoas descreveu as formações vivenciadas como transformação prática da forma de se relacionar e resolver problemas no cotidiano profissional:

As formações e abordagens de desenvolvimento que vivenciei me ajudaram a ter um olhar mais reflexivo sobre minha atuação profissional. Passei a entender melhor meus pontos fortes, a lidar com maior equilíbrio diante dos desafios e a valorizar mais o trabalho em equipe. De forma prática, isso se reflete na maneira como me comunico, como resolvo problemas e como me relaciono com colegas e liderança. (Respondente 35, 2026)

O conjunto dos dados aponta para uma conclusão que integra teoria e prática: quando os princípios ontopsicológicos orientam a cultura organizacional, os colaboradores tendem a perceber o trabalho como espaço de expressão autêntica e de crescimento humano. Como sintetizou um colaborador ao descrever o impacto das práticas de sua empresa: “Me fez ver o trabalho de uma forma diferente do que antes, reavaliar atitudes diante dos desafios diários, não apenas no trabalho, mas no dia a dia” (Respondente 56, 2026). Esse resultado confirma que o trabalho pode — e deve — ser vivido como expressão genuína da identidade e potencialidade de cada indivíduo, transcendendo a condição de mero instrumento de sustento.

4.6 Impressões da China: o trabalho vivenciado em escala

As visitas na China ocorreram entre os dias 12 e 17 de maio de 2026, em diversas empresas de grande porte, cada uma com milhares de funcionários. Organizações que vão desde impressionantes 900.000 colaboradores até receita anual superior a 1 trilhão de yuans, equivalente a mais de 1 trilhão de reais. Algumas são líderes mundiais em seus segmentos, como fabricantes de baterias, *drones*, carros elétricos, plataformas digitais de *games*, *cloud*, GPS, música, vídeos, comunicação, robótica e *e-commerce*, entre outros. Algumas dessas empresas iniciaram como *startups* e hoje se destacam como gigantes em seus respectivos segmentos.

Em todas elas, o que foi percebido é a forma como essas empresas tratam seus colaboradores, por meio de treinamentos, premiações e critérios que envolvem tempo de casa e meritocracia. O valor que o trabalhador atribui ao seu emprego, bem como o orgulho de fazer parte da empresa, é visível. Os colaboradores demonstravam satisfação em bem servir e orgulho no trabalho que realizavam.

Outro aspecto percebido é que todos trabalham, independentemente da idade. Foram vistas pessoas com 70 anos ou, quiçá, até mais, desempenhando atividades

como limpeza, jardinagem e afins, com aparente objetivo de mantê-las ativas, produtivas e úteis à sociedade, conferindo-lhes dignidade. Pontos que também chamam atenção são a ausência de pessoas obesas e o pequeno número de hospitais avistados, mesmo em cidades com milhões de habitantes. Durante as observações realizadas, foram vistos apenas dois hospitais, o que transmite a percepção de que aqueles que se dedicam intensamente às suas atividades laborais não têm tempo para adoecer, como se houvesse a ideia implícita de que não se pode adoecer para não correr o risco de não poder trabalhar.

Antônio Meneghetti, ao falar sobre a China e sobre a forma como os chineses enxergam e encaram o trabalho, afirma em trechos de conferência assistida pelo grupo do *Isomaster* e posteriormente transcrita na 32ª edição da Revista Performance Líder, de 2011, diz:

Na China não existe assistencialismo, é uma provocação constante para a responsabilidade individual. É superior conceito! É o dever de trabalhar e manter a si e seus entes queridos, por isso na psicologia de um chinês, é impensável não trabalhar, prefere cometer suicídio a não ter emprego, para não ter a desonra de não poder sustentar sua família. (MENEGETTI, 2026, 3min50s)

Também em depoimento de um brasileiro que vive na China há mais de 10 anos, foi relatado: “A família tem orgulho do trabalho que seu filho possui.” Esse mesmo entrevistado também comentou sobre os estudos na China:

Cada chinês, ao nascer, tem uma contagem regressiva para prestar uma prova chamada *Gao Kao*, uma espécie de vestibular semelhante ao ENEM, extremamente difícil, mas que representa motivo de orgulho para quem atinge a nota necessária e de vergonha para aqueles que não conseguem. Famílias ricas e abastadas colocam seus filhos para estudar em grandes universidades ao redor do mundo, como Harvard, Oxford, Cambridge ou Massachussets etc., especialmente quando não passam no *Gao Kao*, cuja prova ainda considera que alunos com as melhores notas podem escolher as melhores universidades chinesas. Porém, dentro da cultura chinesa, são as suas universidades as melhores e mais importantes! (Entrevistado 1, 2026)

O segundo empresário brasileiro que vive na China, também com mais de 10 anos naquele país, afirma:

Os chineses em geral encaram o trabalho como a principal atividade deles, a meu ver, o trabalho sempre vem em primeiro lugar antes de qualquer outra coisa. Dentro da rotina do cotidiano do chinês o mais normal é fazer hora extra constantemente, as vezes trabalhar em fim de semana e feriados. Eles trabalham muito, porque no geral, quanto mais eles trabalham, mais eles ganham, pois são comissionados normalmente. Existe uma diferença entre funcionários de escritório/corporativos e de chão de fábrica. Os de escritório num geral trabalham das 08:00 às 18:00 com uma ou duas horas de almoço, normalmente de segunda a sexta e em alguns casos segunda a sábado. Já os de chão de fábrica/operários, normalmente trabalham todos os dias com uma folga por mês (ou de segunda a sábado) e geralmente trabalham das

09:00 às 21:00, com horário de almoço e janta. As férias são acumulativas ao longo dos anos que trabalham, mas varia de cidade para a cidade, tem aposentadoria e feriados. (Entrevistado 2, 2026).

