



**FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI  
CURSO DE ONTOPSICOLOGIA**

**EMILYN FERNANDA DE OLIVEIRA OSTWALD**

**Fit cultural e Ontopsicologia: a conexão entre a cultura organizacional e a  
realização individual**

**Restinga Seca  
2024**

**EMILYN FERNANDA DE OLIVEIRA OSTWALD**

**Fit cultural e Ontopsicologia: a conexão entre a cultura organizacional e a realização individual**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia, Curso de Graduação Bacharelado em Ontopsicologia, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador Prof. Dr Ricardo Schaefer

Restinga Seca  
2024

EMILYN FERNANDA DE OLIVEIRA OSTWALD

**Fit cultural e Ontopsicologia: a conexão entre a cultura organizacional e a realização individual**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia, Curso de Graduação Bacharelado em Ontopsicologia, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Schaefer.

Restinga Seca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Ricardo Schaefer  
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof(a). Dr.(a) ...  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof(a). Dr.(a) ...  
Membro da Banca Examinadora  
Faculdade Antonio Meneghetti

## AGRADECIMENTOS

É engraçado, emocionante e até mesmo clichê chegar nesse novo começo da trajetória que já iniciou, mas que logo, se tornará ainda mais difícil. Sai de casa aos 17 anos atrás de um sonho: me conhecer e agir. Mas não imaginava que seria além do autoconhecimento e ação.

A Ontopsicologia é transformação, ressignificação, é amor, é alegria, é confronto, é a vida que pulsa e comunica: vai por aqui, faça assim, não seja dessa forma, age com naturalidade, confia em ti, age com medo mesmo, corra, chore, sorria, dança, viva conforme os teus sentidos, viva conforme te sentir. Mas jamais esqueça que a resposta está dentro de ti.

A Ciência Ontopsicológica é uma jovem senhora, que está disposta a entrar no universo mais profundo de cada identidade disponível a querer mais de si, da vida e de Deus. Ela é a liberdade dentro da dimensão de quem se é. Sou eternamente grata e apaixonada pelo Recanto Maestro e suas belezas, pela Antonio Meneghetti e seus profissionais incansáveis, pelos mestres disponíveis a ensinar tanto e a mudar vidas, entretanto, sou eternamente grata ao Professor Antonio Meneghetti que ultrapassou todas as barreiras possíveis para que trouxesse uma ciência que vai além da técnica e experiências, mas que nos abraça e ensina que este é o mundo da vida. O mundo da vida que vivemos dentro de cada um de nós.

A responsabilidade aumenta, pois o caminho recém começou, ainda tem muito mais para aprender e crescer. Acredito sinceramente que o processo é contínuo e nunca acaba, nunca para. Somos sementes a serem plantadas no caminho de tantos outros que a vida nos colocar de frente para ajudar e auxiliar, porém, sempre lembrando que a decisão é sempre particular.

Desta forma, agradeço a Deus ao Ser Total, a própria vida por ter organizado a minha caminhada como ela deveria ter sido até aqui e não como eu imaginava que deveria ser. Estou calma e tranquila pelos próximos passos a serem construídos, a trajetória é longa e pela lógica só tenho 22 anos, ainda existem muitos caminhos a percorrer e muitos mares a desbravar. O céu não é o limite, o limite habita até onde nós decidimos estacionar.

*“O sábio colocou a mão dentro do peito  
e extraiu uma porção de coisas  
que lançou aos presentes.  
Desses, alguns foram tocados  
e sofreram;*

*não recolheram aquelas coisas,  
seguiram à sombra de si mesmos  
e permaneceram inconscientes.  
Outros recolheram aquelas coisas  
e as colocaram entre o coração e a mente.  
Esses tornaram-se luz  
e continuaram a criação.”*

*Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, 2021.*

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a minha família que não mediu esforços para me ajudar no que necessário para que eu estivesse realizando um sonho. Foram incansáveis em me ajudar e dar todo o suporte necessário para dias coloridos e dias cinzas, além de me oportunizar viver imensamente um grande projeto de vida.

Aos meus colegas e professores que me desafiaram a crescer e me tornar uma pessoa melhor a cada nova aula. Ao Recanto Maestro que nos proporciona um lugar de natureza, descobrimento e contínuo renascimento em cada momento de sintonia com o mesmo. Também ao meu orientador que sempre foi um grande exemplo de pessoa e liderança, desde que comecei a cursar o Bacharelado em Ontopsicologia.

Por fim, dedico a todos aqueles que sentem desejo em realizar-se profissionalmente no meio em que está inserido e que gostariam de aprofundar ainda mais esse universo da liderança, cultura organizacional e Ontopsicologia.

É este o sentido: “A vida é bela se você sabe fazê-la bela. Você pode não ter a técnica específica, mas que a vida não tenha o seu tesouro é absurdo. De acordo como trabalha, surge aquilo que você nunca esperou, que nunca havia sonhado”.

*Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, 202*

**RESUMO:** O Fit Cultural refere-se ao grau de alinhamento entre os valores pessoais dos profissionais e os valores promovidos pela cultura organizacional. A Ontopsicologia contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Este trabalho tem como objetivo apresentar e analisar como o Fit Cultural contribui para o alinhamento de identidade entre líder e colaborador, sobre a perspectiva da Ontopsicologia. A pesquisa foi realizada na empresa Super Tratores, utilizando um questionário com profissionais da organização para medir o alinhamento entre seus valores pessoais e os valores organizacionais. A metodologia adotada foi mista, integrando abordagens quantitativas e qualitativas, com o uso de gráficos e análises descritivas. A partir dos dados coletados, observou-se que o alinhamento entre valores pessoais e organizacionais impactam diretamente na realização pessoal e profissional dos profissionais. A Ontopsicologia aprofunda a compreensão da conexão entre profissional e empresa, percebendo que, ao se sentirem parte do projeto do líder, os profissionais vivem a sua própria identidade e realizam-se ainda mais, pois trata-se de uma realização superior, é íntimo e próprio de cada um. Portanto, o Fit Cultural, quando genuíno, fortalece a cultura organizacional e a Ciência Ontopsicológica pode ser utilizada a todo tempo, logo, principalmente quando a evidência de que aquele profissional pode se desenvolver ainda mais em relação a sua própria identidade, colhendo mais resultados na sua vida profissional e pessoal.

**Palavras-chave:** Fit cultural; Cultura organizacional; Liderança; Ontopsicologia.



**ABSTRACT:** The Cultural Fit refers to the degree of alignment between the personal values of professionals and the values promoted by the organizational culture. Ontopsychology contributes to the personal and professional development of employees. This work aims to present and analyze how the Cultural Fit contributes to the alignment of identity between leader and collaborator, on the perspective of Ontopsychology. The survey was conducted in the company Super Tratores, using a questionnaire with professionals of the organization to measure the alignment between their personal values and organizational values. The methodology adopted was mixed, integrating quantitative and qualitative approaches, with the use of graphs and descriptive analysis. From the data collected, it was observed that the alignment between personal and organizational values directly impact on the personal and professional achievement of professionals. Ontopsychology deepens the understanding of the connection between professional and company, realizing that by feeling part of the leader's project, professionals live their own identity and realize themselves even more, because it is a superior achievement, is intimate and proper to each one. Therefore, the Cultural Fit, when genuine, strengthens the organizational culture and the Ontopsychological Science can be used at all times, so, especially when the evidence that this professional can develop further in relation to his own identity, Getting more results in your professional and personal life.

**Keywords:** Cultural fit; Organizational culture; Leadership; Ontopsychology.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO .....</b>	<b>11</b>
<b>3. JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Cultura organizacional e Liderança .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Fit cultural: alinhamento entre valores pessoais e organizacionais.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3 Ciência Ontopsicológica aplicada no alinhamento de identidade entre a cultura organizacional e a realização individual.....</b>	<b>20</b>
<b>5. METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
<b>6. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>26</b>
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, onde a competitividade e a tecnologia ditam o ritmo de um contexto cheio de informações, com a perda de valores, o alinhamento entre os valores dos profissionais e os da empresa é cada vez mais importante. Para além de saber que pessoas estão se colocando para dentro da empresa, mas compreender se realmente existirá um olhar de crescimento e vontade de evolução.

Esse alinhamento, entre organização e profissionais é conhecido como Fit Cultural, o qual não apenas alinha os valores, mas também possibilita a satisfação, a realização e a construção dos profissionais em sua carreira, promovendo um ambiente de trabalho mais coerente ao contexto em que está inserido.

Este estudo foi realizado na Super Tratores e tem como foco investigar a conexão entre os valores pessoais dos profissionais e os valores organizacionais da empresa, a partir da perspectiva da Ontopsicologia. A escolha desse tema partiu de uma percepção prática de que, ao sentir-se parte de um projeto maior e alinhado com seus próprios valores, o profissional encontra maior significado no seu trabalho. Deixa de estar apenas alinhado aos valores do líder, mas passa a realizar-se de uma forma ainda mais profunda, na qual deposita toda a sua identidade em prol da autorrealização e crescimento.

Esta pesquisa tem como objetivo geral, identificar e analisar como o Fit Cultural e a Ontopsicologia contribuem para a conexão entre a cultura organizacional e a realização individual. Para isso, são explorados objetivos específicos que visam (1) apontar e analisar de que forma os valores da empresa em fit com os valores pessoais, reforçam a cultura organizacional, (2) descrever o Fit Cultural com base no alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais da empresa, sendo que os valores organizacionais são o espelho do líder, e (3) demonstrar como, por meio da Ciência Ontopsicológica, é possível perceber o alinhamento de identidade entre líder e colaborador, além de ter a evidência dos profissionais que vivem a sua própria identidade, resultando em realização.

As motivações para escolher esse tema são tanto pessoais quanto profissionais. Como a autora está inserida no contexto da Super Tratores, a autora vivenciou o impacto positivo e colheu os resultados de um ambiente de trabalho onde os profissionais se identificam com os valores da empresa e participam de forma ativa no desenvolvimento do projeto. Essa conexão promove não apenas um senso de pertencimento, mas também gera motivação, crescimento profissional e realização pessoal. No entanto, também se observam desafios, como a dificuldade de alguns profissionais em encontrar esse alinhamento e também dos líderes da organização em compreender quanto os seus liderados estão em conexão com a empresa, o que justifica a escolha da Ontopsicologia como base teórica e prática para compreender os aspectos internos que influenciam os que estão alinhados e os quais é possível trabalhar para essa evolução.

Do ponto de vista social, este trabalho traz uma importante contribuição ao explorar como o Fit Cultural e sua influência no alinhamento entre identidade pessoal e organizacional

nas empresas. Na prática, a pesquisa oferece ferramentas para que outras empresas possam identificar o Fit Cultural e promover essa harmonia entre seus profissionais e sua cultura organizacional. No contexto acadêmico, a Ontopsicologia é uma ciência que pode ser usada como ferramenta para estudar o Fit Cultural e auxiliar na transformação de um novo olhar para os líderes e profissionais para compreenderem a dinâmica que ocorre dentro do contexto organizacional. Assim, contribuindo para a realização de tantas pessoas que querem mais de si.

## **2. OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Este estudo tem como objetivo geral identificar e analisar como o Fit Cultural e a Ontopsicologia contribuem para a conexão entre a cultura organizacional e a realização individual.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Este estudo tem como objetivos específicos abordar as seguintes temáticas:

- Apontar e analisar de que forma os valores da empresa em fit com os valores pessoais, reforçam a cultura organizacional.
- Descrever o Fit Cultural com base no alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais da empresa, sendo que os valores organizacionais são o espelho do líder.
- Demonstrar como, por meio da Ciência Ontopsicológica, é possível perceber o alinhamento de identidade entre líder e colaborador, além de ter a evidência dos profissionais que vivem a sua própria identidade, resultando em realização.

## **3. JUSTIFICATIVA**

A presente pesquisa nasce do interesse da autora em compreender como o Fit Cultural pode contribuir para a percepção do alinhamento de identidade entre líder e colaborador, sobre a perspectiva da Ontopsicologia. Esse tema se conecta diretamente com sua experiência profissional, onde é perceptível que os colaboradores começam a agir de forma diferenciada quando seus valores pessoais estão alinhados com os da empresa. Quando essa conexão é estabelecida, o colaborador internaliza a cultura organizacional, pois os valores vivenciados diariamente refletem sua própria identidade. Esse processo permite que o colaborador transcenda o papel de um funcionário comum, tornando-se um profissional que "veste a camisa", alcançando autorrealização tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

A justificativa acadêmica para esta pesquisa baseia-se na constatação de que há muitas pesquisas que investigam o Fit Cultural e seu impacto nas organizações, porém, há uma escassez de estudos quanto ao enfoque desejado pela autora. Diante dessa lacuna, torna-se

relevante aprofundar o entendimento sobre como a cultura organizacional é formada a partir da liderança e como os colaboradores se identificam com os valores e propósitos da empresa, sendo com o viés da Ciência Ontopsicológica que ajuda na compreensão das ordens internas que orientam esse alinhamento, afinal de que forma compreende-se qual é o seu propósito e como alinhá-lo ao trabalho. Ao explorar essa relação, este estudo pretende contribuir para o avanço das pesquisas sobre o alinhamento entre identidade pessoal e organizacional, proporcionando uma perspectiva inovadora a partir da Ontopsicologia.

Como justificativa social, este trabalho pretende apresentar à sociedade uma discussão fundamentada na ciência Ontopsicológica para compreender o Fit Cultural e sua influência no alinhamento entre identidade pessoal e organizacional nas empresas. Compreende-se que antes existia a busca de um trabalho pela necessidade de subsídio, mas que hoje a busca por um trabalho e que o mantém naquele negócio é a busca pelo encontro de quem se é na raiz, ou seja, ser pessoa, tem uma função para a sociedade. A Ontopsicologia propõe que cada indivíduo possui um projeto de natureza a ser realizado, que se manifesta em uma forma única de ser, pensar, agir e perceber o mundo. Esse potencial é intrínseco e deve ser expressado na vida; caso contrário, pode resultar em frustração. Assim, é fundamental que se busque a prática existencial e profissional, promovendo a construção da própria realização histórica a partir do verdadeiro "eu sou".

## **4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **4.1 Cultura organizacional e Liderança**

A cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca em todas as horas, sendo constantemente desempenhada e criada por nossas interações com outros e moldada por comportamento de liderança, e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento (Schein, 2009, p. 01). Na etimologia "A raiz latina da palavra 'cultura' é *colere*, o que pode significar desde cultivar e habitar a adorar e proteger" (Eagleton, 2005, p. 10). A ideia de cultura levanta várias conceituações para a definição de cultura a partir do desenvolvimento histórico da humanidade. "Um de seus significados originais é "lavoura " ou "cultivo agrícola", o cultivo do que cresce naturalmente" (Eagleton, 2005, p. 09).

A cultura é a dinâmica do líder estabelecida em determinado contexto, aquela que cresce e naturalmente é cultivada. A Cultura Organizacional "é o jeito de ser e de agir de uma empresa que pode ser modelado por estímulos emanados da liderança, comportamentos refletidos por ela e estratégias de gestão de pessoas bem conduzidas. A Cultura Organizacional é o somatório dos valores compartilhados pelos colaboradores durante sua jornada de experiência na empresa, dando origem ao tão comentado DNA corporativo" (Madruga, 2023, p. 90).

Quando ingressamos em uma empresa e começamos a nos integrar ao ambiente de trabalho, observamos, por meio das atitudes dos profissionais que já fazem parte da organização há mais tempo, a existência de instruções que orientam o comportamento e fornecem um direcionamento claro sobre como agir. Gradualmente, passamos a adotar esses valores em nossas próprias ações e a refletir que essa é a forma adequada de proceder.

Conforme Schein em seu livro *Cultura organizacional e liderança* (2009) “Ainda mais importante, se entendermos melhor a cultura, melhor entenderemos nós próprios - melhor entenderemos as forças que agem em nós e que definem quem somos, que refletem os grupos com os quais nos identificamos e aos quais desejamos pertencer” (Schein, 2009, p. 10).

Em seu livro, Schein (2009) traz por que necessitamos da palavra *cultura*, quando existem tantos outros conceitos, como normas, valores, padrões de comportamento, rituais, tradições etc. Reconhece-se que a palavra *cultura* acrescenta vários outros elementos críticos ao conceito de compartilhamento: estabilidade estrutural, profundidade, extensão e padronização ou integração (Schein, 2009, p. 12). Além de ressaltar várias categorias usadas para descrever cultura:

“Regularidades comportamentais observadas quando as pessoas interagem: a linguagem que usam, os costumes e tradições que desenvolvem e os rituais que empregam em ampla variedade de situações.” As categorias são as apresentadas a seguir:

**Normas do grupo:** Os padrões e valores implícitos que se desenvolvem em grupos de trabalho, como a norma particular de "um dia de trabalho justo por um pagamento diário justo" que se difundiu entre os funcionários do *Bank Wiring Room* nos estudos de Hawthorne.

**Valores expostos:** Princípios e valores articulados, publicamente anunciados, que o grupo declara ao tentar atingir, como "qualidade de produto" ou "liderança em preço.”

**Filosofia formal:** Políticas amplas e princípios ideológicos que orientam as ações de um grupo em relação a acionistas, funcionários, clientes e outros stakeholders, como o altamente divulgado "HP Way" da *Hewlett-Packard*.

**Regras do jogo:** Regras implícitas, não escritas, difundidas por toda a organização; "os macetes" que um novato deve aprender para tornar-se membro aceito; "o jeito que fazemos as coisas aqui.”

**Clima:** Sentimento transmitido em um grupo pelo layout físico e o modo que os membros da organização interagem entre si, com clientes ou outros públicos externos.

**Habilidades natas:** Competências especiais demonstradas pelos membros de um grupo para realizar certas tarefas, habilidades de fazer certas coisas que passam de geração a geração, sem necessariamente estar articuladas por escrito.

**Hábitos de pensar, modelos mentais e paradigmas linguísticos:** Modelos cognitivos compartilhados que orientam as percepções, o pensamento e a linguagem usada pelos membros de um grupo e ensinada aos novos membros no início do processo de socialização.

**Significados compartilhados:** Entendimentos emergentes criados por membros do grupo à medida que interagem entre si.

**"Metáforas raízes" ou símbolos de integração:** As formas pelas quais os grupos se desenvolvem, que podem ou não ser apreciadas conscientemente, mas tornam-se inseridos nos prédios, layouts de escritórios e outros artefatos materiais do grupo. Esse nível de cultura reflete a resposta emocional e estética dos membros à medida que é contrastado com a resposta cognitiva ou avaliativa.

**Rituais e celebrações formais:** Maneiras pelas quais um grupo celebra eventos-chave que refletem valores importantes ou "passagens" importantes dos membros, tais como promoção, conclusão de projetos importantes e marcos."

A partir das observações de Schein (2009), fica visível que a cultura organizacional abrange uma série de elementos que, juntos, formam a identidade de uma organização. A cultura não é apenas uma compilação de valores expostos ou práticas formais, mas envolve aspectos profundos e enraizados, como modelos mentais, hábitos de pensamento e significados compartilhados. Esses elementos desempenham um papel fundamental na formação do comportamento coletivo e nas interações diárias.

Somos atraídos para aquele contexto empresarial porque, de alguma forma, já existe uma conexão intrínseca entre nossos valores e os da organização. Como afirma Schein (2009, p. 13), "Uma vez atingido um sentido de identidade de grupo, nossa principal força de estabilização não será facilmente abandonada". Mesmo que membros de longa data, com experiências significativas e que desempenham o papel de "guardiões da cultura", venham a deixar a organização, a cultura persiste, isso ocorre porque, conforme Schein (2009, p. 13), "A cultura é difícil de ser mudada, porque os membros do grupo valorizam a estabilidade no que ela fornece significado e previsibilidade".

O fato de a cultura ser tão resistente à mudança e tão íntegra à organização está diretamente relacionado à sua capacidade de oferecer estabilidade e significado para os membros da equipe. Através de ritos da cultura, os indivíduos encontram não apenas orientações sobre como agir, mas também segurança em saber o que esperar do ambiente e das interações que o norteia.

Portanto, a complexidade da cultura organizacional vai muito além dos valores explícitos, ela está em todos os aspectos da vida organizacional, desde os comportamentos observáveis até as normas implícitas e os padrões de pensamento compartilhados. Essa

compreensão amplia a noção de "fit cultural"<sup>1</sup> entre o indivíduo e a empresa, destacando que o alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais, deve considerar essa profundidade de fatores culturais, o que torna o processo de adaptação e integração ainda mais desafiador e ao mesmo tempo fundamental para a realização profissional.

Como então devemos pensar sobre a "essência" da cultura e, formalmente, defini-la? O modo mais útil de chegar a uma definição de algo tão abstrato como a cultura é pensar em termos dinâmicos e evolucionários. Se pudermos entender de onde a cultura vem e como ela evolui, podemos compreender algo que seja abstrato; que existe no inconsciente de um grupo, embora tenha influências poderosas sobre o comportamento desse grupo (Schein, 2009, p. 14).

A essência da cultura organizacional é constituída pelos valores, visão, metas, crenças e finalidades pessoais do líder fundador da empresa. De acordo com Schein “Se alguém deseja distinguir liderança de gestão ou administração, pode-se argumentar que a liderança cria e muda as culturas, enquanto a gestão e a administração agem na cultura” (2009, p. 10).

Shein, ressalta que “cultura é o resultado de um complexo processo de aprendizagem de grupo que é apenas parcialmente influenciado pelo comportamento do líder” (2009, p. 11), assim compreende-se que “as organizações são o resultado de pessoas que trabalham juntas com um propósito comum” (Shein, 2009, p. 179) continua Shein, “a cultura é criada por experiências compartilhadas, mas é o líder que inicia esse processo ao impor suas crenças, valores e suposições desde o início” (Shein, 2009, p. 211).

Entende-se que o líder desempenha o início do processo de formação da cultura organizacional, impondo seus valores, que atuam como um alicerce para o desenvolvimento do time, no entanto, a cultura não é estática, e sua solidificação depende das interações e das experiências compartilhadas entre os indivíduos da organização. À medida que os profissionais trabalham juntos em busca de um propósito comum, esses valores iniciais são absorvidos, criando uma cultura mais ampla e dinâmica.

