

SUCESSO EMPRESARIAL, UM OLHAR SOBRE AS QUATRO AUTONOMIAS NA VIDA DO EMPRESÁRIO

Amar Watt¹, Elenir Veit Dummel², Clarissa Mazon Miranda³, Vonja Engel⁴

Resumo: Este artigo tem como objetivo correlacionar o sucesso empresarial com o desenvolvimento de autonomia de escolhas por parte do empresário. O sucesso de uma pessoa, pode estar intrinsecamente ligado ao desenvolvimento de resultados empresariais, bem como uma gradual conquista de autonomia de gerir a suas decisões nas várias facetas de sua vida. Ao desenvolver maturidade empresarial e considerar-se satisfeito com os resultados do seu negócio, teria este empresário também adquirido maturidade de ter a liberdade de decisões nas suas mãos? Ou, estaria o empresário apenas satisfeito no âmbito do negócio, sem ter adquirido plena liberdade em suas escolhas? Seria natural pensar que, empresários que têm autonomia para gerir os resultados dos seus negócios, tenham também autonomia de decisões em todas as áreas de sua vida. Muitos indivíduos, segundo Meneghetti, não têm possibilidade de exercer plena liberdade de decisão de ação pois, em algum momento de sua vida, por posturas ou escolhas equivocadas, geraram alguma forma de limitação. Essas limitações por falta de liberdade de agir como melhor intuem, podem impedir o indivíduo de ser mais pleno como pessoa. Meneghetti aborda o tema da limitação de liberdade quando constrói o conceito das “autonomias” que este estudo se propôs a analisar. A falta de uma das quatro autonomias nas mãos de um indivíduo, como por exemplo a falta da autonomia psicológica, da autonomia econômica, da autonomia social ou a falta da autonomia legal, já representaria, segundo Meneghetti um tipo de ausência de liberdade plena para seguir verdadeiramente seu projeto de vida de autorrealização. Em um mundo empresarial em que o objetivo principal tende a ser o sucesso financeiro, teria o empresário que se considera bem-sucedido neste sentido, também a capacidade de exercer sua plena liberdade de seguir a pleno rumo o seu projeto interno de natureza? Os resultados da pesquisa apontam para demonstrar que entre os empresários pesquisados, as quatro autonomias não são unanimidade como veremos na discussão final.

Palavras-chave: sucesso empresarial; autonomias; liberdade; vida do indivíduo.

Business success: a look at the four autonomies in the life of an entrepreneur

Abstract: This article aims to correlate business success with the entrepreneur's development of autonomy of choice. A person's success can be intrinsically linked to the development of business results, as well as a gradual achievement of autonomy to manage their decisions in the various facets of their life. By developing business maturity and considering themselves satisfied with the results of their business, would this entrepreneur also have acquired the maturity to have freedom of decision in their hands? Or, would the entrepreneur be only satisfied in the business sphere, without having acquired full freedom in their choices? It would be natural to think that entrepreneurs who have autonomy to manage the results of their business also have autonomy of decision in all areas of their life. Many individuals, according to Meneghetti, do not have the possibility of exercising full freedom of decision of action because, at some point in their past, due to mistaken attitudes, they generated some form of limitation. These limitations due to lack of freedom to act as they see fit, can prevent the individual from being more fulfilled as a person. Meneghetti addresses the issue of limited freedom when he constructs the concept of the “autonomies” that this study set out to analyze. The lack of one of the four autonomies in the hands of an individual, such as the lack of psychological autonomy, economic autonomy, social autonomy or the lack of legal autonomy, would already represent, according to Meneghetti, a type of absence of full freedom to truly follow one's life project of self-realization. In a business world in which the main objective tends to be financial success, would the entrepreneur who considers himself successful in

¹ Graduando em Ontopsicologia pela Faculdade Antonio Meneghetti (AMF). E-mail: ribamar.watthier@gmail.com

² Graduando em Ontopsicologia pela Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

³ Doutora em Letras pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Professora na Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

⁴ Doutora em Desenvolvimento Regional pela Universidade do Algarve (UALG / Portugal) e pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Professora na Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

this sense also have the capacity to exercise his full freedom to fully pursue his internal project of nature? The results of the research point to demonstrating that among the entrepreneurs surveyed, the four autonomies are not unanimous, as we will see in the final discussion.

Keywords: business success; autonomies; freedom; individual life.