Com esses conceitos de estudo rígido e trabalho para todos, somados à cordialidade, respeito, disciplina e ordem, em escala chinesa, percebe-se um país moderno, pujante, com população aparentemente segura e em constante busca por desenvolvimento e crescimento. A experiência reforça, na prática, o que a teoria sustenta: quando o trabalho é vivido como expressão de identidade e responsabilidade, torna-se fonte inesgotável de dignidade e realização.

5. CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa, buscou-se investigar de que forma o trabalho pode ser vivido não apenas como obrigação social ou meio de subsistência, mas como expressão da identidade pessoal, fonte de autorrealização e dignidade. A análise realizada, apoiada em autores como Arendt, Marx, Maslow, Fromm, Frankl e Meneghetti, permitiu confirmar que essa é uma questão profunda e multidimensional, que envolve aspectos filosóficos, psicológicos, culturais e existenciais.

O problema de pesquisa foi respondido ao longo das seções deste trabalho, alcançando, portanto, o objetivo principal. Ficou evidente que o caminho entre o trabalho como mero sustento e o trabalho como realização não é automático, mas possível: depende do autoconhecimento do indivíduo, de sua capacidade de identificar e exercer suas potencialidades e do grau em que o ambiente profissional favorece essa expressão genuína. Os objetivos específicos foram alcançados: analisou-se a relação entre identidade e prática profissional, identificaram-se fatores que tornam o trabalho fonte de prazer e expressividade, e refletiu-se sobre o papel do trabalho na construção da realização humana.

A experiência de produzir este trabalho foi extraordinariamente enriquecedora. O processo de revisão bibliográfica ampliou significativamente a compreensão sobre as diferentes perspectivas teóricas que abordam o tema, permitindo perceber como autores de épocas e tradições distintas convergem para a mesma conclusão: o ser humano, quando age a partir de sua natureza mais autêntica, encontra no trabalho não um fardo, mas uma fonte de prazer, criatividade e realização.

As observações realizadas na China, em maio de 2026, foram especialmente impactantes. Testemunhar, na prática, como uma cultura inteira incorpora o trabalho como valor central de dignidade, responsabilidade e identidade coletiva trouxe à

realidade empírica aquilo que os autores estudados descrevem em termos teóricos. A visita a empresas com centenas de milhares de funcionários, todas marcadas por um *ethos*³ profundo de comprometimento e orgulho no trabalho, foi um dos momentos mais reveladores de toda a pesquisa.

A especialização em Ontopsicologia proporcionou ferramentas conceituais e existenciais que vão muito além do que se esperava ao ingressar no curso. A ciência de Antônio Meneghetti oferece uma chave de leitura única para compreender o ser humano em sua integralidade — e, em particular, para entender por que tantas pessoas sentem que trabalham muito, mas realizam pouco. O conceito de *Em Si*, a noção de autenticidade em ação e a compreensão do trabalho como vocação foram aprendizados que transformaram, também, a própria relação pessoal com o trabalho.

Reconhece-se, por fim, que este estudo representa um ponto de partida e não um ponto de chegada. Há muito ainda a pesquisar: a relação entre autorrealização e contextos de vulnerabilidade econômica, o impacto das novas tecnologias no significado do trabalho, as implicações práticas da Ontopsicologia na gestão de pessoas e a comparação sistemática entre diferentes culturas de trabalho ao redor do mundo. Esses caminhos ficam como convite a pesquisadores e profissionais que, como este autor, acreditam que o trabalho pode — e deve — ser uma das mais nobres expressões da vida humana.

³A palavra “ethos” tem origem no grego antigo ἦθος (êthos), termo utilizado para designar costume, hábito, caráter ou modo de ser. Na filosofia grega, especialmente em Aristóteles, o conceito passou a representar a disposição moral e o conjunto de valores que orientam o comportamento humano (ARISTÓTELES, 2001).

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Mário da Gama Kury. 4. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

ENTREVISTADO ANÔNIMO. Depoimento concedido a Ricardo Rauber. China, maio 2026.

FRANKL, Viktor E. **Em Busca de Sentido**: um psicólogo no campo de concentração. 37. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

FROMM, Erich. **Ter ou Ser?** 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MASLOW, Abraham H. **Motivação e Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

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

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2012.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2022.

MENEGHETTI, Antonio. **Sistema e Personalidade**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2019.

MENEGHETTI, Antonio. Canal Performance Líder – Missão Empresarial China. **Psicologia e Inteligência Econômica Chinesa**. YouTube. Publicado em 13 maio 2026. Duração 19m28s. Disponível em: <https://youtu.be/cVLQrixKTOW%0A>. Acesso em: 21 jun. 2026.

ANEXO A — ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Qual é a sua função e há quanto tempo atua na empresa?
2. Como você descreve sua rotina de trabalho?
3. O que o trabalho representa hoje para você?
4. Você se sente realizado(a) com o que faz? Por quê?
5. Em quais momentos você percebe maior satisfação no trabalho?
6. E em quais momentos percebe maior insatisfação?
7. Você sente que seu trabalho expressa suas características pessoais?
Explique.
8. Além de sustento, para você, trabalhar é também uma forma de autorrealização? Por quê?
9. Você conhece ou já teve contato com alguma abordagem/formação voltada ao desenvolvimento pessoal ou profissional dentro da empresa?
10. Caso sim: você percebe alguma influência disso na forma como você encara o trabalho? Como?