De acordo com Bossidy (2005), um dos elementos que definem uma empresa voltada para a execução se constitui na presença de um líder que conheça bem o seu negócio e seu pessoal, e tenha capacidade de ser mentor de pessoas que em alguma situação possam substituí-lo. Hrebiniak (2006, p. 43), advoga que a liderança “deve motivar o sentimento de pertença com relação ao processo de execução e firmar um compromisso com ele”, pois é muito mais

---

<sup>1</sup> “O Fit Cultural, também conhecido como Adequação Cultural, refere-se ao alinhamento entre os valores, as crenças, os comportamentos e o estilo de trabalho de um indivíduo com os da cultura da empresa.” Fonte: <https://g4educacao.com/glossario/significado-fit-cultural>



fácil executar uma estratégia quando ela tem o apoio de pessoas poderosas.” (Kich, et al, 2011, p. 1052)

Portanto, embora o líder seja o ponto de partida para o estabelecimento da cultura, é o processo contínuo de aprendizagem entre os profissionais que realmente molda e sustenta essa cultura ao longo do tempo. Dessa forma, a cultura organizacional torna-se um reflexo não apenas das visões iniciais do líder, mas também das contribuições e influências de todos os indivíduos que compõem a organização, reforçando o caráter de identidade da equipe, sendo assim o reflexo da cultura da organização. Logo,

À medida que a organização se estabiliza em razão do sucesso na realização de suas tarefas primárias, as suposições do líder tornam-se compartilhadas, e a fixação dessas suposições pode ser mais imaginada como um processo de socializar novos membros ou de aculturá-los ao grupo. Do ponto de vista de um novo membro, é um processo do líder e dos mais antigos do grupo ensinar os mais novos a como permanecer no grupo e tornar-se aceitos como membros (Schein, 2009, p. 229).

“Partindo da lógica de Drucker (2006), em que o líder é aquele que exerce influência sobre outras pessoas, vale lembrar que a posição hierárquica dentro da empresa não faz do executivo um líder, pois nem todo chefe é líder e nem todo líder é chefe. De acordo com Covey (2000) e Hrebiniack (2006), há pessoas que, mesmo ocupando cargos de chefia, não exercem liderança, o máximo que conseguem é obediência por coação ou por interesses particulares das pessoas a quem chefiam, enquanto há pessoas que exercem influência sobre as outras, independentemente de ocuparem cargos de chefia” (Kich, et al, 2011, p. 1051).

A distinção entre chefe e líder evidencia que a verdadeira liderança não está necessariamente vinculada a um cargo formal, mas sim à capacidade de influenciar os outros, independentemente da posição hierárquica. “Com o passar do tempo, não apenas os líderes exercem influência sobre as pessoas. Líderes e liderados influenciam e são influenciados mútua e continuamente no grande jogo da cultura empresarial” (Madruga, 2023, p. 91).

Os líderes genuínos se destacam por sua habilidade de conquistar a confiança e o respeito dos profissionais, um líder que compreende e vive os valores da empresa é mais capaz de inspirar os outros a fazer o mesmo, reforçando a sintonia cultural e contribuindo para o sucesso organizacional. A liderança eficaz vai além da simples autoridade, ela está enraizada na capacidade de influenciar e alinhar os objetivos dos indivíduos<sup>2</sup> aos da organização, criando um ambiente de colaboração com o mesmo escopo, visando o mesmo resultado.

---

<sup>2</sup> “De acordo com Robbins, há comunicação apenas quando há a “transferência e compreensão de significados”, caso contrário, ela não acontece. No que tange à comunicação organizacional interna,

Com base nas análises e nas contribuições teóricas apresentadas, conclui-se que a cultura organizacional e a liderança são elementos que jornadaem juntos, pois a cultura é dada pela identidade e presença do líder, além de nortear como os profissionais agem, tomam decisões e realizam seu trabalho. A cultura é formada pelos valores do líder, porém, evolui e se consolida por meio das experiências compartilhadas entre o organismo da organização, em outras palavras, a equipe. Tornando-se a identidade do time, a “personalidade” única do grupo.

O líder, desempenha o papel fundamental no início desse processo, mas é a participação contínua que garante a perenidade da cultura ao longo do tempo, sem perder a identidade inicial, que era apenas um “sonho e projeto” do líder.

#### **4.2 Fit cultural: alinhamento entre valores pessoais e organizacionais**

Após compreender a cultura organizacional como a expressão dos valores e princípios do líder, é necessário explorar como o fit cultural atua no alinhamento de propósitos entre a empresa e os profissionais. Esse alinhamento age para garantir que os profissionais se identifiquem com a cultura da empresa, promovendo uma conexão profunda e autêntica, que resulta em maior envolvimento, sendo aquele estado de “*flow*”<sup>3</sup> do time e realização profissional. Segundo Cuenca e Tomei (2022, p. 86):

Inúmeras pesquisas têm examinado o alinhamento entre o indivíduo e a organização, e sustentado que quando os membros da organização se sentem mais integrados, há a tendência de apresentarem atitudes e comportamentos mais positivos. Neste sentido, ao identificarem que as diferenças de percepção do grau de alinhamento organizacional influenciam na cultura corporativa, e as semelhanças contribuem para a melhoria do comprometimento, engajamento, satisfação e rotatividade dos empregados.

Conforme Madruga, “o fit cultural é grau de ajustamento entre os valores, crenças e atitudes dos colaboradores que refletem o quanto são capazes de se adaptar à cultura da empresa

---

foco deste estudo, Béon afirma que jamais se veneraram tanto suas ferramentas, pois o público interno está recebendo mais atenção, uma vez que foi compreendida a lógica de que são eles que fazem a empresa acontecer.” (Kich, et al, 2011, p. 1053)

<sup>3</sup> “Não é raro ver pequenos times ou departamentos dentro de empresas que apresentam um desempenho muito superior ao restante da organização não apenas em resultados de negócios, mas também em clima, entrosamento da equipe gerado por confiança, valores e foco em alta performance, ou seja, em um estado de *flow* contínuo do time” (Lucas, 2020, p. 129).

e à maneira de esta atender ao seu mercado. A essência do fit cultural é dar um "match" entre a pessoa e a empresa para a qual trabalha” (Madruga, 2023, p. 90).

O fit cultural não se limita apenas ao alinhamento de comportamentos, mas está profundamente enraizado nos valores e nos princípios que os profissionais compartilham com a empresa, há um alinhamento genuíno, confiança recíproca e maior coesão entre os valores da empresa e profissional.

“Outra questão é o crescimento. Quanto mais a empresa cresce, maior o risco de o fit cultural dos novos colaboradores se distanciar do propósito original dos fundadores, o que pode trazer repercussões para o negócio. Então, os líderes precisam ter o papel de cuidar da cultura, como se esta fosse um "sistema vivo"” (Madruga, 2023, p. 93). O autor ressalta a cultura organizacional como um "sistema vivo"<sup>4</sup>, que precisa ser constantemente nutrido e preservado. Isso ocorre por meio de exemplos diários, modos de pensar e agir, e atitudes que reforçam ou desviam os profissionais do alinhamento com os verdadeiros valores da empresa.

“Gerenciar é fazer corretamente as coisas. Liderar é fazer as coisas corretas” Peter Drucker (Rossman, 2022, p. 34). Assim, os líderes têm a responsabilidade de demonstrar, em suas ações e decisões, a coerência entre o indivíduo (líder ou liderado) e a organização, garantindo que o propósito original dos fundadores continue a guiar o comportamento e a cultura da empresa. “Para um mundo íntegro, precisamos de empresas, governos e líderes íntegros. Para termos líderes íntegros, precisamos de seres humanos conscientes” (Lucas, 2020, p. 131).

Assim se constrói a cultura de valores. Segundo Lucas (2020, p. 134), é como a criação de filhos: o que importa são as ações, comportamentos e atitudes, e não apenas o que se diz, escreve ou cobra. O autor reforça essa ideia ao citar Albert Schweitzer: “Dar o exemplo não é a melhor maneira de influenciar os outros. É a única” (Lucas, 2020, p. 143).

Além de preservar a cultura organizacional internamente, os líderes também têm um papel crucial no momento de recrutar novos profissionais, garantindo que as pessoas certas façam parte da organização. Exige uma atenção ainda maior para que o fit cultural seja preservado e fortalecido, como ressalta Sinek (2018, p. 105), “o que todos os grandes líderes têm em comum é a habilidade de encontrar pessoas compatíveis para se juntarem às suas organizações - aquelas que acreditam naquilo em que eles acreditam.”

O objetivo é “contratar aqueles que têm paixão pelo seu PORQUE, por seu propósito<sup>5</sup>, sua causa ou sua crença e cuja postura se encaixa em sua cultura” (Sinek, 2018, p. 105), além de possuírem o alinhamento dos valores pessoais e valores organizacionais (fit cultural), ter a

---

<sup>4</sup> “A cultura é modelada durante todo ciclo de vida de uma empresa, e isso nunca termina, pois é um sistema “vivo”. (Madruga, 2023, p. 94).

<sup>5</sup> “Eu tinha de conhecer suas paixões pessoais, seus potenciais e suas motivações. A chave do sucesso era encontrar as conexões individuais e únicas que eles tinham com a missão e guiar suas paixões para esse legado. E o processo nunca acabava” (Rossman, 2022, p. 22).

percepção de que esse profissional entende o porquê daquela obra. “O homem é feito de tal forma que, quando alguma coisa incendeia sua alma, as impossibilidades desaparecem. Jean de La Fontaine” (Rossman, 2022, p. 19).

De acordo com Madruga, “valor pessoal é aquilo em que acreditamos e que trazemos estampado em nossos corações e mentes. Nossos valores nos levam a identificar situações, tomar decisões e agir em nossa jornada de experiências dentro e fora da empresa. Os valores pessoais traduzem o que é mais importante para um indivíduo e, nesse caso, filtram o que a pessoa gosta ou rejeita. Os valores são transmitidos de pessoa para pessoa, por meio da educação, tradição, família, amigos, colegas de trabalho e experiências” (Madruga, 2023, p. 97).

Os “valores organizacionais formam a base da Cultura Organizacional e estão a todo momento na mente dos gestores e demais colaboradores, mesmo que eles não percebam isso diretamente. Os valores organizacionais são compartilhados, pois as pessoas convivem, se comunicam e se relacionam continuamente com base neles” (Madruga, 2023, p. 98).

Valores desalinhados, pessoas desalinhadas, resultando em uma cultura desalinhada. Torna-se necessário conhecer o seu time, o que gosta, o que não gosta, o que o motiva, o que desanima, o que faz brilhar o olho, o que faz levantar todos os dias e desejar fazer acontecer.

Como você cria paixão e desenvolve uma missão se o caminho não estiver claro internamente? É uma pergunta que fiz para mim mesmo e que faço para líderes. Digo a eles que, talvez, a arte da liderança seja a habilidade de descobrir as paixões de cada indivíduo e encontrar formas de alinhar e construir valor a partir da força de cada pessoa para conquistar a missão de sua empresa” (Rossman, 2022, p. 19).

Dê às pessoas uma “catedral”:

Pense na história dos dois pedreiros. Você vai até o primeiro deles e pergunta: "Você gosta do seu emprego?" Ele olha para você e responde: Estou construindo esta parede desde que me lembro. O serviço é monótono. Trabalho o dia inteiro sob um sol abrasador. As pedras são pesadas e carregá-las dia após dia pode acabar com as costas. Nem tenho certeza de que esse projeto será terminado enquanto eu estiver vivo. Mas é um emprego. Paga as contas." Você lhe agradece e continua seu caminho. Dez metros adiante depara com um segundo pedreiro. Você lhe faz a mesma pergunta: "Você gosta do seu emprego?" Ele ergue os olhos e responde: "Eu adoro meu emprego. Estou construindo uma catedral. Claro, estou trabalhando nesta parede desde que me lembro, e sim, o serviço às vezes é monótono. Trabalho o dia inteiro sob um sol abrasador. As pedras são pesadas e carregá-las dia após dia pode acabar com as costas. Nem tenho certeza de que esse projeto será terminado enquanto eu estiver vivo. Mas estou construindo uma catedral" (Sinek, 2018, p. 107).

Estes dois profissionais estão realizando o mesmo trabalho, porém, a diferença é que um deles compreendeu o propósito e se sente parte daquela obra. “Ter um senso do PORQUÊ

muda por completo a visão que tem de seu emprego. Isso o faz ser mais produtivo e sem dúvida mais leal” (Sinek, 2018, p. 107).

Ao analisar o fit cultural, estamos nos referindo a valores cuidadosamente escolhidos e pactuados, a comportamentos recomendados e incentivados, e a estereótipos<sup>6</sup> funcionais que, ao serem aplicados de forma consistente, geram uma grande dinâmica favorável ao crescimento empresarial. Com a Ontopsicologia esta relação vai ainda mais fundo, de modo ainda mais genuíno, pois há identidade quando estas duas dimensões se reforçam na relação empresa e profissional, com ganho e crescimento recíproco.

### **4.3 Ciência Ontopsicológica aplicada no alinhamento de identidade entre a cultura organizacional e a realização individual**

A partir de todas essas análises sobre cultura organizacional e fit cultural, que abordam o alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais faz-se essencial aprofundar o olhar sobre as ordens internas que orientam esse alinhamento, afinal de que forma compreende-se qual é o seu propósito e como alinhá-lo ao trabalho.

Nesse contexto, Meneghetti aborda que “a constatação que cada um pode fazer é que, observando o homem, resulta irresoluto, incompreendido, um motor de dúvidas e um expositor de conflitos. (...) Mas o homem como humanidade, não alcança o ponto de encontro” (Meneghetti, 2010, p.116). Desse modo, não se conhece e não compreende tamanhas dimensões que existem dentro de si, torna-se mais um indivíduo que é alheio a si, “esse homem vive os próprios medos, as próprias frustrações e a própria ignorância, não compreende a si mesmo e as coisas em torno: caminha sem conhecer a estrada e a direção” (Meneghetti, 2010, p. 116).

Com este fim, identifica-se que o homem não conhece a estrada, muito menos a direção, todo ser humano, antes de ter uma língua, uma cultura, uma história, tem para si mesmo a sua identidade, a sua potência de inteligência<sup>7</sup>, seu projeto de natureza, significado que remete ao Em Si ôntico<sup>8</sup>, aquele que faz “o ponto primeiro do qual principia o determinar-se de uma individuação, o princípio que faz ser ou não ser, existir ou não existir. (...) O homem produz

---

<sup>6</sup> “Estereótipo é uma conduta, um hábito geral, um modo mental comum a uma sociedade ou a um grupo. São estereótipos o constituir a família, o modo no qual a mãe deve comportar-se com o filho, um modo religioso, um modo cultural, um modo político, um tipo de burocracia, isto é, todas aquelas condutas que os seres humanos, em cada sociedade, consideram absolutas” (Meneghetti, 2021, p. 29).

<sup>7</sup> “Lat. *intus legere actionem* = ler dentro a ação, compreender dentro” (Meneghetti, 2012, p. 139).

<sup>8</sup> “Projeto-base de natureza que constitui o ser humano. Princípio formal inteligente que faz autóctise histórica” (Meneghetti, 2012, p. 84).

autorrealização quando a sua ação é conforme, ou iso<sup>9</sup>, ao próprio Eso<sup>10</sup>” (Meneghetti, 2012, pp. 84-85).

Conforme Meneghetti (2021), “para realizar o egoísmo vital do sujeito, é preciso refazer a consciência sobre o critério direto do em si do real. O Em Si ôntico é um radar infalível. Reencontrando, de modo científico, a emanção radical, o Em Si assinala sempre o ponto vencedor, o ponto vital, em qualquer situação que o sujeito se encontre. O Em Si é transcendente a todas as morais, as religiões, as culturas, porque participa da lei eterna da ordem cósmica; é e tem a identidade da lógica da vida em si. Qual vida? Não toda a vida, mas a minha vida. O Em Si se interessa somente por mim: eu dentro da vida, com os outros” (p. 22).

Antes de ser líder, é fundamental, a pessoa. “O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo como mão de auxílio para muitos” (Meneghetti, 2021, p. 23). Antes da liderança, é um homem que através do seu próprio egoísmo, influencia a evolução e realiza o interesse de tantos outros. “Um grande líder, quando desenvolve os seus negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso” (Meneghetti, 2021, p. 23).

Compete a função do líder em 1º pessoa: “A palavra *leading*, de onde vem “líder”, é encontrada pela primeira vez na língua *viking*. Este termo, substancialmente, indicava um homem que tinha um projeto a cumprir e estimulava também os outros a realizá-lo. Isto implica: 1) uma capacidade de realizar e 2) uma capacidade de coordenar um grupo a um único escopo. Portanto, uma capacidade de ação e uma capacidade de socialização” (Meneghetti, 2021, p. 191).

Cabe ao líder, em primeiro lugar, exercer a função de conduzir o grupo de forma a alinhar sentido e ação, através da sua inteligência é capaz de garantir crescimento e função a todos, sabe colher e individuar a dinâmica de como está a realidade, alinhar valores, construir harmonia e desenvolver propósito. E ainda, “somente aquele que sabe servir mais do que os outros pode comandar” (Meneghetti, 2021, p. 26).

Saber servir é saber entregar ao outro o que ele precisa e a mais. Entregar resultado e saber colher o que o cliente ou superior necessitam, além de ter o conhecimento sobre pessoas, sendo assim, o seu público alvo, terá o método de saber colher momento a momento a necessidade do outro. O líder estimula as pessoas a exercerem o seu potencial, ocasionando função com direção para aquele indivíduo, assim, não adoecem, potencial, este que nos cabe compreender “energia, força, pulsão, possibilidade de agir, concretizar, definir” (Meneghetti, 2012, p. 212). Portanto, não se trata de qualquer potencial, mas aquele que possui direção específica, que nasce de uma intencionalidade<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> “Do grego “igual” (...) O critério elementar da vida: o que é igual a esse critério é sadio, o que é diferente é erro, regressão, doença” (Meneghetti, 2012, p. 146).

<sup>10</sup> “Em Si ôntico” (Meneghetti, 2012, p. 84).

<sup>11</sup> “O fim onde a ação faz vetorialidade ou direção (= escopo)” (Meneghetti, 2012, p. 140).

Por exemplo, uma empresa possui um projeto, uma identidade que reflete a visão e valores do líder, contudo, as pessoas que se sentem atraídas a trabalhar nesse ambiente, geram um processo de identificação, resultando em conexão entre os propósitos. Essa interação permite que o líder e liderado construam conjuntamente, como afirma Meneghetti (2016, p. 210), "a escolha dos colaboradores é fundamental. Para ter o pessoal adequado, não basta o dinheiro, pois, para alcançar determinados resultados, as pessoas devem ser construídas: a pessoa é o fundamento de cada sucesso".

Quando se deve escolher um colaborador, é preciso ver se lhe agrada uma parte – qualquer que seja – da obra que o empresário faz, porque de outra forma é inútil. (...) Isso significa que ao colaborador não agrada aquele jogo para agradar o patrão, mas agrada a ele. Se escolhe o colaborador através do interesse objetivo que ele tem por si mesmo. Ele está com o empresário porque quer aprender, entender, entrar e ganhar naquele modo, porque tem um interesse objetivo àquela produção: cimento, ferro, sapatos, cozinha, alfaiataria, isto é, agrada-lhe realmente aquele mundo (Meneghetti, 2020, p. 467).

O colaborador que mantém sintonia e harmonia constantes com os valores da organização (que são o reflexo da liderança), não apenas se alinha ao fit cultural, mas também vivencia o amor ao projeto, o que potencializa a sua própria realização. A Ontopsicologia oportuniza esse outro olhar, o olhar de dentro e a constatação fora. Evidencia no líder os frutos que apresentam o liderado colher. Evidência, conforme Meneghetti significa do “lat. *ex. vidente* = o que resulta da experiência daquele que vê” (2012, p. 111), portanto, não trata-se de um ver comum, mas aquele que percebe dentro do seu íntimo o que acontece no outro. “Implica uma exata relação de coincidência entre o objeto aberto e o íntimo de quem vê” (Meneghetti, 2012, p. 111).

“A ambição é a volição, a intencionalidade do ato, o vetor daquele quântico que o sujeito tem dentro de si. (...) Junto ao potencial e à técnica racional, é fundamental a ambição e a coragem de pagar um preço diverso pelo fato de ser diferente. Não havendo ambição, a inteligência é inútil” (Meneghetti, 2021, p. 72). Remunerar o colaborador também implica reconhecer e valorizar sua inteligência, o profissional não é pago apenas para seguir ordens, mas também para inovar e contribuir criativamente para o desenvolvimento da empresa e de si mesmo.

O líder deposita confiança em seu colaborador, acreditando que este realizará as atividades com a mesma competência que ele próprio o faria. Essa confiança é uma tarefa de grande importância e complexidade, uma vez que envolve o projeto de vida do líder e a continuidade de sua visão dentro da organização.

Conforme Meneghetti, “o quântico de ambição que aquele sujeito tem. Um homem inteligente sem ambição é inteligência sem projeto. Um homem sem ambição não vale nada, pode ser muito inteligente, mas deve também ter ambição, vontade de fazer, força. Trata-se de avaliar se aquela pessoa tem vontade de ser mais” (2020, p. 108). Sempre é possível fazer o melhor a cada dia para aqueles que querem mais. “Em síntese: a primeira coisa é a inteligência do líder. A primeira coisa que deve salvar é a limpeza da sua para colher a situação ótima de vez em vez. Depois, em referência ao business, é a equipe de trabalho, essa é a sua força, a sua grandeza” (Meneghetti, 2020, p. 450).

A liderança é um ato de servir e inspirar, onde o líder, ao valorizar a inteligência e direcionar o potencial de seus colaboradores, cria um espaço propício para a conexão, não apenas favorece o ajuste cultural, mas também promove um ambiente onde o amor pelo projeto se torna palpável, contribuindo com muitos resultados. Assim, as pessoas realizam-se ao contribuir de forma significativa para um projeto que vai além de apenas uma organização, mas que trata-se de um empreendimento capaz de melhorar vidas, sejam elas as dos profissionais que atuam ou clientes que são atendidos.

A aplicação da ciência ontopsicológica é valiosa para compreender a si mesmo, os outros, as dinâmicas e o mundo em que se vive, oportunizando a realização como pessoa. Portanto, se tornando um empreendedor de vida, para nós o escopo é realizar a si mesmo, é necessário manter o ponto em si e todo o resto vem em generosidade da vida.

Conforme Meneghetti, “uma pessoa deve sempre mover-se na sua interioridade, na sua individualidade, tendo uma referência cultural que ela mesma escolhe segundo o critério de máxima eficiência. (...) É este o sentido: "A vida é bela se você sabe fazê-la bela. Você pode não ter a técnica específica, mas que a vida não tenha o seu tesouro é absurdo. De acordo como trabalha, surge aquilo que você nunca esperou, que nunca havia sonhado" (Meneghetti, 2021, pp. 52-53) A vida é belíssima, porém é necessário pagar o preço em construir-se na história, quem a torna bela, somos nós, portanto, não trata-se de construir-se de qualquer forma, mas visando o escopo e trabalhando em cima de si mesmo, em cima daquilo que possui a sensação de “nasci para fazer isso”.

Desta forma, todos ganham, líder e colaborador, o trabalho se torna uma fonte de alegria e realização, pois ambos têm a oportunidade de contribuir para a formação e o crescimento de outros. A satisfação em realizar um trabalho significativo transcende o mero cumprimento de tarefas, ela se manifesta na paixão e no empenho que cada um traz para o dia a dia. Saber que suas ações impactam positivamente a vida de colegas e clientes traz um sentido profundo ao que se faz, transformando o ambiente de trabalho em um espaço de aprendizado e evolução contínua. É nesse contexto que líderes e colaboradores se tornam agentes de mudança, construindo juntos um futuro mais promissor e gratificante.

## **5. METODOLOGIA**

O tipo de pesquisa utilizada é a fundamentação teórico-aplicada. Para Gil (2010), a pesquisa bibliográfica inclui material impresso (como livros, revistas, jornais, teses, dissertações, anais de eventos científicos); fontes digitais; material disponibilizado pela Internet, ou seja, “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado” (p. 29).

A abordagem da pesquisa será mista, qualitativa e quantitativa. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), a pesquisa é “um conjunto de processos sistemáticos, críticos e



empíricos aplicados no estudo de um fenômeno” (p. 30). A perspectiva quantitativa da pesquisa baseia-se na coleta de dados para testar hipóteses sobre o alinhamento do fit cultural entre os valores pessoais e os valores organizacionais dos profissionais da empresa em estudo: “é baseado na mediação numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias” (p. 30). No entanto, a pesquisa também abrange o aspecto qualitativo, dado que o questionário utilizado é de questões abertas e fechadas. Nas questões abertas, ocorre a “coleta de dados sem mediação numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação” (p. 33).

Considera-se que a pesquisa seja de natureza mista. Conforme definem Sampieri, Collado e Lucio (2013):

As relações interpessoais, a depressão, as organizações, a religiosidade, o consumo, as doenças, os valores dos jovens, a crise econômica global, os processos astrofísicos, o DNA, a pobreza e, de maneira geral, todos os fenômenos e problemas que as ciências enfrentam atualmente são tão complexos e diversos que o uso de um único enfoque, tanto quantitativo quanto qualitativo, é insuficiente para trabalhar essa complexidade (Sampieri, Collado e Lucio, 2013, p. 553).

A pesquisa utiliza o *Google Forms* como instrumento de coleta de dados, visando testar hipóteses sobre o alinhamento do fit cultural entre os valores pessoais e os valores organizacionais dos profissionais da empresa em que a autora está inserida. Além disso, a ciência Ontopsicológica permite uma análise mais aprofundada, permitindo compreender os profissionais que mantêm uma conexão ainda mais genuína entre indivíduo e organização.

O questionário deste trabalho foi aplicado na empresa em que a autora está inserida, a concessionária Super Tratores, que é composta por 408 profissionais atualmente, sendo que 316 foi o número de respondentes que acessaram o link enviado nos grupos de *WhatsApp* da empresa para acesso da ferramenta *Google Forms*. A população era constituída de jovens de 15 anos de idade que atuam como jovens aprendizes, até 75 anos de idade, sendo o profissional mais velho da empresa. No final deste trabalho, encontra-se em anexo todas as perguntas realizadas.

A Super Tratores, é concessionária da *New Holland* há 45 anos. Atualmente, possui 11 lojas no estado do Rio Grande do Sul e a concessão abrange mais de 130 cidades, além de ser uma das maiores referências no mercado agrícola. A empresa tem como base em seus valores o “humanismo”, possuindo mais 6 valores, sendo eles: atitude inovadora, integridade, resultado econômico, amor ao nosso projeto, ser empresário de si mesmo e responsabilidade social. Como demonstra a imagem abaixo:

**Imagem 1:** Ilustração dos valores da empresa



**Fonte:** Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Aproveitando dos valores da empresa e do meio em que está inserida, a autora buscou uma ferramenta para medir quanto os profissionais da Super Tratores estão alinhados aos valores organizacionais. Utilizando do momento para compreender e analisar se os profissionais possuem alinhamento de valores e se existe identificação de projeto entre o líder e colaboradores. Logo, “O líder estrutura valores de relação, ou seja, é um ordenador que opera no âmbito dos valores. “Valores” são todos aqueles modos que aumentam o ser, todas aquelas relações de consideração que fazem ganhar autoridade, respeito e mérito na sociedade” (Meneghetti, 2021, p. 181).

O questionário foi composto por 13 questões, constituindo 10 questões fechadas, sendo 2 de múltipla escolha, além de 1 sendo de múltipla escolha e descritiva (fechada e aberta), e as outras 2 abertas. As 2 questões abertas do questionário têm o mesmo objetivo que aquele elencado por Fachin (2005), de darem “condição ao pesquisado de discorrer espontaneamente sobre o que se está questionando” (Fachin, 2005, p. 152). Já as 10 questões fechadas deram a possibilidade de escolher “sua resposta em um conjunto de categorias elaboradas com a questão” (Fachin, 2005 p. 152).

A combinação das questões abertas e fechadas no questionário aplicado aos profissionais da Super Tratores garantiu maior riqueza de informações ao resultado coletado. O questionário, por ser previamente estruturado, pode ser aplicado à distância entre os respondentes dando mais uniformidade ao conjunto de respostas, sendo que a empresa possui 11 lojas em diferentes cidades dentro do estado do Rio Grande do Sul.

Para a análise do conteúdo obtido, foram utilizados gráficos para compilar as informações de natureza quantitativa. Para as respostas qualitativas, foram selecionadas algumas das mais significativas, considerando que a pesquisa abrangeu um total de 316 respostas. Dentro do contexto da Super Tratores, as respostas serão analisadas individualmente,

levando em conta a distribuição geográfica de cada cidade. Além disso, obteve-se uma revisão completa dos gestores da empresa em relação ao questionário, principalmente nos valores e “antivalores”.

Nas questões de número 3 e 4, foi realizada uma análise para identificar quantos profissionais estão alinhados aos valores da empresa e quantos não estão. É importante ressaltar que nenhuma das alternativas é considerada errada, trata-se da maneira como cada indivíduo se comporta em sua vida pessoal e profissional. As questões 3 e 4 foram formuladas como perguntas de múltipla escolha, apresentando 7 alternativas relacionadas aos valores da empresa e 7 que não fazem alinhamento, uma vez que a empresa possui 7 valores ao todo, conforme mencionado anteriormente. No entanto, as duas questões apresentaram um total de 14 opções de escolha em cada uma, o que pode ter causado confusão entre os respondentes, dificultando a ligação entre as alternativas e os valores da empresa.

Nas questões de número 12 e 13, foram selecionadas algumas respostas, categorizando-as em cinco grupos: a) fit cultural, b) margem para reforçar o fit cultural, c) identidade de projeto, onde o propósito da Super Tratores está alinhado ao propósito de vida do profissional, d) margem para trabalhar essa identidade de projeto, e e) respostas recorrentes. Essas categorias visam organizar e interpretar as respostas de forma a identificar padrões e oportunidades de fortalecimento do alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais. Além disso, o objetivo é compreender em quais aspectos a Ontopsicologia pode atuar para melhorar esse alinhamento, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e o sucesso da organização como um todo.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

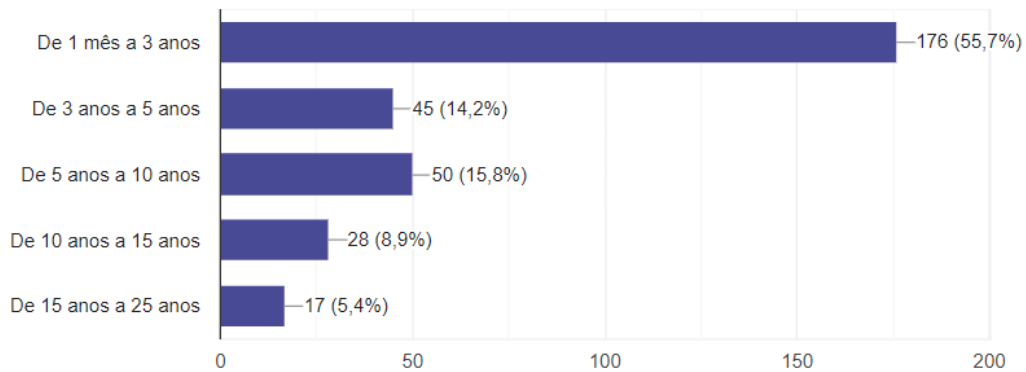
Nesta seção, são expostos os resultados obtidos a partir das respostas coletadas dos participantes por meio da ferramenta *Google Forms*. Foram criados gráficos com base nas perguntas fechadas do questionário, enquanto as perguntas abertas foram organizadas em tabelas, destacando as respostas que a autora considerou mais relevantes para os objetivos da pesquisa. As identidades dos respondentes foram mantidas em sigilo para garantir sua privacidade. Os resultados são apresentados na mesma ordem em que as perguntas foram feitas no questionário, utilizando gráficos e tabelas. A análise é realizada com base nos dados coletados, em comparação à fundamentação teórica previamente estruturada.

**Gráfico 1:** respostas à pergunta número 1 “Quanto tempo você tem de Super Tratores?”

## Quanto tempo você tem de Super Tratores?

 Copiar

316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

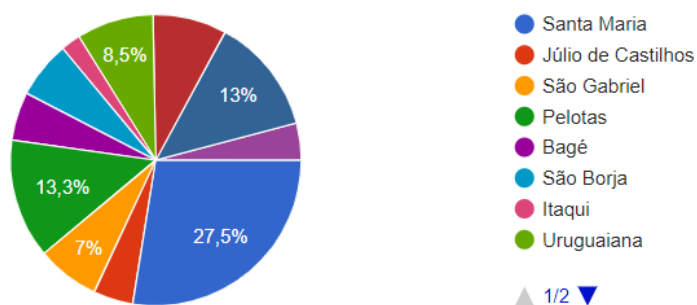
Na questão número 1, observa-se que, dos 316 respondentes, 176 possuem entre 1 mês e 3 anos de experiência na Super Tratores, representando 55,7% dos participantes. Já 45 profissionais têm entre 3 e 5 anos de empresa, correspondendo a 14,2% dos entrevistados. Aqueles com 5 a 10 anos de atuação somam 50 profissionais, ou 15,8% do total. Outros 28 profissionais têm entre 10 e 15 anos de empresa, representando 8,9% da amostra. Por fim, 17 profissionais possuem entre 15 e 25 anos de trabalho na empresa, correspondendo a 5,4% dos respondentes. Conclui-se que a maioria dos participantes tem até 3 anos de empresa, o que indica que os profissionais com menos tempo de casa foram os que mais responderam o presente questionário.

**Gráfico 2:** respostas à pergunta número 2 “Em que loja você trabalha?”

## Em que loja você trabalha?

 Copiar

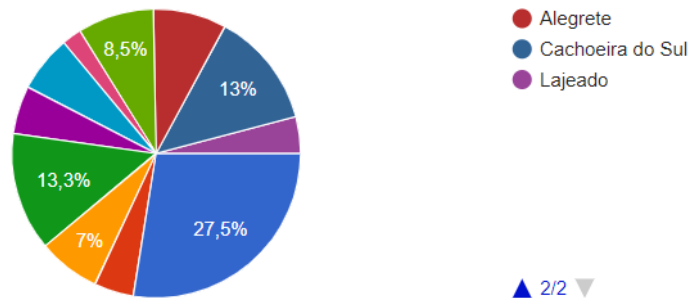
316 respostas



Em que loja você trabalha?

 Copiar

316 respostas



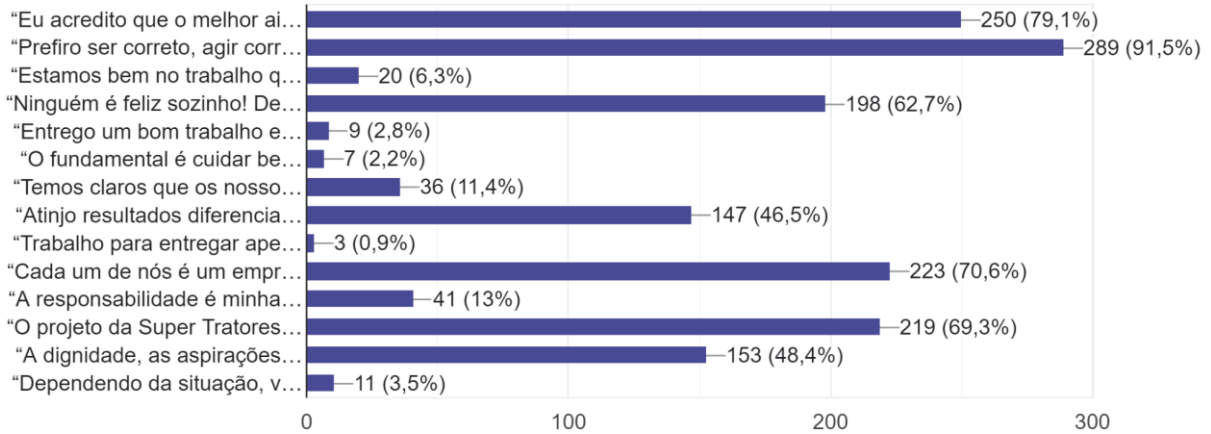
**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Na questão número 2, constatou-se que a cidade com o maior número de respostas foi Santa Maria, que possui 115 profissionais, dos quais 87 responderam ao questionário, representando 27,5% do total das respostas. Em seguida, Pelotas, com 53 profissionais, contribuiu com 42 respostas, representando 13,3%, enquanto Cachoeira do Sul, com 47 profissionais, registrou 41 respondentes, sendo 13%. Urugaiana, que possui 27 profissionais, apresentou o mesmo número de respostas, correspondendo a 8,5%. Alegrete, com 32 profissionais, teve 26 respondentes, representando 8,2%. São Gabriel, com 28 profissionais, contou com 22 participantes, o que corresponde a 7%, e São Borja, com 35 profissionais, teve 20 respondentes, sendo 6,3%. Bagé, com 19 profissionais, contribuiu com 17 respostas, sendo 5,4%, Júlio de Castilhos, com 25 profissionais, contou com 14 respondentes, sendo 4,4%, e Lajeado, com 20 profissionais, teve 13 respondentes, resultando em 4,1%. Por fim, Itaqui, que conta com 7 profissionais, teve 100% de participação, com todos respondendo ao questionário, representando 2,2% do total.

**Gráfico 3:** respostas à pergunta número 3 “Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está trabalhando? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.”

Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está trabalhando? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.

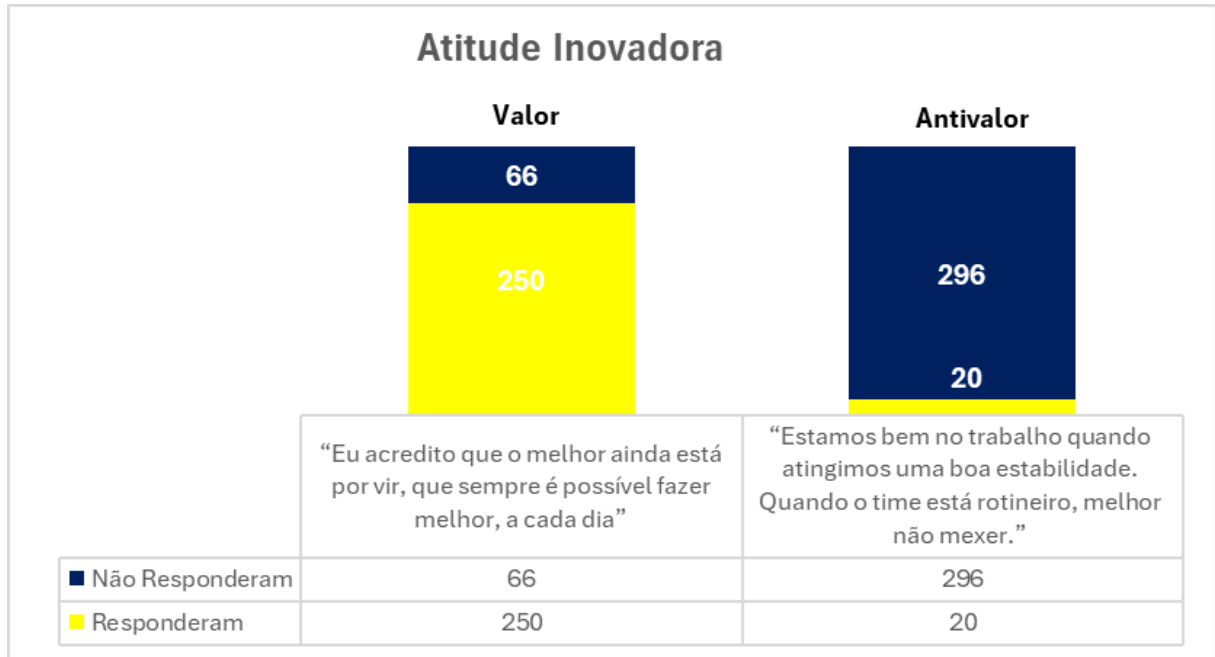
316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024)

O gráfico número 3 será analisado nos gráficos de números 4 a 10, que apresentam uma análise realizada pela autora com base no alinhamento entre os valores dos profissionais e os valores da empresa Super Tratores. Foram elaboradas 14 questões de múltipla escolha sobre como identificam-se no trabalho em suas ações, sendo 7 relacionadas aos valores da empresa e 7 correspondentes aos "antivalores". Embora nenhuma resposta seja considerada errada, essas questões oferecem um panorama sobre o grau de alinhamento ou desalinhamento dos profissionais com os 7 valores da empresa Super Tratores.

**Gráfico 4:** análise em relação ao valor "Atitude Inovadora".



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 250 respondentes afirmaram que “Eu acredito que o melhor ainda está por vir, que sempre é possível fazer melhor, a cada dia”, demonstrando o alinhamento com o valor "Atitude Inovadora". Por outro lado, 20 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Estamos bem no trabalho quando atingimos uma boa estabilidade. Quando o time está rotineiro, melhor não mexer.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 250 respondentes, está em conexão com o valor Atitude Inovadora da Super Tratores.

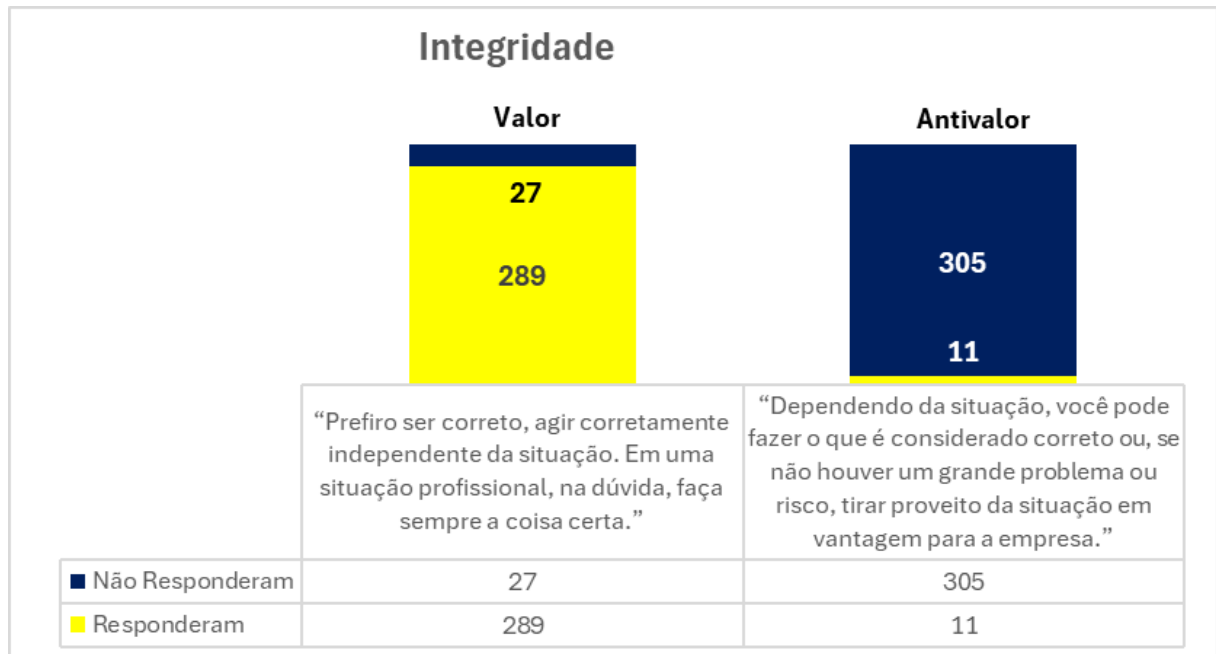
Para Meneghetti, “Segundo os humanistas o homem é bom por natureza: pode ser arruinado em seguida, mas no princípio da sua natividade é intacto. Além disso, é uma entidade espiritual, portanto é transcendente nos seus modos de fazer e resulta superior em relação aos outros seres viventes. Através da atividade artística e do trabalho, o homem pode desenvolver a própria criatividade, permanecendo de qualquer modo conexo, através da natureza, com a ordem eterna e imanente da vida” (Meneghetti, 2014, p. 72 - 73).

O conceito de Atitude Inovadora na Super Tratores: “Acreditamos que o melhor ainda está por vir, por ser inventado, por ser realizado. Sempre é possível fazer o melhor a cada dia aonde estivermos.”<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Atitude Inovadora": a crença de que sempre é possível desenvolver mais, criar mais, e que o melhor ainda está por vir em termos de inovação. A empresa incentiva a ideia de que é sempre possível melhorar e inventar, independentemente de onde você esteja. Meneghetti acrescenta uma dimensão mais profunda, ao afirmar que ao criar e desenvolver, o ser humano está em conexão com a ordem eterna e imanente da vida, o que o coloca em uma posição superior em relação aos outros seres. A inovação, portanto, não é apenas uma atividade criativa, mas uma expressão da identidade de quem se propõe a pensar e agir de maneira diferente ou melhor.

**Gráfico 5:** análise em relação ao valor "Integridade".



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 229 respondentes afirmaram que “Prefiro ser correto, agir corretamente independente da situação. Em uma situação profissional, na dúvida, faça sempre a coisa certa.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Integridade". Por outro lado, 11 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Dependendo da situação, você pode fazer o que é considerado correto ou, se não houver um grande problema ou risco, tirar proveito da situação em vantagem para a empresa.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 229 respondentes, está em conexão com o valor Integridade da Super Tratores.

Meneghetti afirma que, “O resultado das oito Bem-aventuranças se obtém através desta mão com cinco dedos: 1) *ora et* 2) *labora*, 3) *pax et* 4) *bonum e* 5) *in veritate*.



É claro que tudo isso implica um constante e cotidiano *training*, porque infinitos são também os modos de desvio e, quando um sujeito está errado consigo mesmo, amplia o erro nas suas relações com os outros. Se, ao contrário, o homem é exato, em conformidade ao próprio critério de natureza, será exato também no saber servir a humanidade em particular ou em geral” (Meneghetti, 2014, p. 67).

Conceito de Integridade na Super Tratores: Ser correto, agir corretamente independente da situação. Na dúvida, fazer sempre a coisa certa.<sup>13</sup> Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Integridade": para manter-se em constante alinhamento com o que é correto, é necessário um treinamento contínuo, que envolve os princípios de “Vigiar e trabalhar”, “Paz e bem” e “em verdade”. Porque compreende-se que é muito fácil sair do centro de si mesmo e perder o equilíbrio, quando isso ocorre, o erro se promove nas relações com os outros.

Portanto, quando o homem é exato, também sabe servir melhor as pessoas, não apenas evita o erro, mas também serve melhor à humanidade, em nível individual ou coletivo. Na Super Tratores, a integridade é uma visão de forma semelhante, é necessário sempre fazer a coisa certa, agir corretamente independente da situação, não existe dúvidas entre o certo e o errado, quando existir, escolher o certo. Essa prática garante que o indivíduo permaneça fazendo o certo e, assim, contribua ainda mais para si, para o ambiente de trabalho e para a sociedade.

**Gráfico 6:** análise em relação ao valor “Responsabilidade Social”.

---

<sup>13</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 198 respondentes afirmaram que “Ninguém é feliz sozinho! Devemos ter consciência das nossas responsabilidades para com o mundo em que vivemos e para o contexto fora da empresa também.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Responsabilidade Social". Por outro lado, 7 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “O fundamental é cuidar bem apenas do seu jardim. O quintal dos outros é responsabilidade dos seus respectivos donos.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 198 respondentes, está em conexão com o valor Responsabilidade Social da Super Tratores.

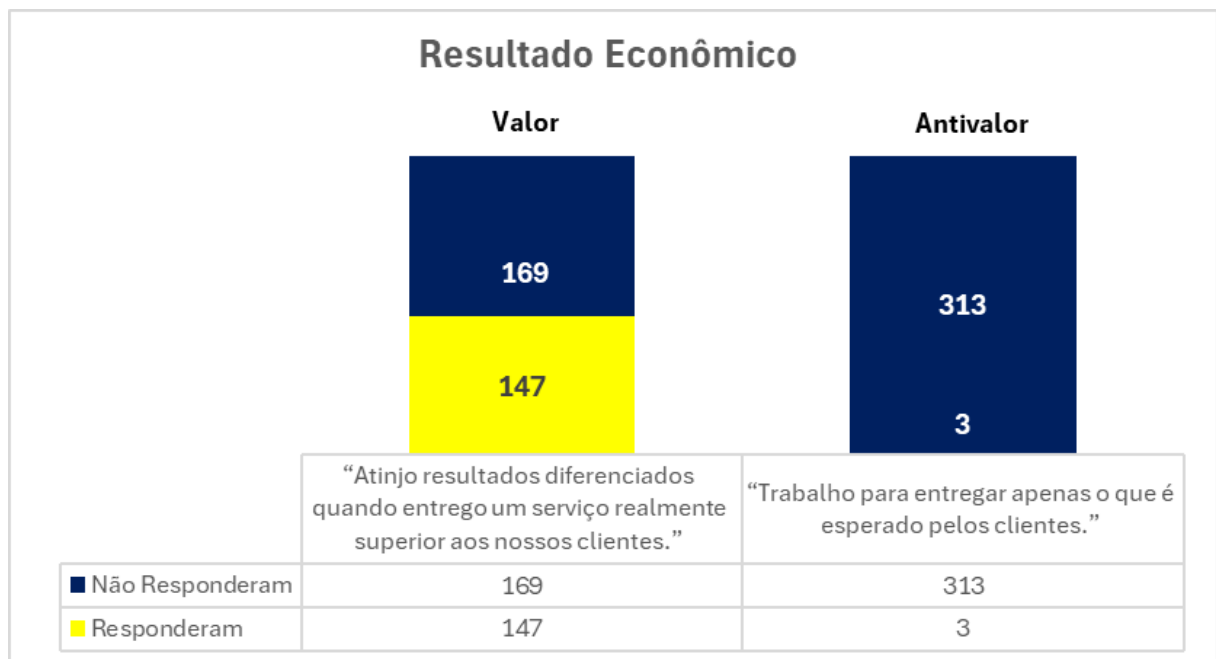
Meneghetti afirma que “Deve-se compreender como levar adiante em paralelo essa dúplice exigência para fazer o próprio interesse, o que significa fazer a ordem do próprio íntimo ser. Trata-se de como organizar a própria vida em êxito prático segundo o próprio interesse, que não é representado somente pela vertente econômica, mas compreende todo o arco das coisas que mais contam em uma pessoa: os sentimentos, os afetos, as relações sociais etc.” (2021, p. 82)

Conceito de Responsabilidade Social na Super Tratores: Ninguém é feliz sozinho! Devemos ter consciência das nossas responsabilidades para com o mundo em que vivemos, sempre irão impactar além de nós mesmos.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Responsabilidade Social": Além de realizar o próprio interesse, fazer a ordem do próprio íntimo é também fazer o arco de tudo que conta em uma pessoa, o que sente, com que se relaciona e no meio em que está inserido. Não basta realizar-se, é necessário se organizar de acordo com o que lhe faz mais, também nos meios onde está. O que é feito, sempre impacta a outros.

**Gráfico 7:** análise em relação ao valor "Resultado Econômico".



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 147 respondentes afirmaram que “Atinjo resultados diferenciados quando entrego um serviço realmente superior aos nossos clientes.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Resultado Econômico". Por outro lado, 3 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Trabalho para entregar apenas o que é esperado pelos clientes.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 147 respondentes, está em conexão com o valor Resultado Econômico da Super Tratores.

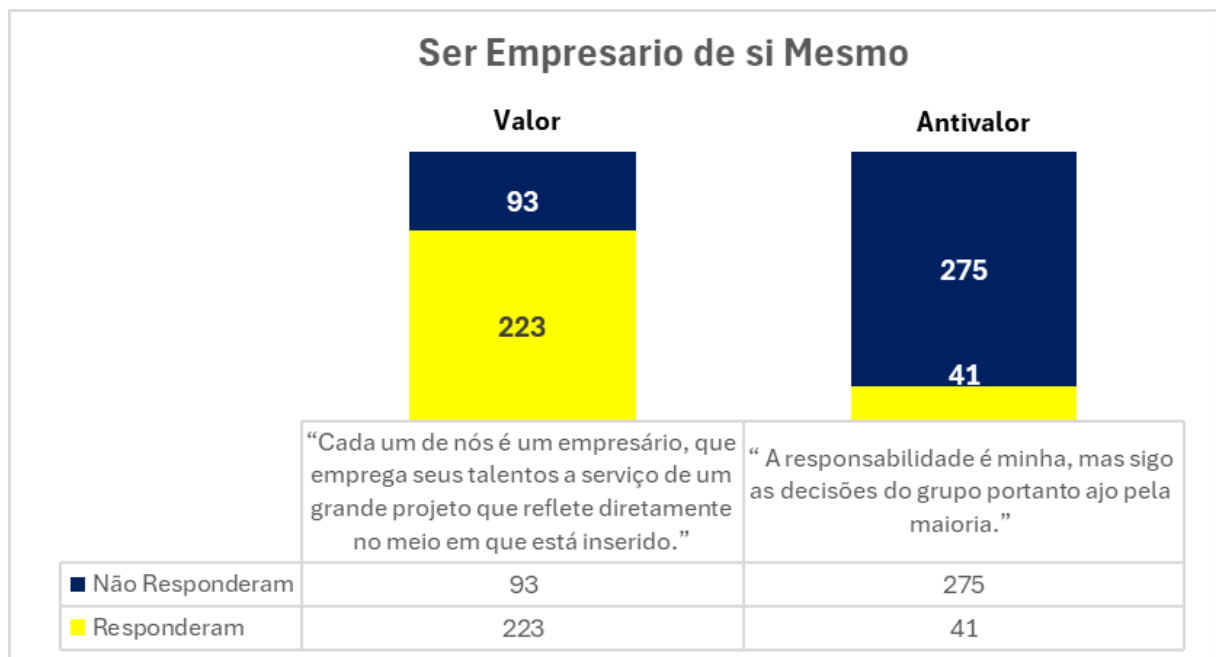
Conforme Meneghetti (2021), “Mais do que a polícia, as leis, os medicamentos e as religiões intransigentes, a humanidade tem necessidade de líderes operadores de integridade vital que, por meio da reconstrução do bem-estar, consentem dignidade e autenticidade à raça humana. A dignidade e a liberdade da pessoa não podem existir sem dinheiro autônomo.” (p. 36)

Conceito de Resultado Econômico na Super Tratores: É imprescindível para a

realização do nosso grande projeto. Deve ser sempre visto como a retribuição que os nossos clientes dão a um trabalho bem feito. Prestar um serviço realmente superior, é a única via para se alcançar um resultado elevado.<sup>15</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Resultado Econômico": Meneghetti afirma que a humanidade necessita de líderes e profissionais íntegros que promovam dignidade e autenticidade entre as pessoas. Ser digno e autêntico remete ao respeito e à verdade, além de conscientizar que o líder construiu uma riqueza em vez de esperar por ela. O líder constrói o dinheiro, não espera por ele. Assim, quanto mais o líder prospera, mais a empresa e profissionais ganham. Essa visão, permite compreender que não estamos apenas enriquecendo um negócio, mas a si próprio, em ganho existencial e econômico. Além de que ao entregar um trabalho superior e diferenciado, reafirma o resultado, seja ele em ganho existencial ou econômico.

**Gráfico 8:** análise em relação ao valor “Ser empresário de si mesmo”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 223 respondentes afirmaram que "Cada um de nós é um empresário, que emprega seus talentos a serviço de um grande projeto que reflete diretamente no meio em que está inserido", demonstrando o alinhamento com o valor "Ser Empresário de si mesmo". Por outro lado, 41 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “A responsabilidade é minha, mas sigo as decisões do grupo, portanto ajo pela maioria.”.

<sup>15</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 223 respondentes, está em conexão com o valor Ser empresário de si mesmo da Super Tratores.

De acordo com Meneghetti (2021)

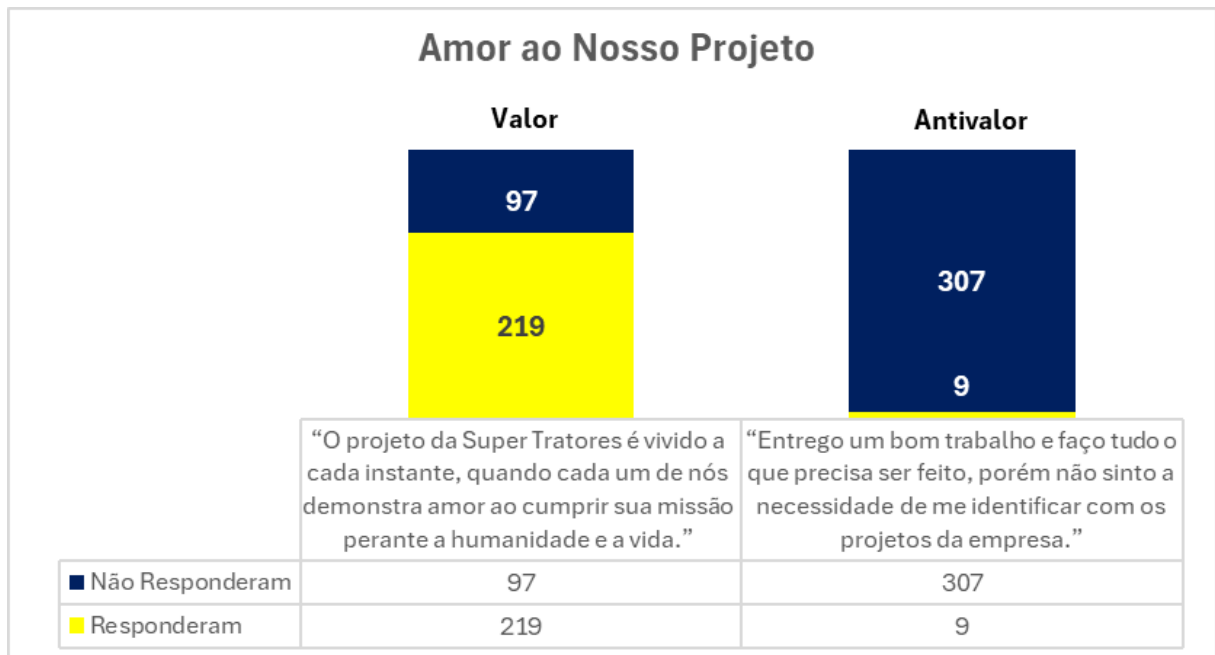
No líder é essencial o saber dar unidade de função a uma ação múltipla de exigências, capacidades e meios. O escopo é definido a partir do corpo ou contexto social, ou seja, é ativado ou necessitado por problemáticas ou crises do corpo em ambiente. Deve-se também recordar a antiga designação viking: chefe responsável pela embarcação e pelos navegadores. A amplitude de referência desse novo conceito de líder é vasta e múltipla. De fato, aplica-se a qualquer pessoa que demonstre, em prática viva, ser um exitoso operador econômico, político, social em um micro ou macro contexto. Qualquer sujeito que faça movimento de deslocamento e crescimento de meios no e para o civil humano, é um pequeno ou grande líder. Portanto, não somente personagens merecidamente famosos (sempre conexos a variáveis econômicas), mas também empreendedores de pequenas empresas, construtores, mestres artesãos, agentes de mercado, jornalistas eficientes, artistas com sucesso autônomo, cantores, estilistas, cabeleireiros, alfaiates, produtores de vinho, de óleo, de fruta, de queijos etc (Meneghetti, 2021, p. 35)

Conceito de Ser Empresário de si mesmo na Super Tratores: Cada pessoa deve ter consciência de que é inteiramente responsável pelos seus atos, e pelos resultados que estes provocam. O trabalho é em grupo, mas a responsabilidade é sempre individual. Cada um de nós é um empresário, que emprega seus talentos a serviço de um grande projeto que reflete diretamente no meio em que está inserido.<sup>16</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Ser empresário de si mesmo": Assim, Meneghetti não apenas define o líder como aquele que opera e sabe dar unidade de função, mas também considera que qualquer indivíduo capaz de promover ações de crescimento no meio em que está inserido pode ser definido como um pequeno ou grande líder. Todos aqueles que promovem a diferença e alcançam o êxito são líderes, mesmo que seja o líder da família, líder da quadra de futebol, líder de uma equipe, líder de uma empresa, etc. Ainda com a visão da Super Tratores, afirma que cada um é responsável pelas suas ações, mesmo que o trabalho seja coletivo. Todos prestam serviço ao meio em que está inserido em prol de um projeto superior que resulta no meio em que estão inseridos. A responsabilidade é sempre individual.

---

<sup>16</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

**Gráfico 9:** análise em relação ao valor “Amor ao nosso projeto”.

**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 219 respondentes afirmaram que “O projeto da Super Tratores é vivido a cada instante, quando cada um de nós demonstra amor ao cumprir sua missão perante a humanidade e a vida.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Amor ao Nosso Projeto". Por outro lado, 9 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Entrego um bom trabalho e faço tudo o que precisa ser feito, porém não sinto a necessidade de me identificar com os projetos da empresa.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 219 respondentes, está em conexão com o valor Amor ao Nosso Projeto da Super Tratores.

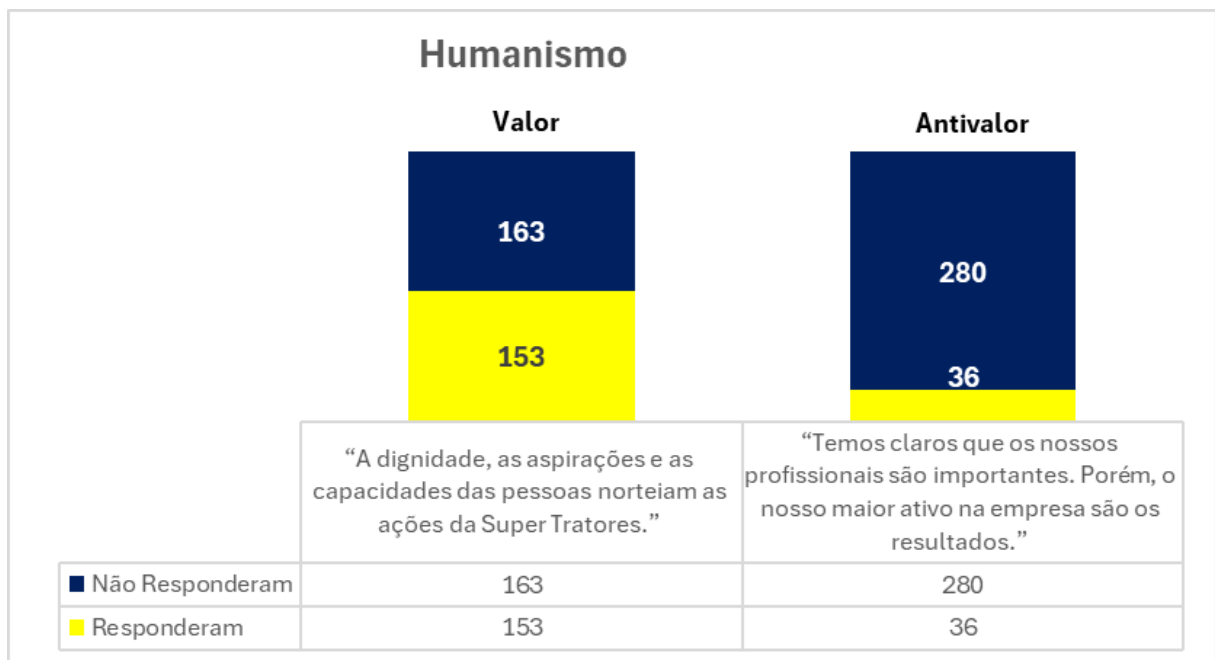
Conforme Meneghetti, “Hoje o que conta é a pessoa, esse é o único ponto vencedor. A ideia, o projeto, no início, é uma virtualidade, é uma possibilidade que, se feita por homens superiores, pode realizar também uma sociedade superior. Não para dominar, mas para dar uma elevação a todo o social. Uma pessoa deve sempre mover-se na sua interioridade, na sua individualidade, tendo uma referência cultural que ela mesma escolhe segundo o critério de máxima eficiência.” (2021, p. 52)

Conceito de Amor ao Nosso Projeto na Super Tratores: O projeto da Super Tratores é mais do que se limitar a alcançar a sua Visão. É mais do que apenas atingir resultados materiais.

Ele existe antes de tudo, e é transcendente, vivido a cada instante, quando cada um de nós demonstra amor ao cumprir sua missão perante a humanidade e a vida.<sup>17</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Amor ao Nosso Projeto": Amar ao projeto em que está inserido é além de apenas um simples trabalho, onde se faz o mínimo necessário. Portanto é compreender que se escolhe o lugar, segundo a sua própria interioridade, de acordo com aquilo que faz sentido para si. No início é apenas um projeto criado e formalizado por um líder, por conseguinte é feito por pessoas. Não pessoas comuns, mas aquelas que vivem a sua identidade e que ao cumprirem a sua missão perante a vida, realizam-se de uma forma superior. E ainda mais, amam o projeto em que estão inseridas, vivem o mesmo todos os dias.

**Gráfico 10:** análise em relação ao valor “Humanismo”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024).

Das 316 respostas obtidas, 153 respondentes afirmaram que “A dignidade, as aspirações e as capacidades das pessoas norteiam as ações da Super Tratores.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Humanismo". Por outro lado, 36 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Temos claros que os nossos profissionais são importantes. Porém, o nosso maior ativo na empresa são os resultados.”. Esses dados mostram que a maioria

<sup>17</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

dos participantes, ou 153 respondentes, está em conexão com o valor Humanismo da Super Tratores.

Para Meneghetti, “A tarefa fundamental que o homem deve cumprir é, segundo os humanistas, a autorrealização, na qual é fundamental a felicidade individual e a possibilidade de gozar das próprias capacidades. Portanto, o Humanismo tem uma grande atenção para o singular e em tudo isso existe uma visão otimista: o homem pode vencer, pode resolver, é capaz, pode participar da criação” (Meneghetti, 2014, p. 75).

Conceito de Humanismo na Super Tratores: Comungamos dessa filosofia moral, que coloca os humanos como primordiais. A dignidade, as aspirações e as capacidades das pessoas norteiam as ações da Super Tratores. Temos claro que nossos profissionais são o nosso maior ativo na empresa.<sup>18</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Humanismo": Meneghetti afirma que o homem é capaz de se desenvolver, trabalhar, crescer e vencer. Além de que participa de toda a criação, o que reafirma ainda mais o conceito para Super Tratores, pois quem faz a empresa ser mais e crescer mais são as pessoas. Elas são as maiores responsáveis por um negócio ir bem ou não. Como se constroem na história, resulta em felicidade, autorrealização e muitos resultados positivos.

---

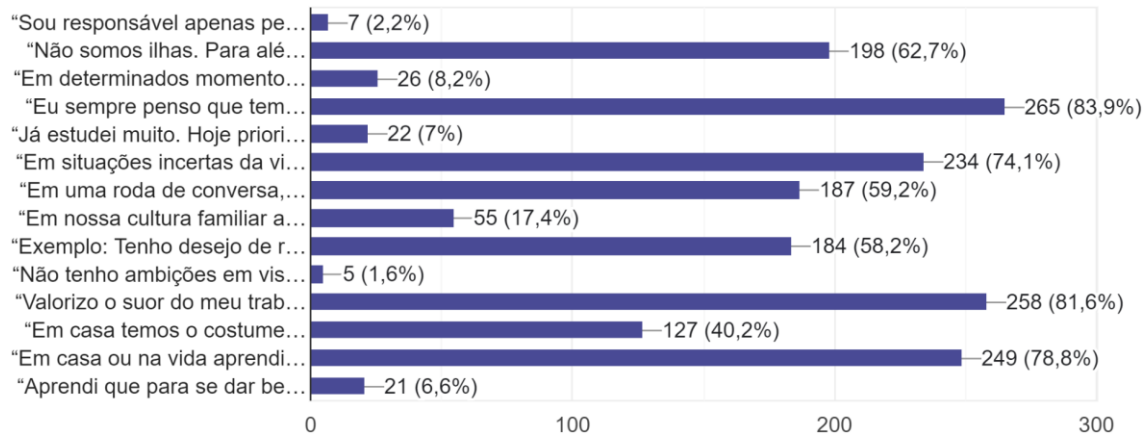
<sup>18</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.



**Gráfico 11:** respostas à pergunta número 4 “Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está na sua rotina pessoal? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.”

Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está na sua rotina pessoal? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.

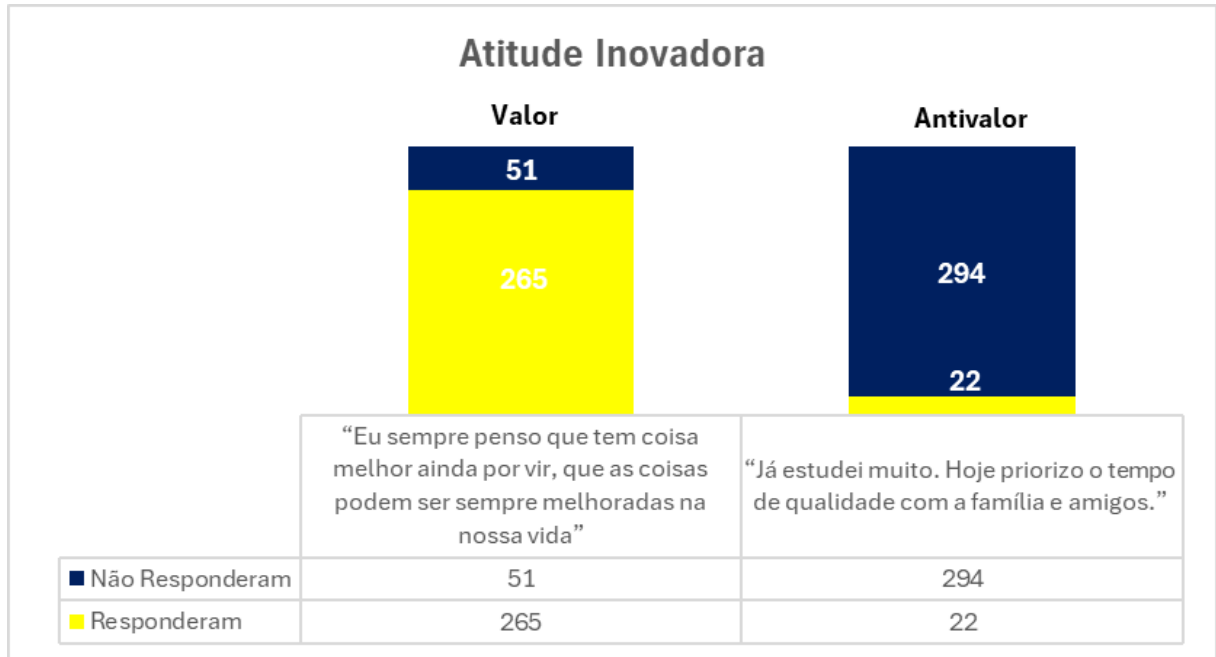
316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

O gráfico número 11 será analisado nos gráficos de números 12 ao 18, que apresentam uma análise realizada pela autora com base no alinhamento entre os valores dos profissionais e os valores da empresa Super Tratores. Foram elaboradas 14 questões de múltipla escolha sobre como identificam-se na rotina pessoal em suas ações, sendo 7 relacionadas aos valores da empresa e 7 correspondentes aos "antivalores". Embora nenhuma resposta seja considerada errada, essas questões oferecem um panorama sobre o grau de alinhamento ou desalinhamento dos profissionais com os 7 valores da empresa Super Tratores.

**Gráfico 12:** análise em relação ao valor “Atitude Inovadora”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 265 respondentes afirmaram que “Eu sempre penso que tem coisa melhor ainda por vir, que as coisas podem ser sempre melhoradas na nossa vida”, demonstrando o alinhamento com o valor "Atitude Inovadora". Por outro lado, 22 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Já estudei muito. Hoje priorizo o tempo de qualidade com a família e amigos.” Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 265 respondentes, está em conexão com o valor Atitude Inovadora da Super Tratores.

Afirma Meneghetti que, “A ação individual consente mais liberdade, mais elasticidade, mais inteligência, mas o indivíduo deve ser capaz, preparado, inteligente, deve conhecer um pouco de tudo em geral, de modo a poder recorrer no momento oportuno ao técnico preciso (contador, advogado, químico etc.). Ainda que tenhamos vários técnicos, o melhor técnico é exatamente o empresário por si mesmo” (Meneghetti, 2020, p. 73).

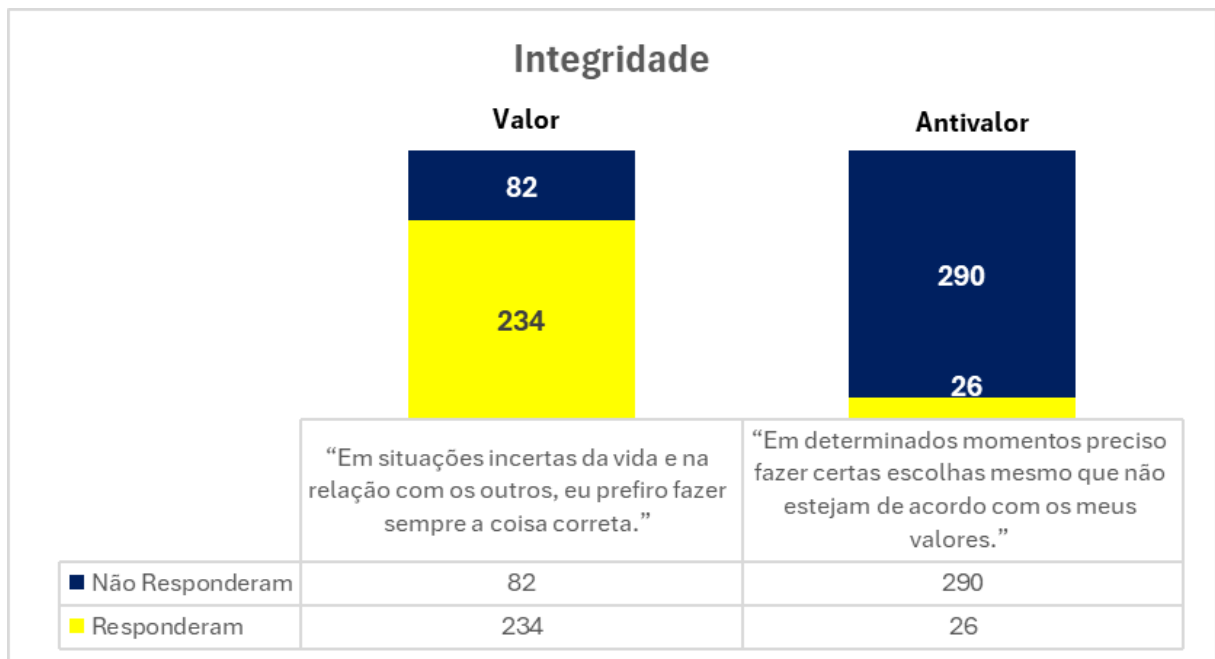
Conceito de Atitude Inovadora na Super Tratores: “Acreditamos que o melhor ainda está por vir, por ser inventado, por ser realizado. Sempre é possível fazer o melhor a cada dia aonde estivermos.”<sup>19</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Atitude Inovadora": Meneghetti afirma que é necessário o indivíduo

<sup>19</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

ser capaz, mais inteligente, mais preparado e ter o conhecimento técnico. Mas aquele que sabe ser empresário por si mesmo é o melhor. Além de existir a necessidade de ter a técnica, aquele que vai atrás e se prepara mais, sabe se portar e resolver em diferentes ocasiões, destaca-se mais. As pessoas possuem o dom da criação, a oportunidade de aprender e o poder de trabalhar, por em prática tudo que se é como identidade e tudo que adquiriu ao esforçar-se mais. Esforçar-se mais no sentido dos que foram atrás para ter mais conhecimento, vivências e práticas, aquele que está em constante aprendizado, sempre terá mais ideias e inovações.

**Gráfico 13:** análise em relação ao valor “Integridade”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 234 respondentes afirmaram que “Em situações incertas da vida e na relação com os outros, eu prefiro fazer sempre a coisa correta.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Integridade". Por outro lado, 26 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Em determinados momentos preciso fazer certas escolhas mesmo que não estejam de acordo com os meus valores.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 234 respondentes, está em conexão com o valor Integridade da Super Tratores.

“Portanto, quando se compreende e se sabe colher através dos códigos, a intuição é expressa segundo as diversas possibilidades históricas do momento, mas a essência última é igual: ame o que você é e disso aprenda como amar e agir também para os outros. Você é aquilo que procura” (Meneghetti, 2014, p. 78).

Conceito de Integridade na Super Tratores: Ser correto, agir corretamente independente da situação. Na dúvida, fazer sempre a coisa certa.<sup>20</sup> Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Integridade": Meneghetti afirma que quando se aprende a colher a própria intuição do que fazer, segundo a essência última é sempre igual, amar o que se é e através disso, aprender a amar e agir com os outros. Reafirmando o valor de Integridade na Super Tratores, pois existem diversas formas de agir, porém, uma é a certa, devem seguir esta informação.

**Gráfico 14:** análise em relação ao valor “Responsabilidade Social”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 198 respondentes afirmaram que “Não somos ilhas. Para além de dentro de casa e das minhas coisas, busco sempre contribuir com o mundo em que vivemos.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Responsabilidade Social". Por outro lado, 7 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Sou responsável apenas pelos meus atos. Logo, devo pensar apenas em mim.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 198 respondentes, está em conexão com o valor Responsabilidade Social da Super Tratores.

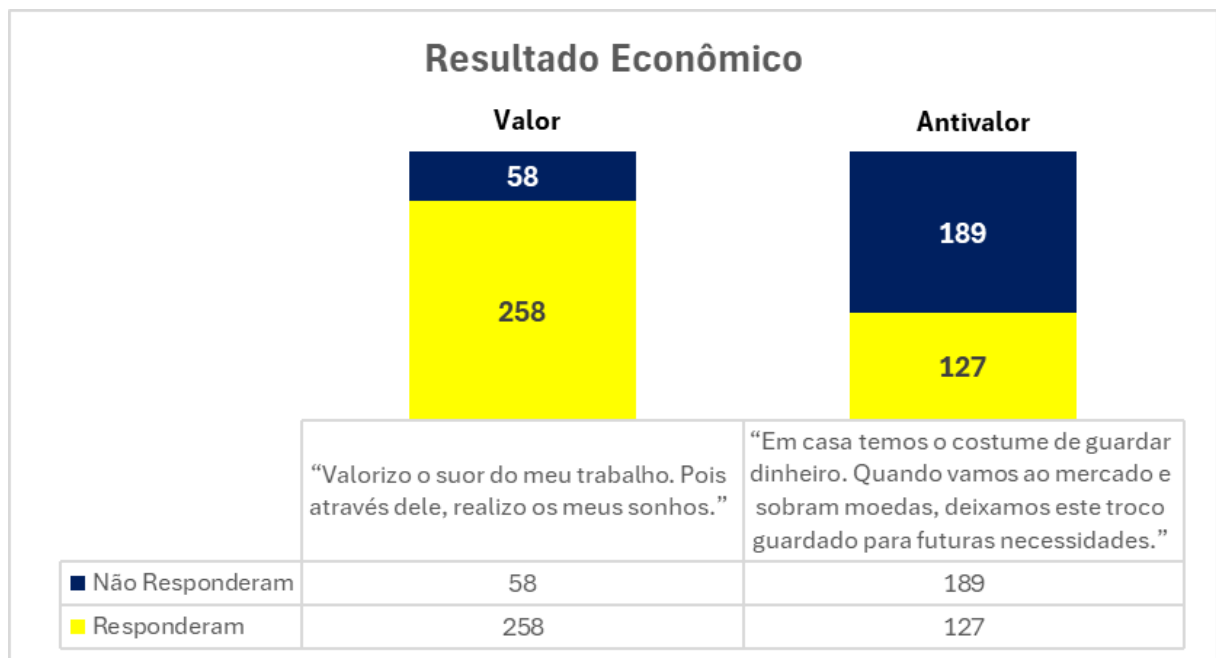
<sup>20</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Afirma Meneghetti que, “A fortuna de um homem é sempre um outro homem, se foi bem escolhido. Caso contrário, a ruína de um homem é sempre um outro homem” (Meneghetti, 2021, p. 91).

Conceito de Responsabilidade Social na Super Tratores: Ninguém é feliz sozinho! Devemos ter consciência das nossas responsabilidades para com o mundo em que vivemos, sempre irão impactar além de nós mesmos.<sup>21</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Responsabilidade Social": Além da compreensão de que se vive em uma sociedade e que as ações feitas, impactam no meio em que estão inseridos e na particularidade de quem está próximo é importante ressaltar a escolha de quem se tem por perto. É correto afirmar que em algumas situações não existe a escolha palpável de definir quem estará no meio ou de quem vai se encontrar pelo caminho para ajudar, contudo, quando possível, saber escolher com quem se relacionar e entregar a própria intimidade, sonhos e projetos. Responsabilidade Social, também se define em criar ambientes harmoniosos.

**Gráfico 15:** análise em relação ao valor “Resultado Econômico”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 258 respondentes afirmaram que “Valorizo o suor do meu trabalho. Pois através dele, realizo os meus sonhos.”, demonstrando o alinhamento com o valor

<sup>21</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

"Resultado Econômico". Por outro lado, 127 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Em casa temos o costume de guardar dinheiro. Quando vamos ao mercado e sobram moedas, deixamos este troco guardado para futuras necessidades.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 198 respondentes, está em conexão com o valor Resultado Econômico da Super Tratores.

Conforme Meneghetti,

A economia é um resultado de eficiência de uma maturidade pessoal. Ela estuda as relações quânticas do poder do dinheiro, o qual está sempre com o mais inteligente, nunca com quem perde. Tão logo o homem que o ganhou está errado, o dinheiro vai embora. Os erros são muitos. Um, por exemplo, é aquele de crer que uma pessoa pode ser como quer, e depois o dinheiro é um outro ofício, é uma outra coisa. Não, a inteligência do dinheiro é sempre um efeito da medida e do equilíbrio da pessoa. Porém, através da inteligência econômica, pode-se fazer infinitas coisas boas. A inteligência superior de um homem se vê pela sua economia (Meneghetti, 2018, p. 162).

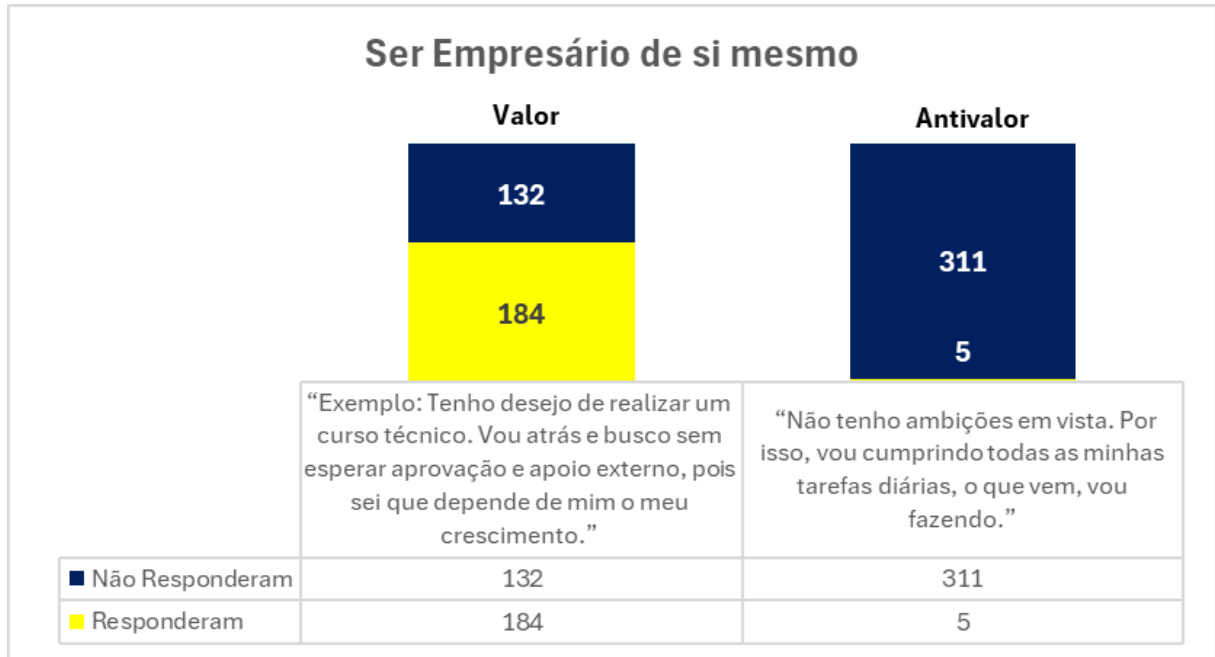
Conceito de Resultado Econômico na Super Tratores: É imprescindível para a realização do nosso grande projeto. Deve ser sempre visto como a retribuição que os nossos clientes dão a um trabalho bem feito. Prestar um serviço realmente superior, é a única via para se alcançar um resultado elevado.<sup>22</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Resultado Econômico": O resultado econômico é sempre visto como uma retribuição de um serviço bem feito. Portanto, não ganhamos algo, contudo, prestamos um trabalho aprimorado. O que se faz com o que ganha, também é uma demonstração de inteligência e equilíbrio do indivíduo, compreender quanto que se ganha e quanto se deve investir ou guardar. Pode-se fazer infinitas coisas boas, mas é necessário ter uma economia.

**Gráfico 16:** análise em relação ao valor “Ser Empresário de si mesmo”.

---

<sup>22</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 184 respondentes afirmaram que “Exemplo: Tenho desejo de realizar um curso técnico. Vou atrás e busco sem esperar aprovação e apoio externo, pois sei que depende de mim o meu crescimento.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Ser Empresário de si mesmo". Por outro lado, 5 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Não tenho ambições em vista. Por isso, vou cumprindo todas as minhas tarefas diárias, o que vem, vou fazendo.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 198 respondentes, está em conexão com o valor Ser Empresário de si mesmo da Super Tratores.

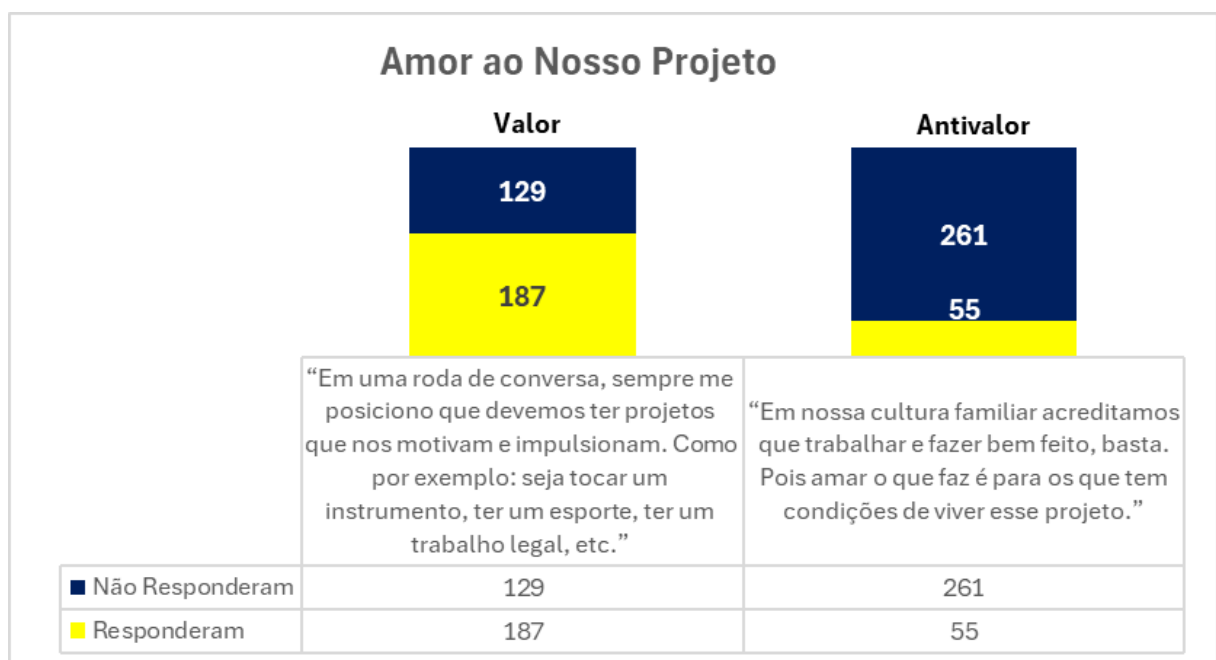
“Essa humanidade tem intrínseco o valor da autonomia operativa, isto é, o conceito grego de ἀρετή [areté], a virtude cívica: a ἀρετή era o elemento-base no qual devia individualizar-se e exaltar-se o homem, portanto uma virtude do fazer, construir, definir, criar.” (Meneghetti, 2014, p. 72)

Conceito de Ser Empresário de si mesmo na Super Tratores: Cada pessoa deve ter a consciência de que é inteiramente responsável pelos seus atos, e pelos resultados que estes provocam. O trabalho é em grupo, mas a responsabilidade é sempre individual. Cada um de nós é um empresário, que emprega seus talentos a serviço de um grande projeto que reflete diretamente no meio em que está inserido.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Ser empresário de si mesmo": Conforme Meneghetti trás o conceito grego de ἀρετή [areté], pois é a virtude do fazer, construir, definir, criar. O homem é único e capaz de criação, possui a virtude de trabalhar, “colocar a mão na massa”, desenvolver e realizar. Portanto, reafirmando ainda mais o valor Ser empresário de si mesmo na Super Tratores, pois o grande projeto reflete em ações e atitudes das pessoas. Todas são capazes, logo, devem compreender que são responsáveis por si e pelos resultados entregues, capacidade é o que todos têm.

**Gráfico 17:** análise em relação ao valor “Amor ao Nosso Projeto”.



**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 187 respondentes afirmaram que “Em uma roda de conversa, sempre me posiciono que devemos ter projetos que nos motivam e impulsionam. Como por exemplo: seja tocar um instrumento, ter um esporte, ter um trabalho legal, etc.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Amor ao Nosso Projeto". Por outro lado, 55 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Em nossa cultura familiar acreditamos que trabalhar e fazer bem feito, basta. Pois amar o que faz é para os que tem condições de viver esse projeto.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 187 respondentes, está em conexão com o valor Amor ao Nosso Projeto da Super Tratores.

Meneghetti aponta que,

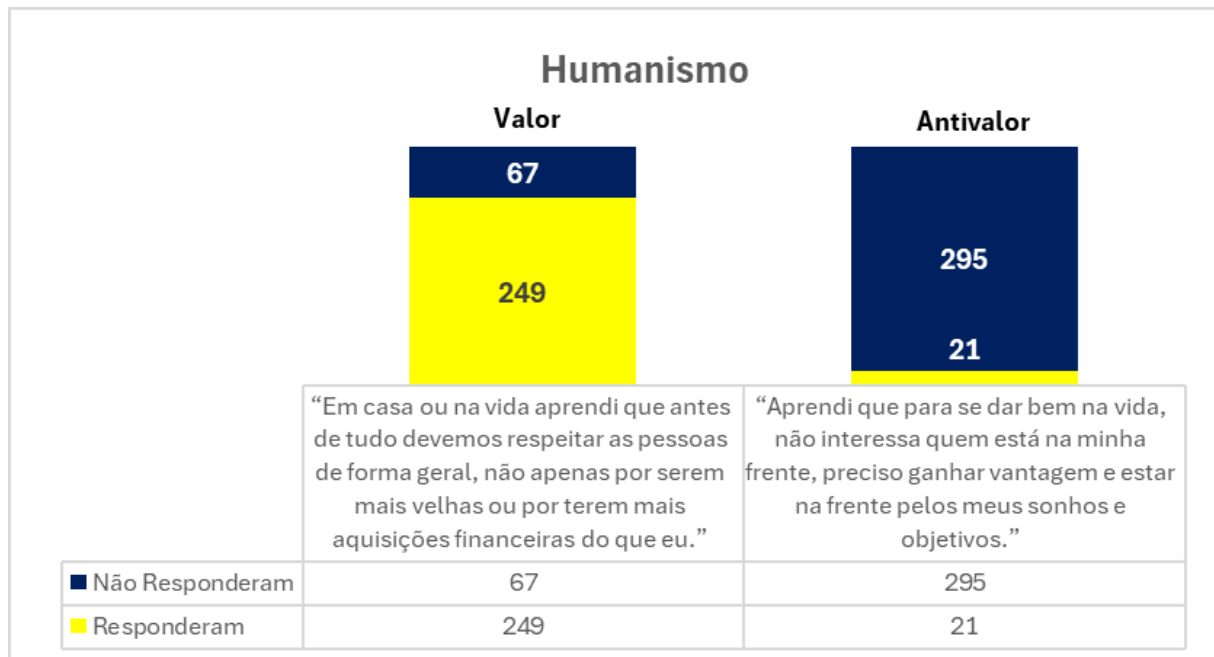


Um líder deve amar o objeto que produz. Deve gostar dele, deve vivê-lo, senti-lo. Cada um tem os seus estilos e os seus modos. Porque o amor sobre o objeto que produz, sobre o objeto que vende, transmitirá a sua semântica de sucesso aos outros: se o líder ama o seu produto, sem dúvida, o vende. O amor do líder pelo seu produto é uma atração: o cliente que vai comprar dele sente-se partícipe de uma liderança. O amor que o líder tem pelo seu produto é uma distribuição de valores subjetivos. Sendo ele um capaz realizado, transmite realização e capacidade àqueles que compram na sua empresa. Eis porque é imprescindível o amor por aquilo que o líder escolheu fazer (Meneghetti, 2021, p. 72) .

**Conceito de Amor ao Nosso Projeto na Super Tratores:** O projeto da Super Tratores é mais do que se limitar a alcançar a sua Visão. É mais do que apenas atingir resultados materiais. Ele existe antes de tudo, e é transcendente, vivido a cada instante, quando cada um de nós demonstra amor ao cumprir sua missão perante a humanidade e a vida.<sup>24</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Amor ao Nosso Projeto": Cumprir a própria missão perante a vida e a humanidade, não é uma tarefa difícil desde que compreenda o que ama fazer, onde possui habilidades ou não, mas que possa se desenvolver, o que faz o olho brilhar e o coração pulsar. Além de fazer o que gosta é viver a cada instante aquele amor, aquela realização, permitir sentir a cada instante a vibração da alma de estar fazendo o que gosta, o resultado não será outro, a não ser vencer e ganhar mais.

**Gráfico 18:** análise em relação ao valor “Humanismo”.



<sup>24</sup> Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

**Fonte:** elaborado pela autora (2024)

Das 316 respostas obtidas, 249 respondentes afirmaram que “Em casa ou na vida aprendi que antes de tudo devemos respeitar as pessoas de forma geral, não apenas por serem mais velhas ou por terem mais aquisições financeiras do que eu.”, demonstrando o alinhamento com o valor "Humanismo". Por outro lado, 21 pessoas escolheram o “antivalor” correspondente, afirmando que “Aprendi que para se dar bem na vida, não interessa quem está na minha frente, preciso ganhar vantagem e estar na frente pelos meus sonhos e objetivos.”. Esses dados mostram que a maioria dos participantes, ou 249 respondentes, está em conexão com o valor Humanismo da Super Tratores.

Meneghetti afirma que,

A visão humanista, como também a de Cristo, é sobre a alma, sobre o indivíduo, sobre a pessoa. Depois vem todo o resto (família, sociedade etc.). Certamente, esse homem exclusivo, autônomo, com escopo próprio é dotado de precisas virtudes, por exemplo, a socialidade: o indivíduo exercita a própria ἀρετή sobretudo no confronto com os outros, portanto é um ser social, tem a tendência a amar e a interessar-se pelos seus similares (Meneghetti, 2014, p. 75).

Conceito de Humanismo na Super Tratores: Comungamos dessa filosofia moral, que coloca os humanos como primordiais. A dignidade, as aspirações e as capacidades das pessoas norteiam as ações da Super Tratores. Temos claro que nossos profissionais são o nosso maior ativo na empresa.<sup>25</sup>

Essa visão corrobora o significado atribuído tanto por Meneghetti quanto pela Super Tratores ao conceito de "Humanismo": A visão humanista sempre é dada e vista sobre a pessoa, sobre a alma, é a visão de algo puro e transcendente, vai além da matéria. O ser humano é dotado de virtudes, de capacidades e exercita seu dom com os seus similares, com aqueles que o atraem. Da mesma forma são os profissionais da Super Tratores, o líder se atrai pelos seus profissionais e eles pelo projeto do líder. O que vai além de uma pessoa que serve pelo projeto do líder, mas que também faz conexão de identidade com o propósito.

**Gráfico 19:** respostas à pergunta número 5 “Qual a primeira motivação que você tem ao pensar em trabalho?”

---

<sup>25</sup>Fonte: Material institucional para ambientação dos novos profissionais na Super Tratores.

Qual a primeira motivação que você tem ao pensar em trabalho?

316 respostas



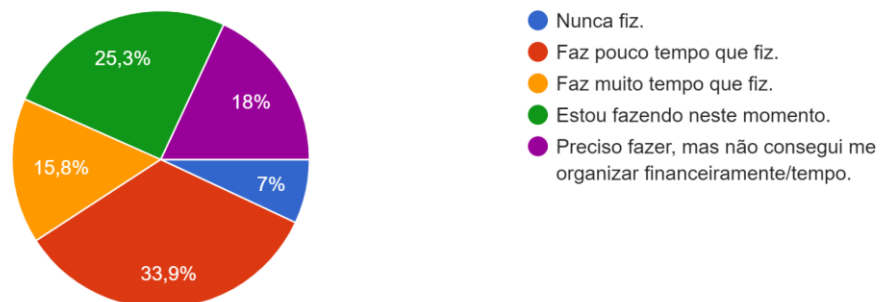
**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

De acordo com as respostas, 76,9%, o que equivale a 243 entrevistados, apontaram que sua principal motivação no trabalho é "aprender e crescer profissionalmente com aquilo que faço". Outros 14,9%, representando 47 respostas, afirmaram que "eu amo o projeto em que trabalhamos". Por fim, 8,2%, ou 26 entrevistados, indicaram que sua motivação principal é "ter o retorno financeiro pelo trabalho que eu realizo".

**Gráfico 20:** respostas à pergunta número 6 "Quanto tempo faz que você fez algum curso, graduação, especialização ou qualificação que pudesse utilizar na sua rotina profissional?"

Quanto tempo faz que você fez algum curso, graduação, especialização ou qualificação que pudesse utilizar na sua rotina profissional?

316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

De acordo com as respostas, 33,9% dos participantes possuem uma formação ou especialização recente, totalizando 107 pessoas. Além disso, 25,3% estão atualmente cursando algum curso ou especialização, o que corresponde a 80 indivíduos. Outros 18% dos profissionais afirmaram a necessidade de qualificação, mas não conseguiram se organizar

financeiramente ou em termos de tempo, totalizando aproximadamente 57 pessoas. Os que completaram uma qualificação há muito tempo representam 15,8%, o que equivale a 50 indivíduos. Por fim, 7% nunca realizaram nenhuma graduação, curso ou qualificação, resultando em 22 pessoas.

**Gráfico 21:** respostas à pergunta número 7 “O quanto você se sente comprometido emocionalmente e orgulhoso do trabalho que realiza na Super Tratores?”

O quanto você se sente comprometido emocionalmente e orgulhoso do trabalho que realiza na Super Tratores?

316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

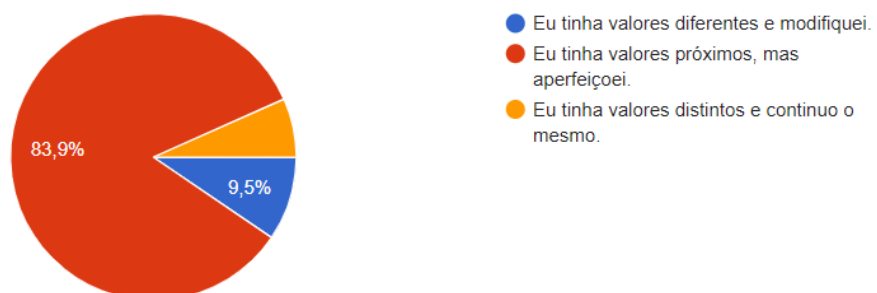
Na questão em análise, constatou-se que 57,9%, ou 183 respondentes, afirmaram “me sinto muito orgulhoso, sei o quanto me dedico pelos Super Tratores e pelos meus sonhos”. Já a opção “me sinto feliz, mas sei que posso melhorar” foi escolhida por 34,2% dos participantes, totalizando 108 pessoas. A opção “me sinto comprometido, entrego o que posso” correspondeu a 6,3%, ou 20 entrevistados. Por fim, 1,6%, ou 5 pessoas, optaram por “me sinto confuso com os meus resultados, sinto que preciso de ajuda”.

**Gráfico 22:** respostas à pergunta número 8 “Seus valores pessoais mudaram ao longo do tempo desde que você começou a trabalhar na Super Tratores?”

Seus valores pessoais mudaram ao longo do tempo desde que você começou a trabalhar na Super Tratores?

Copiar

316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Com base nos resultados obtidos, 83,9% dos entrevistados, ou 265 pessoas, afirmaram “eu tinha valores próximos, mas aperfeiçoei”. Já 9,5%, ou 30 pessoas, escolheram a opção “eu tinha valores diferentes e modifiquei”. Por outro lado, 6,6%, representando 21 pessoas, indicaram “eu tinha valores distintos e continuo o mesmo”.

**Gráfico 23:** respostas à pergunta número 9 “Com base na seguinte afirmação: "As pessoas são o primeiro negócio de um líder". Você acredita que exista um alinhamento dos seus valores pessoais com os da Super Tratores?”

Com base na seguinte afirmação: "As pessoas são o primeiro negócio de um líder". Você acredita que exista um alinhamento dos seus valores pessoais com os da Super Tratores?

316 respostas

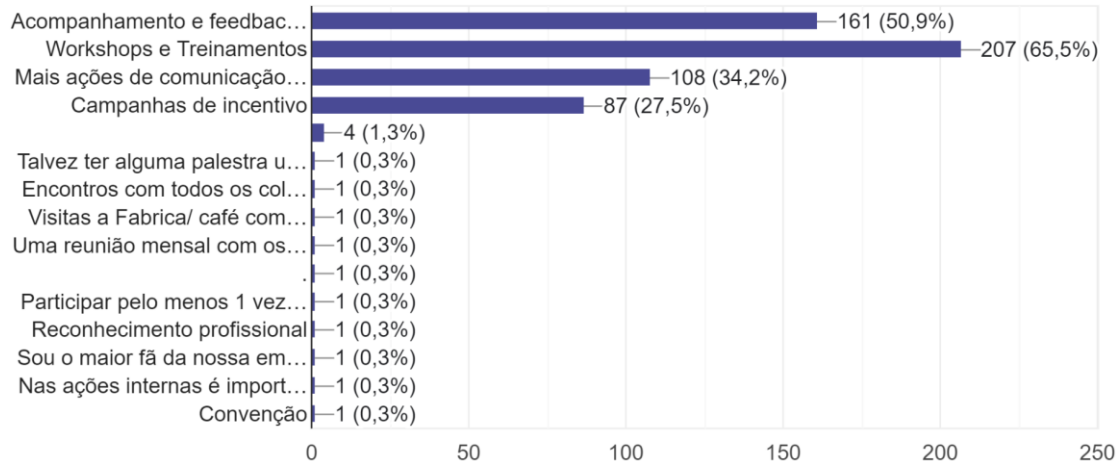


**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Nesta questão, quase 100% dos entrevistados escolheram a opção “acredito que existe um alinhamento entre os meus valores e os da Super Tratores, por isso colhemos tantos resultados”, representando 93,4%, ou 295 pessoas. A opção "acredito que possa existir um alinhamento, mas não penso muito sobre isso. Cada um faz o seu e está tudo bem" foi selecionada por 6,3%, totalizando 20 pessoas. Por fim, apenas 0,3%, ou 1 respondente, optou por "não vejo alinhamento nenhum entre eu e a empresa. Estou aqui para trabalhar, não me preocupo com isso".

**Gráfico 24:** respostas à pergunta número 10 “Que tipo de atividade você gostaria de ter para entender melhor a cultura? Selecione quantas achar necessárias.”

Que tipo de atividade você gostaria de ter para entender melhor a cultura? Selecione quantas achar necessárias.  
316 respostas



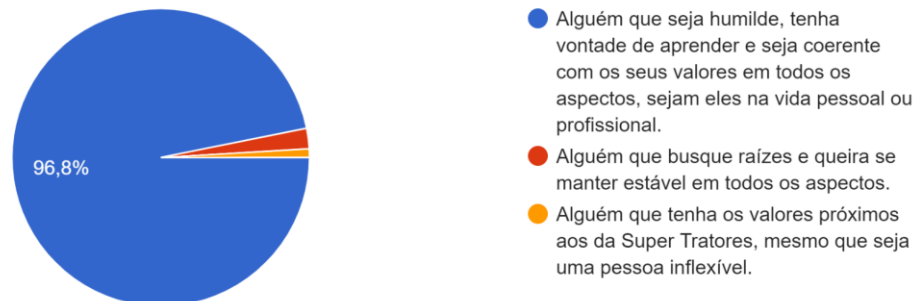
**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Esta questão apresentou opções de múltipla escolha, além de uma parte descritiva (fechada e aberta). A opção “workshops e treinamentos” foi a mais selecionada, com 207 pessoas, representando 65,5%. A escolha por “acompanhamento e feedbacks semestrais” foi feita por 161 respondentes, o que representa 50,9%. Já “mais ações de comunicação interna” foi escolhida por 108 pessoas, correspondendo a 34,2%, enquanto “campanhas de incentivo” obteve 87 votos, o equivalente a 27,5%. Nas respostas abertas, foram registradas várias sugestões de melhorias, inovações e agradecimentos.

**Gráfico 25:** respostas à pergunta número 11 “Em toda empresa é sabido que “gente boa atrai gente boa”, ou seja que um bom profissional vai atrair para dentro da empresa outros bons profissionais. Na sua visão, o que é considerado um “bom profissional” para a Super?”

Em toda empresa é sabido que “gente boa atrai gente boa”, ou seja que um bom profissional vai atrair para dentro da empresa outros bons profissi...é considerado um “bom profissional” para a Super?

316 respostas



**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Nesta questão, 96,8% dos profissionais optaram pela resposta "alguém que seja humilde, tenha vontade de aprender e seja coerente com os seus valores em todos os aspectos, sejam eles na vida pessoal ou profissional". A opção “alguém que busque raízes e queira se manter estável em todos os aspectos” foi escolhida por 2,2% dos respondentes, totalizando 7 pessoas. Já a opção “alguém que tenha os valores próximos aos Super Tratores, mesmo que seja uma pessoa inflexível” obteve 0,9% dos votos, representando 3 pessoas.

Na pergunta número 5, percebe-se que os maiores votos foram em que sua maior motivação no trabalho é “aprender e crescer profissionalmente com aquilo que faço”, o que demonstra a coerência entre estarem trabalhando no que gostam e aprendendo com a sua atividade para crescerem na sua área, estas 243 respostas apontam que dos 316 respondentes, 243 estão em constante evolução. Porém, dos 316 respondentes, 47 afirmam que “eu amo o projeto em que trabalhamos”, o que demonstra um sentimento superior, 47 respondentes afirmam estarem em identidade com o projeto da Super Tratores, compreendem, se identificam e amam o projeto que é proposto dentro da empresa. Não que os outros não gostem, porém, 47 entenderam o significado e fazem identidade de si mesmo com o projeto, o que resulta em realização para o profissional e amor pelo que faz, e para a empresa gerando ainda mais benefícios, trazendo mais profissionais realizados, pessoas mais felizes, mais resultados destes profissionais, profissionais com mais tempo de casa, menos turnover, coerência do estilo de vida e empresa, aumentando ainda mais o fit cultural. Por fim, 8,2%, ou 26 entrevistados, indicaram que sua motivação principal é “ter o retorno financeiro pelo trabalho que eu realizo”, o que demonstra que apenas 26 pessoas dos 316 respondentes, estão apenas para serem “CLT”, ou seja, ganharem o seu salário no final do mês e viver daquele benefício, ou que estão

insatisfeitos com a sua remuneração. Para a empresa, estes 26 respondentes, identificam a necessidade de trabalharem os valores da empresa, demonstrar um caminho para evolução e que além do benefício salarial, podem mostrar uma nova direção, um caminho com realização pessoal e profissional, sendo bem remunerado.

Na pergunta número 6, dos 316 respondentes, percebe-se que existe uma alta busca pelo aperfeiçoamento e qualificação, pois apenas 22 pessoas nunca realizaram uma graduação, curso ou qualificação e 57 pessoas são conscientes de que possuem a necessidade de qualificação, mas ainda não conseguiram se organizar com tempo e dinheiro. O que equivale, uma atenção da empresa em relação aos estudos, como podem incentivar e apoiar estes profissionais a buscarem mais evolução, conhecimento e aperfeiçoamento técnico. Também que parcerias podem criar com instituições para o incentivo destes que querem, mas ainda não conseguiram se organizar e uma ação de engajamento com estes que só afirmam não terem realizado, mas não demonstram interesse em qualificação técnica para que possam compreender a grande vantagem de se qualificarem tecnicamente. Porém, ainda 107 pessoas demonstram que recentemente concluíram alguma formação ou especialização, 80 pessoas ainda estão estudando, o que resulta em 187 pessoas que buscam ou buscaram em pouco tempo o desenvolvimento de si mesmo.

Na questão número 7 foi indagado o quanto os profissionais se sentem comprometidos emocionalmente e orgulhosos do trabalho que realizam na Super Tratores, o que equivale um resultado positivo, pois apenas 5 pessoas, dos 316 respondentes se sentem confusos com os resultados que entregam, o que demonstra que apenas 5 profissionais expressam a necessidade de um alinhamento com o seu gestor. Também 20 pessoas, demonstram que se sentem comprometidas e entregam o que podem, o que expõe a seguinte situação de que o profissional pode estar se limitando e acreditando que aquele é o seu máximo e sente que não pode evoluir. Já nas outras duas afirmações, sendo elas a primeira de que se sentem orgulhosos e sabem o quanto se dedicam pela Super Tratores e os seus sonhos é de 183 respondentes, o que evidencia que 183 pessoas percebem o seu valor no trabalho que realizam e o quanto se esforçam pela empresa e pelos seus sonhos, ou seja, compreenderam que dependem delas o crescimento e o alcance das metas do negócio e da própria vida. A segunda é de que 107 pessoas reconhecem que se sentem felizes, mas que podem melhorar, o que salienta que são 107 profissionais felizes, mas que buscam a evolução constante, pois entenderam que estão satisfeitos com o trabalho que entregam, mas que podem sempre melhorar.



Na questão número 8 foi indagado se os valores pessoais mudaram ao longo do tempo desde que começaram a trabalhar na Super Tratores e o resultado também foi extremamente positivo. Pois 265 pessoas afirmaram ter valores próximos, mas aperfeiçoado, o que mostra a assertividade dos gestores em contratar pessoas com o alinhamento de valores pessoais e organizacionais para dentro da empresa, o que influencia 100% na atração e seleção de pessoas para dentro do negócio, pois significa o quanto aquela pessoa pode permanecer e construir a sua carreira dentro da empresa e o quanto ela pode fazer identificação com aquele ambiente. Já 30 pessoas afirmaram terem valores diferentes e modificado, também demonstra um êxito em relação a escolha dos gestores de perceberem que existia um potencial e que o profissional poderia evoluir ou de que a força do ambiente de trabalho influencia nos valores e ações de toda a equipe dentro da empresa. Por outro lado, apenas 21 pessoas afirmaram ter valores distintos e continuarem os mesmos, o que pode ser preocupante ou não, pois podem ter valores distintos, mas íntegros e corretos ou de serem relutantes a mudanças, pessoas rígidas e fixas no seu pensamento. Estas 21 respostas, fazem com que os líderes atente-se a pessoas que podem ter atitudes distintas do que a empresa propõe, fazendo com que haja um cuidado maior.

Na pergunta número 9 foi indagado com base na seguinte afirmação: "As pessoas são o primeiro negócio de um líder" se os profissionais acreditavam que existia um alinhamento dos seus valores pessoais com os da Super Tratores. Nesta questão, quase 100% dos entrevistados compreendem que seus valores estão em alinhamento com os da Super Tratores, por isso colhem tantos resultados, o que resulta em 295 respondentes, demonstrando que além da visão da liderança em relação a importância do fit cultural, também os profissionais compreendem a relevância de terem os seus valores alinhados aos da organização, resultando ainda mais em resultados para a empresa e para si mesmos. Apenas 20 pessoas afirmam não pensar muito sobre isso e que cada um fazendo o seu está tudo bem e apenas 1 pessoa afirma não ver alinhamento nenhum entre ela e a empresa, o que indica a necessidade de um acultramento dentro da empresa, apontando aos profissionais o quanto são escolhidos pelo que são em relação aos seus valores e princípios e que em segundo plano são vistos pela técnica que sabem exercer. Pois para uma empresa é muito mais importante encontrar pessoas íntegras que depois possam ser formadas "dentro de casa", adquirindo a prática e técnica profissional para a função que for exercer.

Na questão número 10 era de múltipla escolha, o que resultou a empresa colher mais informações de como pode trabalhar mais a cultura, percebendo que workshops e treinamentos é uma boa assertividade, pois 207 pessoas afirmaram o quanto essa estratégia é necessária. 161

peças afirmaram a necessidade ser apontado acompanhamentos e feedbacks, o que demonstra a abertura dos profissionais em querer extrair mais dos seus gestores e de si mesmos. Ações internas foi uma das opções mais escolhidas também por 108 pessoas e campanhas de incentivo por 87 pessoas, o que demonstra a importância do olhar da liderança com os profissionais em relação a demonstrarem o quanto se importam com eles, fazendo mais ações de engajamento e comunicação. Percebe-se a necessidade da liderança cada vez mais produzir momentos de integração entre a equipe.

A questão número 11 foi uma questão de estratégia da empresa em compreender o quanto os profissionais percebem que “tipo” de pessoa a Super Tratores está contratando e que pessoas eles precisam ser. Na pergunta observa-se a seguinte afirmação “Em toda empresa é sabido que “gente boa atrai gente boa”, ou seja que um bom profissional vai atrair para dentro da empresa outros bons profissionais”, resultando em 96,8% dos respondentes, o que equivale a 306 respondentes que percebem que para trabalhar na Super Tratores é necessário ser humilde, ter vontade de aprender e ser coerente com os seus valores, sejam eles na vida pessoal ou profissional. O que demonstra a relevância de ter pessoas que queiram ser mais e construir mais, além de serem íntegras em tempo integral, ou seja, em qualquer momento do seu dia e vida, até por ser óbvio que não existe vida pessoal e profissional separada uma da outra. É impossível ser honesto das 07h40 até as 18h e das 18h01 até às 07h39 ser trapaceiro. Apenas 7 pessoas acreditam ser pessoas que gostem de ser estáveis e busquem raízes e 3 pessoas acreditam que seja alguém que tenha os valores próximos aos da Super Tratores, mas sejam inflexíveis, as duas afirmações apresentam respostas contraditórias ao que é ensinado dentro da empresa.

Nota-se que ao realizar essas perguntas, a empresa indaga e também faz os profissionais repensarem sobre os profissionais que estão sendo. Não só profissionais, mas fazendo repensar sobre que atitudes possuem, que pessoas são e o que querem atingir dentro da empresa. O triunfo destas questões (do número 5 ao 11) é fazer os profissionais descreverem o que querem, o que sentem, como se sentem, qual a sua perspectiva, o que a empresa está entregando, o que falta da empresa, onde a liderança pode agir, onde a liderança pode mudar, onde a liderança deve “trabalhar” mais em cima da dor e onde está o acerto, etc.

Portanto, não existem perguntas corretas ou erradas, no entanto, faz com que a liderança repense e também os profissionais de como a Super Tratores é e de onde ela quer chegar. Visando não apenas o resultado econômico, mas também o aperfeiçoamento de todas as pessoas que conduzem o crescimento da empresa. Constatando que a empresa já possui um grande porte

com 408 profissionais e 11 lojas, apesar de ser grande é de interesse do diretor da empresa e do grupo da liderança em que o negócio cresça ainda mais, surgindo novas oportunidades de regiões e necessitando de pessoas qualificadas para assumir novos desafios e não permitirem que a cultura se perca, pois foi construída ao longo de 45 anos de história, não apenas pelo diretor da Super Tratores, mas também pelo seus pais e família que construíram este legado.

**Imagem 1:** Perguntas abertas nas questões de número 12 e 13, foram selecionadas algumas respostas, categorizando-as em cinco grupos.

Quando você conheceu a Super (antes mesmo de trabalhar aqui ou logo no início), o que mais atraiu você no sentido de pensar “esse é o meu lugar”, “quero muito trabalhar aqui” ou “sempre tive vontade de trabalhar em um lugar assim”. Lembra do que mais lhe causou essa sensação? \*

Texto de resposta longa

---

Depois com o tempo, quais outros aspectos que no início você não gostava ou não entendia e que, com o tempo, foi reconhecendo como importante para a empresa e também para você? \*

Texto de resposta longa

**Fonte:** elaborado via *google forms* (2024).

Com base nas respostas selecionadas das duas perguntas, foi realizada uma análise considerando:

a) Fit cultural:

*“Quando busquei a oportunidade na empresa, estava em busca de crescimento profissional onde pudesse empenhar um bom trabalho e ter reconhecimento por isso. Hoje encontro mais do que isso, a empresa junto a minha família estão no mesmo projeto de vida, onde sou feliz com minhas conquistas, e na expectativa de sempre uma nova oportunidade de me desafiar e fazer meu melhor.”*

*“Quando conheci a Super, o que mais me atraiu foi a cultura de inovação e colaboração que percebi logo de cara. O ambiente parecia acolhedor e estimulante, onde as ideias eram valorizadas e todos se sentiam à vontade para contribuir. Além disso, a missão da empresa de fazer a diferença na vida das pessoas realmente ressoou comigo. Essa combinação de um time e um propósito significativo me fez sentir que era o lugar ideal para eu crescer e fazer parte de algo maior.”*

*“Com pouco tempo de Super consegui entender a importância dos valores da empresa na vida profissional e principalmente pessoal. Hoje minha vida particular foi totalmente influenciada pelos valores da Super. Com o passar do tempo entendi que uma boa remuneração só é digna se associada aos Super valores.”*

*“O que fez eu conhecer a Super foi a forma como eles tratavam os funcionários, pois no meu antigo emprego eu não fui tratado da forma que gostaria e na Super tá sendo minha melhor experiência como trabalhador e me identifiquei muito com essa área.”*

*“A sensação de ter as minhas próprias responsabilidades, poder tomar decisões sozinho, nunca tive isso em nenhuma outra empresa que trabalhei, sempre fui repreendido, por falta de confiança, mas isso não acontece aqui, pra mim esse é o diferencial da Super.*

*“Quando entrei na empresa, era uma empresa com muitas coisas para melhorar, não era visto na realidade todos os valores que eram propostos pelo proprietário. O que me motivou muito na época foi entender qual era o projeto do proprietário, onde ele estava determinado a chegar. Foi e é muito gratificante participar dessa trajetória até chegar onde estamos hoje, mesmo sabendo que o melhor ainda está por vir!”*

Com base nas respostas obtidas, foram selecionados 6 depoimentos, onde percebe-se o alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais dos respondentes, o que resulta em um fit cultural bem alinhado, verifica-se que o sentimento dos profissionais com a empresa são de muita semelhança com os valores organizacionais. Por exemplo ao dizer que pode tomar decisões sozinho, que esse é o diferencial da Super Tratores para ele, pois na antiga empresa era repreendido por falta de confiança, o que reforça ainda mais os valores “ser empresário de si mesmo” e “atitude inovadora”. Pois na Super Tratores, todos são líderes de si mesmos e donos do negócio em que estão inseridos, portanto é necessário que ajam com confiança e respeito mútuo para que todos possam trabalhar, criar e inovar, além de todos os profissionais saberem que são responsáveis pelos seus atos, mesmo sabendo que o trabalho é em grupo, a responsabilidade é sempre individual.

Outro exemplo é a de que o respondente afirma ter formado os seus valores pessoais, a partir dos que a Super Tratores trabalha, o que demonstra a grandeza dos profissionais entenderem o impacto que suas decisões na vida pessoal importam e são decisivas diretamente no que fazem dentro do trabalho, principalmente em relação às possibilidades de crescimento e desenvolvimento. Quando em outro depoimento, o entrevistado afirma que “a empresa junto a minha família estão no mesmo projeto de vida, onde sou feliz com minhas conquistas” constata-se que a sua família e a empresa são projetos de conquista para o profissional, comparando que do mesmo jeito que sua família é importante, a Super Tratores também é.

Foram 316 respostas, porém, foram escolhidas estas 6 que demonstram em cada linha a coerência entre os valores pessoais e organizacionais dos respondentes. Através desta análise, nota-se o quanto é importante os valores estarem alinhados e em conexão, pois representa aqueles profissionais que querem mais e que realmente compreendem a importância de ser o mesmo dentro e fora da empresa, visando apenas posturas diferentes em determinadas ocasiões. Também é perceptível os valores organizacionais que a Super Tratores carrega em cada frase dos respondentes, mesmo sem usarem o nome do valor, o significado deles é levado no contexto do que escreveram, o que demonstra já estar metabolizado dentro de cada pessoa os valores organizacionais.

b) Margem para reforçar o fit cultural:

*“Eu quis vir pra super em busca de crescimento profissional e pessoal, acredito que fui correta na minha escolha.”*

*“O que mais me agradou, como no meu caso, é que eu não tinha experiência e vivência na agricultura e aos poucos estou aprendendo, pois aqui dão valor a pessoas que tem interesse em aprender.”*

*“O que me atraiu foi a oportunidade de conhecer coisas novas, ter novas habilidades, ganhar uma nova experiência e principalmente ter uma ótima oportunidade de crescimento, tanto pessoal quanto profissional em uma empresa gigante!”*

A partir da margem para reforçar fit, percebe-se através destes 3 depoimentos selecionados que existe uma possibilidade do alinhamento de valores já estar acontecendo, no entanto, há oportunidade de trabalhar o desenvolvimento em cima destes que começaram compreender o que a Super Tratores é e o que ela pode se tornar na vida deles.

No primeiro depoimento, o profissional deixa claro que escolheu vir para Super Tratores em busca de crescimento pessoal e profissional, o que torna ainda mais perceptível a escolha dele em encontrar um lugar que valorizasse estes dois aspectos. No segundo depoimento, não é dito com tanta clareza como no primeiro, mas existe um *feeling* em notar que o profissional está feliz e que está aprendendo, pois percebeu que na empresa dão valor as pessoas que têm interesse por mais aprendizado. Este segundo depoimento, possibilita ainda mais abertura para trabalhar ativamente no seu desenvolvimento, pois além dele acreditar e confiar na empresa, ele quer mais, quer crescer, quer conhecimento, quer ganhar experiência e na Super Tratores, ou em qualquer outra empresa, o que a liderança mais quer são pessoas disponíveis a aprender e que possam confiar de que aquele profissional quer construir sua carreira ali dentro.

No terceiro depoimento, o profissional esclarece o quanto confia no potencial da empresa em desenvolvê-lo, pois afirma o quanto vê que a Super Tratores “é gigante” o que o possibilita adquirir conhecimento, crescer profissionalmente e pessoalmente. Através destes 3 relatos é possível perceber o quanto os profissionais entram acreditando na empresa e o quanto criam expectativas de crescimento, tanto no aspecto pessoal e profissional, o que nos leva a crer que as pessoas começaram a compreender que um aspecto leva o outro e que quanto mais alinhado, mais chances de desenvolvimento próspero.

c) Identidade de projeto (Ontopsicologia = propósito da Super Tratores está em identidade com o propósito de vida do profissional):

*“Quando conheci a Super Tratores externamente, somente visava o emprego. Tinha uma mentalidade pequena de cidade pequena. Com o tempo e troca de experiências com gestores focados e inseridos na cultura da empresa pude realmente acreditar em algo mais aqui. Muito além de constituir apenas uma profissão no agro, mas sim uma carreira de sucesso visando crescer gradativamente junto com a empresa. Por isso, fico realmente feliz em ver essa expansão exponencial da empresa e me orgulho de participar diretamente dessas fases. A visão audaciosa da Super de ser a melhor concessionária de máquinas agrícolas do mundo me faz acreditar que temos sempre que mirar alto pois a nossa capacidade é muito maior do que a gente próprio acredita. Isso me move a querer mais todos os dias.”*

*“Eu decidi mudar minha vida saí de agudador de lavoura de arroz para especialista técnico assim a Super entrou na minha vida agradeço a Deus todo dia, meu maior orgulho nesses 10 anos e 2 meses é a empresa manter sempre o mesmo caráter, sempre cumpriu o que tratamos e tudo ficou muito claro que depende só de nós, uma coisa que me marca até hoje é a confiança e a oportunidade de cada dia acreditar que somos capazes de ir além, fazer melhor, ser melhor entre nós e com nossos clientes, sempre serei grato por fazer parte da Super Tratores.”*

*“Bom, a vida me apresentou a ST num momento que eu acho crucial, estava maduro o suficiente pra encarar a responsabilidade de ser um SUPER. E me identifico com o time em geral, busco sempre o melhor pra mim e para o meu time, e o que mais me atrai em trabalhar na Super é a alegria no olhar de cada um que faz parte dessa empresa.”*

*“Todo o trabalho sempre tem seus desafios, quando você vence ele, maiores aparecem na sua frente. Tendo os valores na base bem definidos, eles sendo muito alinhados no que você acredita e tendo amor ao projeto e ao que se faz, sempre estará motivado para encarar qualquer desafio. Por eu me identificar totalmente aos valores e ao projeto dessa empresa, sempre acordo com muita vontade e disposição para o próximo dia de trabalho, me realizo fazendo o que faço e isso me faz feliz. Hoje tenho certeza que participo da construção da empresa e que ela me constrói também, quanto mais me dedico para ela, mais ela faz eu me sentir uma pessoa de valor.”*

Através destes depoimentos selecionados, as respostas destacam o alinhamento da vida pessoal dos profissionais e o propósito da Super Tratores, o que nos permite absorver vários insights. As respostas demonstram uma evolução na percepção dos profissionais em que a

empresa não é apenas um emprego, porém, na medida em que metabolizam que os seus valores caminham junto do lugar em que trabalham, não trata-se apenas de uma grande carreira, mas de algo que vai além. Permitindo entender que a Super Tratores não promove apenas o desenvolvimento técnico, mas também o crescimento pessoal, por exemplo: “Tinha uma mentalidade pequena de cidade pequena... Com o tempo e troca de experiências com gestores focados e inseridos na cultura da empresa pude realmente acreditar em algo mais aqui. Muito além de constituir apenas uma profissão no agro, mas sim uma carreira de sucesso visando crescer gradativamente junto com a empresa...”.

Na maioria dos depoimentos, nota-se um sentimento de orgulho e pertencimento em fazer parte do time da Super Tratores. Existe uma conexão emocional, sentimental e de identidade de projeto, pois não apenas se identificam com os valores da empresa e do líder, como também se sentem parte essencial do crescimento e realização da "visão audaciosa" da empresa, como dito em uma das respostas acima: “A visão audaciosa da Super de ser a melhor concessionária de máquinas agrícolas do mundo me faz acreditar que temos sempre que mirar alto”.

Esse forte sentimento de que a Super Tratores acredita, mas você também consegue sentir essa força de que pode mais, é como uma embreagem para realização pessoal e do time, pois atua como um óleo de confiança e motivação para que a embreagem não pare de funcionar. A identidade de projeto que destacamos é de que transcende as atividades do dia a dia, no entanto se transformam em uma fonte de motivação contínua, é um sentimento perene. O que permite mais desenvolvimento, pois fortalecem o elo de segurança e credibilidade, o que impulsiona os profissionais a entrarem cada vez mais a fundo na cultura da empresa, permitindo conhecer mais sobre si e pelo negócio em que vive, contudo que passam mais tempo na empresa do que na própria casa.

Ao mesmo tempo em que ajudam a construir a empresa, sentem que a empresa os constrói como indivíduos, expressam o sentimento de que existe uma reciprocidade entre eles e a Super Tratores. Com a visão da ciência Ontopsicológica torna-se ainda mais evidente quando há identidade entre estas duas dimensões, pois se reforçam na relação empresa e colaborador, com ganho e crescimento recíprocos. Este é o passo adiante que a Ontopsicologia faz em relação ao fit cultural, pois no fit observamos e estudamos sobre valores escolhidos e pactuados, de comportamentos recomendados e incentivados, de estereótipos funcionais e que

já geram uma dinâmica grande de crescimento empresarial. Contudo, com a Ontopsicologia, esta relação vai ainda mais fundo, de modo ainda mais genuíno.

Portanto, trata-se de pessoas que encontraram um caminho para compreenderem o que são e para que existem, ou seja entram em uma dimensão de questionamentos e respostas como: quais são os meus pontos força, o que verdadeiramente gosto, onde posso atuar o meu potencial, onde posso me desenvolver mais, qual é o meu objetivo? Entre tantos outros questionamentos que norteiam aqueles que realmente possuem o desejo genuíno de tornarem-se maiores em relação a sua própria vida, em essência, identidade e verdadeiramente no seu propósito de vida. São pessoas que escolheram e decidiram construir a sua vida, carreira e família fundamentada nos valores e princípios de um líder, no qual fez identificação com tantas outras pessoas.

d) Possa ser trabalhado essa identidade de projeto:

*“Minha cultura e valores sempre foram de encontro com as da Super, sempre tive a ciência que tudo é feito por pessoas e pessoas não acertam tudo, mas o importante é saber quais são os valores da empresa, o que mais com o tempo fui entendendo e reconhecendo na Super e no início é difícil até cair a ficha é a preocupação que ela tem não com o profissional mas sim com o indivíduo como ser humano, isso fez com que meus líderes sempre identificasse os meus pontos fracos que limitavam o desenvolvimento e trabalhasse eles antecipadamente, o incentivo é manter sempre humilde e não ter vaidade são pontos que nos permitem sempre estar em desenvolvimento.”*

Este relato é extremamente forte e importante, pois através dele conseguimos perceber o que o profissional está colhendo da empresa, qual é a informação que predomina, o valor base da Super Tratores é o humanismo e o que este profissional mais percebe é que “tudo é feito por pessoas”, que a empresa visa a preocupação com o ser humano, como indivíduo, o que possibilita a liderança trabalhar ainda mais em prol do desenvolvimento dele, assim conhece os seus pontos fortes e fracos, tornando o cada vez mais apto ao crescimento de si mesmo e o que era limitante, deixa de ser. Reforça o quanto a humildade e não ter vaidade, possibilita estar sempre em constante desenvolvimento.

O mais bonito desses depoimentos que demonstram a identidade de projeto ou que existe a possibilidade de melhorar, como neste caso é de que todos reforçam o quanto seus princípios, valores e cultura estão em sintonia com os da Super Tratores. Terem a certeza de que tudo é feito por pessoas, permite o alcance de si mesmos e de todo um time, onde um entende o que através da sua vida pode fazer, consecutivamente vai querer mostrar aos outros que eles também possuem a capacidade de concretizar e realizar, este é o sentimento de ser líder da própria vida e após querer que os outros também possam sentir o protagonismo de quem verdadeiramente são.

e) Recorrente: “Sensação de aqui é o meu lugar, casa, é lá que eu quero estar, onde eu deveria estar”...



*“A forma com que fui recebida desde o primeiro dia na entrevista e depois que contratada, o quão sentimento de aconchego foi me transmitido e fazendo com que mais aquele sentimento de que “ aqui é meu lugar” fez mais sentido ainda. De que a escolha de sair daquela pequena cidade e vir para uma cidade grande para trabalhar no emprego dos sonhos foi algo grandioso, e ao passar do tempo dentro da empresa me mostrou mais ainda que temos muitas oportunidades aqui dentro da empresa, que nós como profissionais somos muito importantes para empresa. Então isso me mostra que aqui é meu lugar, mudou muito a minha vida.”*

*“Existe uma cultura na super que faz sentir grande, antes de entrar aqui não tinha muito apreço pela empresa, queria trabalhar e ganhar meu dinheiro, mas depois que entrei eu sinto que esse é meu lugar, me dá vontade de viver bem, cultivar minha vida, trabalhar com garra, com amor.”*

*“Os valores e o respeito pela empresa. A história da super iniciou em Santa Maria e o Seu Cirilo e Dona Milla sempre foram muito atuantes na construção do comércio da cidade, logo, sempre se ouviu falar muito deles e das empresas com muito respeito. Mas, o que mais me causa a sensação de estar no “meu lugar” é a alegria, respeito e o conhecimento de todos quando me refiro ao lugar onde trabalho.”*

*“No início foi provocações vindas de outros profissionais que eu via e conhecia que trabalhavam na Super. Me fez ter vontade de estar em um ambiente que proporcionasse esse sentimento de “casa”. Até brincava, que eu iria fazer parte do time, me dediquei para isso e logo que comecei, realmente vi que estava certa. É um sensação de estar em casa, de ser leve, de pensar em algo maior, de acordar todos os dias e não ser algo pesado de dizer.: “Poxa, tenho que ir trabalhar novamente naquele lugar.” é algo leve e natural, me sentir confortável e saber que tenho oportunidades de crescimento, me identificar com muitos aspectos e valores que a Super leva... é um trabalho só em nomenclatura, pois o sentimento é de estar fazendo algo maior. Nem sempre estamos 100% e muitas vezes até nos desgostamos de algumas coisas. Mas se cada dia colocarmos 10% que seja, no fim, vamos atingir o resultado. É sim, muito além de uma empresa.”*

*“A forma de trabalho, pessoas com a mesma sintonia e propósito, simplesmente no primeiro mês já estamos em “casa”. Ambiente agradável.”*

*“Quando iniciei na Super Tratores percebi que aqui existia motivação, empatia entre os colegas, dessa forma me senti acolhida e com vontade de crescer dentro da empresa. Já trabalhei em outras empresas que os colegas só pensavam no seu próprio bem, sem se importar com as pessoas em volta, então quando entrei na Super foi muito bom, pois vi que aqui era o meu lugar, e até hoje me sinto muito bem aqui.”*

*“É uma empresa para o futuro, logo quando descobri sobre a empresa tive a sensação que aqui era o meu lugar. A Super é uma empresa que valoriza a dedicação do funcionário.”*

*“Primeiro lugar sempre gostei da marca new holland, pra mim a super tratores é a minha casa acompanho o crescimento dessa empresa a anos hj sou muito grato por fazer parte dessa grande equipe que tem.”*

*“A sensação de lar, de trabalhar em um ambiente que atrai pessoas de bem, o crescimento profissional vindo de pessoas conhecidas.”*

*“Logo no início das entrevistas já fui muito bem recebido por toda equipe, a partir desse momento eu vi que era o lugar onde queria estar e dar o meu melhor para que aquele ambiente e as pessoas que entrassem lá fossem recebidas da mesma forma e a mesma atenção que eu fui.”*

*“Eu conheci a super quando comecei a trabalhar na empresa e senti que aqui era meu lugar.”*

*“Eu tinha 18 e 19 anos e comecei a observar a empresa de longe, percebi primeiramente o crescimento que as pessoas tinham no âmbito material, demonstrei interesse porque era jovem e buscava evolução financeira além de uma carreira sólida. E o que me atraiu foi ver pessoas jovens com responsabilidades e demonstrando a máxima preocupação em não falhar, era aqui que eu deveria estar. Quando tive a oportunidade aos 20 anos consegui e confirmei o quanto era possível, mas como falamos aqui em outras respostas, percebi valores que alinhavam aos que fui ensinado e cada vez mais me apaixonei aos desafios que foram levantados, assim como hoje num cargo de supervisão me motiva cada vez mais para evoluir pessoalmente e profissionalmente.”*

*“Na minha primeira entrevista já sabia que meu lugar era aqui, trabalho com pessoas incríveis que seguem à risca os valores da Super, que aliás, funcionam muito bem. Sinto prazer e muito orgulho de fazer parte desse time, amo como trabalhamos e tenho o desejo de sempre auxiliar para que ainda possamos recrutar mais pessoas como essas que estão aqui hoje.”*

*“Esse é o meu lugar, escutava falar muito em plano de carreira.*

*Com isso acreditei no projeto e hoje posso falar que cheguei aonde queria estar.*

*“O que mais me atraiu foi os valores da super, que são muito parecidos com os valores da minha família, tenho orgulho de trabalhar na super e sinto que é o meu lugar.”*

*“Logo no primeiro dia, na integração, quando me foi apresentado a empresa e sua história eu pensei comigo “é aqui que eu queria estar” e é aqui que estou, vendo exemplos de dentro da empresa que começaram assim como eu comecei e hoje já são referências para muitas pessoas.”*

Nestes 16 depoimentos acima, podemos observar o quanto o sentimento de “aqui é o meu lugar” é recorrente em vários profissionais. A sensação de estar em casa e pertencimento, valores compartilhados, propósito em comum, crescimento pessoal e profissional, plano de carreira, orgulho em pertencer, identificação com a história e marca, além de muitos terem sido formados e educados dentro de casa com base nos valores da Super Tratores, provável que fossem os profissionais que já foram clientes ou que são filhos de clientes e até mesmo, aqueles que dentro de casa tinham como base os mesmos valores da empresa, o que torna ainda mais coerente e alinhado com o que a empresa busca ter, sendo assim, mais pessoas felizes e realizadas com aquilo que fazem e pelo que a empresa proporciona sentir.

Com as respostas selecionadas, fica claro o quanto os valores pessoais estão profundamente alinhados aos valores organizacionais na Super Tratores. Vai além do simples alinhamento de pertencimento, os relatos mostram que muitos profissionais não apenas se identificam com a empresa, mas se sentem parte como um todo do projeto. enxergam a Super Tratores como se fosse sua, possuem alma e espírito de dono. O que expande a experiência de fit cultural a uma visão transcendente, pois não se trata apenas de seguir valores organizacionais, mas de viver um propósito de vida. São pessoas que se constroem com aquilo que nasceram para ser e fazer, partimos para uma percepção de alinhamento de propósito de

vida, de pessoas que realmente estão se realizando conforme a sua identidade, através do projeto que um líder criou.

Aqui, o trabalho ultrapassa o ato de saber servir o líder e o cliente, transformando-se em uma jornada de autorrealização na história da sua própria vida. Essa vivência, por sua vez, possibilita e inspira a realização de tantas outras pessoas. Muitos depoimentos, se percebe a angústia da incerteza de “será que vai dar certo” e muitos depoimentos, igualmente mostram que, ao chegarem na empresa, muitos afirmam: "aqui é o meu lugar".

Para o líder, ter pessoas que não apenas trabalham em prol do seu projeto, mas também se realizam nesse contexto, é extremamente recompensador. Ele não tem apenas pessoas que concordam com seus valores, mas indivíduos que vivem seus próprios valores que são alinhados ao dele e que encontram realização na obra que ele iniciou. É como um maestro que ao criar sua melodia e harmonizar as primeiras notas, aos poucos outros surgem e vão trazendo mais instrumentos, mais notas e elas vão se encaixando e tornando ainda mais grandiosa.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo do estudo, os resultados obtidos demonstraram uma clara conexão entre o Fit Cultural e a realização pessoal e profissional dos profissionais na Super Tratores. A análise revelou que a maioria dos profissionais está alinhada com os valores organizacionais da empresa. Esse alinhamento reflete diretamente no contexto empresarial, na confiança que pode ser dada aos profissionais, na quantidade de pessoas que compreenderam o propósito da Super Tratores e o seu, e nos quais pode-se trabalhar mais, sendo que a pesquisa pode ser filtrada por cidade, o que facilita compreender onde precisa mais de esforço para organizar. Além de perceber o sentimento de pertencimento à empresa e o quanto a mesma reflete na vida pessoal dos profissionais.

Os gráficos e questionários aplicados mostraram que grande parte dos respondentes reconhecem que seus valores pessoais estão em sintonia com os da Super Tratores, o que facilita a compreensão de como estão sendo assertivos ou não com o processo de atração e retenção de talentos. Além de que, as respostas abertas indicaram que muitos profissionais veem a empresa como parte de sua própria história de vida, sentindo-se realizados não apenas profissionalmente, mas também pessoalmente.

Por outro lado, uma parcela menor dos profissionais revelou não estar totalmente alinhada com os valores organizacionais, destacando a necessidade de reforçar a cultura

organizacional em alguns setores da empresa. Esses resultados sugerem que, apesar do sucesso de um Fit Cultural em grande parte da equipe, ainda há espaço para melhorias na ambientação, integração e na comunicação dos valores entre os novos colaboradores, cidades específicas e setores específicos.

A aplicação da Ontopsicologia também trouxe diversas informações valiosas e emocionantes ao permitir uma compreensão mais profunda das motivações internas dos profissionais e da forma como eles percebem e vivenciam os valores da empresa e na vida. Fortalecendo a ideia de que o Fit Cultural vai além de meros alinhamentos superficiais, portanto, promovendo ainda mais uma verdadeira conexão entre os propósitos.

A pesquisa pode contribuir não apenas para a Super Tratores, mas também para outras organizações, oferecendo uma visão sobre como o alinhamento de valores pode promover um ambiente de trabalho com valores mais sólidos, pessoas mais realizadas e o cumprimento de propósito não apenas do líder, mas também da sua equipe.

A dificuldade que pode ser encontrada em outras empresas é a limitações de respostas por isso a importância de preparar o time de líderes para que possam engajar todo o time para responder. Pois esta responsabilidade de engajamento não parte apenas do responsável pela cultura da empresa, mas principalmente dos líderes de cada setor ou contexto.

A pesquisa também pode ser feita de um formato mais curto de perguntas ou dividida em parcelas, facilitando a leitura e compreensão de todos. Neste caso, como da Super Tratores, a ideia era embaralhar as ideias dos profissionais para que não compreendessem a lógica do questionário. Contudo, mesmo assim obtivemos 77,45% das respostas dos profissionais, sendo que atualmente são 408 profissionais e 316 responderam a pesquisa. Concluindo-se que apenas 22,55% não responderam.

Também pode ser feito outras formas de compreender o alinhamento do Fit Cultural, por exemplo através da gamificação, em um encontro do time comercial, realizamos perguntas de “Sabe ou Aprende”, o qual era bem parecido com o jogo “Passa ou repassa”. Daquele momento, foi permitido colher diversas informações e perceber as pessoas que compreendiam das regras institucionais da empresa, dos processos e quem compreendia e vivia a cultura da empresa. Depois, caso o líder sinta a necessidade de aprofundar a conversa, pode marcar reuniões e compreender o que está acontecendo.

Portanto, a partir dos dados coletados sobre o Fit Cultural da Super Tratores e do conhecimento adquirido da Ciência Ontopsicológica, partiremos para a concretização de um projeto chamado “Propósito”. No qual viajaremos por todas as lojas da Super Tratores, fazendo um treinamento de aculturação dos valores da empresa, além de reforçar e instigar essa vontade de se conhecerem e compreenderem se realmente estão trabalhando de uma forma que gere mais crescimento, alegria, identidade e realização para eles mesmos.

## REFERÊNCIAS

CUENCA, Renato; TOMEI, Patrícia A. **Alinhamento cultural e comportamentos humildes: um estudo de caso.** *E&G Economia e Gestão*. Belo Horizonte, v. 22, n. 61, jan./abr. 2022. Disponível em: [https://paineira.usp.br/celacc/sites/default/files/webform/teorias\\_da\\_cultura.docx\\_.pdf](https://paineira.usp.br/celacc/sites/default/files/webform/teorias_da_cultura.docx_.pdf). Acesso em: 28 set. 2024.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2017.

FERNANDES, Guilherme. **A importância da liderança na cultura organizacional**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Faculdade Anhanguera, Piracicaba, 2022.

GIL, Antonio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

KICH, Juliane Ines Di Francesco; PEREIRA, Maurício Fernandes. **A influência da liderança, cultura, estrutura e comunicação organizacional no processo de implantação do planejamento estratégico**. Cadernos EBAPÉ.BR, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1045-1065, dez. 2011.

LUCAS, Luiz Fernando. **A era da integridade: Homo Conscious: a próxima evolução: o impacto da consciência e da cultura de valores para encontrar propósito, paz espiritual e abundância material na sua vida pessoal, profissional e na sociedade**. São Paulo: Editora Gente, 2020.

MADRUGA, Roberto. **Employee experience, gestão de pessoas e cultura organizacional: a trilogia para atrair, engajar e desenvolver talentos**. 1. ed. [2ª Reimp.] Barueri: Atlas, 2023.

MAGALDI, Sandro. **O novo código da cultura: vida ou morte na era exponencial**. Sandro Magaldi e José Salibi Neto. São Paulo: Editora Gente, 2019.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. Tradução Ontopsicológica Editora Universitária. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária. 2010.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. Revisado e atualizado por Ontopsicológica Editora Universitária. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, Antonio. **Do Humanismo Histórico ao Humanismo Perene**. Tradução Ontopsicológica Editora Universitária. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, Antonio. **O Residence Ontopsicológico**. Traduzido, revisado e atualizado por Ontopsicológica Editora Universitária. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2016.

MENEGHETTI, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre... Isomaster como empresário do ser**. Recanto Maestro, São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2018.

MENEGHETTI, Antonio et al. **Psicologia Empresarial**. Tradução e revisão FOIL. 2. ed. Recanto Maestro, Restinga Sêca: FOIL, 2020.

MENEGHETTI, Antonio. **A arte de viver dos sábios**. Tradução e revisão Ontopsicológica Editora Universitária. - 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, Antonio. **A psicologia do líder**. - 6. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre... A riqueza como arte de ser**. - 2. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2021.

OLIVEIRA, Aline Libânia Chagas de. **Teorias da cultura**. Disponível em: [https://paineira.usp.br/celacc/sites/default/files/webform/teorias\\_da\\_cultura.docx\\_.pdf](https://paineira.usp.br/celacc/sites/default/files/webform/teorias_da_cultura.docx_.pdf). Acesso em: 28 set. 2024.

RODRIGUES, Mayara Aparecida Nunes. **Clima e cultura organizacional: A importância da liderança para o clima organizacional**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Faculdade Anhanguera, Taboão da Serra, 2018.

ROSSMAN, John. **Pense como a Amazon: 50 ideias e 1/2 para se tornar um líder de mercado**. São Paulo: Buzz Editora, 2022.

SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos; LUCIO, Maria. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. Tradução Ailton Bomfim Brandão, revisão técnica Humberto Mariotti. São Paulo: Atlas, 2009.

SINEK, Simon. **Comece pelo porquê**. Tradução de Paulo Geiger. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

TAYLOR, Carolyn. **Walking the talk: a cultura através do exemplo**. Tradução de Paulo Novaes. - 3. ed. - São Paulo: Labrador. 2022.

## ANEXOS

1 - Quanto tempo você tem de Super Tratores?

- De 1 mês a 3 anos
- De 3 anos a 5 anos
- De 5 anos a 10 anos
- De 10 anos a 15 anos
- De 15 anos a 25 anos

2 - Em que loja você trabalha?

- Santa Maria
- Júlio de Castilhos
- São Gabriel
- Pelotas
- Bagé
- São Borja
- Itaqui
- Uruguaiana
- Alegrete
- Cachoeira do Sul
- Lajeado

3 - Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está trabalhando? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.

- “Eu acredito que o melhor ainda está por vir, que sempre é possível fazer melhor, a cada dia.”
- “Prefiro ser correto, agir corretamente independente da situação. Em uma situação profissional, na dúvida, faça sempre a coisa certa.”
- “Estamos bem no trabalho quando atingimos uma boa estabilidade. Quando o time está rotineiro, melhor não mexer.”
- “Ninguém é feliz sozinho! Devemos ter consciência das nossas responsabilidades para com o mundo em que vivemos e para o contexto fora da empresa também.”
- “Entrego um bom trabalho e faço tudo o que precisa ser feito, porém não sinto a necessidade de me identificar com os projetos da empresa.”
- “O fundamental é cuidar bem apenas do seu jardim. O quintal dos outros é responsabilidade dos seus respectivos donos.”
- “Temos claros que os nossos profissionais são importantes. Porém, o nosso maior ativo na empresa são os resultados.”
- “Atinjo resultados diferenciados quando entrego um serviço realmente superior aos nossos clientes.”
- “Trabalho para entregar apenas o que é esperado pelos clientes.”

- ( ) “Cada um de nós é um empresário, que emprega seus talentos a serviço de um grande projeto que reflete diretamente no meio em que está inserido.”
- ( ) “A responsabilidade é minha, mas sigo as decisões do grupo portanto ajo pela maioria.”
- ( ) “O projeto da Super Tratores é vivido a cada instante, quando cada um de nós demonstra amor ao cumprir sua missão perante a humanidade e a vida.”
- ( ) “A dignidade, as aspirações e as capacidades das pessoas norteiam as ações da Super Tratores.”
- ( ) “Dependendo da situação, você pode fazer o que é considerado correto ou, se não houver um grande problema ou risco, tirar proveito da situação em vantagem para a empresa.”

4 - Quais das afirmações abaixo melhor representam você quando está na sua rotina pessoal? Selecione TODAS as frases que você se IDENTIFICA.

- ( ) “Sou responsável apenas pelos meus atos. Logo, devo pensar apenas em mim.”
- ( ) “Não somos ilhas. Para além de dentro de casa e das minhas coisas, busco sempre contribuir com o mundo em que vivemos.”
- ( ) “Em determinados momentos preciso fazer certas escolhas mesmo que não estejam de acordo com os meus valores.”
- ( ) “Eu sempre penso que tem coisa melhor ainda por vir, que as coisas podem ser sempre melhoradas na nossa vida”
- ( ) “Já estudei muito. Hoje priorizo o tempo de qualidade com a família e amigos.”
- ( ) “Em situações incertas da vida e na relação com os outros, eu prefiro fazer sempre a coisa correta.”
- ( ) “Em uma roda de conversa, sempre me posiciono que devemos ter projetos que nos motivam e impulsionam. Como por exemplo: seja tocar um instrumento, ter um esporte, ter um trabalho legal, etc.”
- ( ) “Em nossa cultura familiar acreditamos que trabalhar e fazer bem feito, basta. Pois amar o que faz é para os que tem condições de viver esse projeto.”
- ( ) “Exemplo: Tenho desejo de realizar um curso técnico. Vou atrás e busco sem esperar aprovação e apoio externo, pois sei que depende de mim o meu crescimento.”
- ( ) “Não tenho ambições em vista. Por isso, vou cumprindo todas as minhas tarefas diárias, o que vem, vou fazendo.”
- ( ) “Valorizo o suor do meu trabalho. Pois através dele, realizo os meus sonhos.”
- ( ) “Em casa temos o costume de guardar dinheiro. Quando vamos ao mercado e sobram moedas, deixamos este troco guardado para futuras necessidades.”
- ( ) “Em casa ou na vida aprendi que antes de tudo devemos respeitar as pessoas de forma geral, não apenas por serem mais velhas ou por terem mais aquisições financeiras do que eu.”



( ) “Aprendi que para se dar bem na vida, não interessa quem está na minha frente, preciso ganhar vantagem e estar na frente pelos meus sonhos e objetivos.”

5 - Qual a primeira motivação que você tem ao pensar em trabalho?

- ( ) Fazer bem feito para agradar o meu líder
- ( ) Aprender e crescer profissionalmente com aquilo que eu faço
- ( ) Eu amo o projeto em que trabalhamos
- ( ) Ter o retorno financeiro pelo trabalho que eu realizo

6 - Quanto tempo faz que você fez algum curso, graduação, especialização ou qualificação que pudesse utilizar na sua rotina profissional?

- ( ) Nunca fiz.
- ( ) Faz pouco tempo que fiz.
- ( ) Faz muito tempo que fiz.
- ( ) Estou fazendo neste momento.
- ( ) Preciso fazer, mas não consegui me organizar financeiramente/tempo.

7 - O quanto você se sente comprometido emocionalmente e orgulhoso do trabalho que realiza na Super Tratores?

- ( ) Me sinto muito orgulhoso, sei o quanto me dedico pela Super Tratores e os meus sonhos.
- ( ) Me sinto feliz, mas sei que posso melhorar.
- ( ) Me sinto comprometido, entrego o que posso.
- ( ) Me sinto confuso com os meus resultados, sinto que preciso de auxílio.

8 - Seus valores pessoais mudaram ao longo do tempo desde que você começou a trabalhar na Super Tratores?

- ( ) Eu tinha valores diferentes e modifiquei.
- ( ) Eu tinha valores próximos, mas aperfeiçoei.
- ( ) Eu tinha valores distintos e continuo o mesmo.

9 - Com base na seguinte afirmação: "As pessoas são o primeiro negócio de um líder". Você acredita que exista um alinhamento dos seus valores pessoais com os da Super Tratores?

- ( ) Acredito que exista um alinhamento entre os meus valores e os da Super Tratores, por isso colhemos tantos resultados.
- ( ) Acredito que possa existir um alinhamento, mas não penso muito sobre isso. Cada um faz o seu e está tudo bem.
- ( ) Não vejo alinhamento nenhum entre eu e a empresa. Estou aqui para trabalhar, não me preocupo com isso.

10 - Que tipo de atividade você gostaria de ter para entender melhor a cultura? Selecione quantas achar necessárias.

- ( ) Acompanhamento e feedbacks semestrais
- ( ) Workshops e Treinamentos

- ( ) Mais ações de comunicação interna
- ( ) Campanhas de incentivo
- ( ) Outros...

11 - Em toda empresa é sabido que “gente boa atrai gente boa”, ou seja, que um bom profissional vai atrair para dentro da empresa outros bons profissionais. Na sua visão, o que é considerado um “bom profissional” para a Super?

- ( ) Alguém que seja humilde, tenha vontade de aprender e seja coerente com os seus valores em todos os aspectos, sejam eles na vida pessoal ou profissional.
- ( ) Alguém que busque raízes e queira se manter estável em todos os aspectos.
- ( ) Alguém que tenha os valores próximos aos da Super Tratores, mesmo que seja uma pessoa inflexível.

12 - Quando você conheceu a Super (antes mesmo de trabalhar aqui ou logo no início), o que mais atraiu você no sentido de pensar “esse é o meu lugar”, “quero muito trabalhar aqui” ou “sempre tive vontade de trabalhar em um lugar assim”. Lembra do que mais lhe causou essa sensação?

13 - Depois com o tempo, quais outros aspectos que no início você não gostava ou não entendia e que, com o tempo, foi reconhecendo como importante para a empresa e também para você?