Éxito empresarial: una mirada a las cuatro autonomías en la vida de un emprendedor

Resumen: Este artículo busca correlacionar el éxito empresarial con el desarrollo de la autonomía en la toma de decisiones por parte del emprendedor. El éxito de una persona puede estar intrínsecamente ligado al desarrollo de resultados empresariales, así como a la adquisición gradual de autonomía en la gestión de sus decisiones en diversas facetas de su vida. Al desarrollar madurez empresarial y considerarse satisfecho con los resultados de su negocio, ¿habría adquirido este emprendedor la madurez necesaria para tener libertad de decisión? ¿O solo estaría satisfecho en el ámbito empresarial, sin haber adquirido plena libertad en sus decisiones? Sería lógico pensar que los emprendedores que tienen autonomía para gestionar los resultados de sus negocios también la tienen en la toma de decisiones en todas las áreas de su vida. Muchas personas, según Meneghetti, no tienen la posibilidad de ejercer plena libertad de decisión porque, en algún momento de su vida, debido a actitudes o elecciones erróneas, han generado algún tipo de limitación. Estas limitaciones, debidas a la falta de libertad para actuar según su intuición, pueden impedir que el individuo se sienta más realizado como persona. Meneghetti aborda el tema de la libertad limitada al construir el concepto de "autonomías" que este estudio se propone analizar. Según Meneghetti, la falta de una de las cuatro autonomías en manos de un individuo —por ejemplo, la falta de autonomía psicológica, económica, social o jurídica— representa ya una especie de ausencia de plena libertad para perseguir verdaderamente su proyecto de vida y autorrealización. En un mundo empresarial donde el objetivo principal suele ser el éxito financiero, ¿tendría el emprendedor que se considera exitoso en este sentido también la capacidad de ejercer su plena libertad para perseguir su proyecto interno de naturaleza? Los resultados de la investigación indican que entre los emprendedores encuestados, las cuatro autonomías no cuentan con un consenso unánime, como veremos en la discusión final.

Palabras clave: éxito empresarial; autonomía; libertad; vida individual.

1 Introdução

A presente pesquisa tem o propósito de investigar o nível de correlação entre o sucesso empresarial social e a imposição de liberdade individual através do conceito de autonomias abordada por Meneghetti. O critério de escolha para a coleta de dados neste sentido, foi aqueles empresários bem sucedidos no âmbito de pequenas e médias empresas do Espírito Santo, que não possuem conhecimento algum sobre a Ontopsicologia, nem mesmo sobre os conceitos que envolvem as quatro autonomias. Foram considerados “bem sucedidos e satisfeitos” em seus negócios, levando em conta 3 indicadores empresariais estabelecidos pelo autor.

Este trabalho tem o intuito de buscar relação entre sucesso empresarial e a existência ou não, na vida do empresário de liberdade de ação e decisão, baseado no conceito das autonomias legal, econômica,

social, bem como a autonomia psicológica. Em outras palavras, a pesquisa procura por dados de uma possível correlação de causa ou consequência entre o nível de capacidade do empresário satisfeito com o andamento do seu negócio, e o nível de capacidade de ser livre, considerando a imposição das autonomias descritas, como sendo necessidades fundamentais à autorrealização de alguém, já que sem liberdade não se pode verdadeiramente seguir o próprio projeto, segundo teoria descrita pelo Acadêmico professor Antônio Meneghetti em suas obras.

A pergunta principal que esta pesquisa se propõe a responder no âmbito dos pesquisados é: **Qual o nível de correlação do sucesso empresarial com a liberdade individual relacionada às quatro autonomias?** Queremos encontrar dados que demonstrem a possibilidade de interrelação entre a capacidade do empresário de obter satisfação em sua empresa com a capacidade de desfrutar da

liberdade de seguir seus projetos de vida sem as limitações por ausência de uma ou mais dentre as quatro autonomias.

A importância de coletar dados provenientes de empresários que nunca tiveram contato com o conhecimento da Ontopsicologia, é justamente por desconhecerem a abordagem de Meneghetti sobre o tema “autonomias”. Ao se considerarem bem-sucedidos e satisfeitos com seus negócios, pode-se demonstrar a importância de levar a Ontopsicologia para impostar um novo nível de conhecimento, de liberdade e função social, de autorrealização para aqueles que se enxergam “bem sucedidos” empresarialmente, mas que talvez careçam de ampla liberdade de ação e de autorrealização dentro do sistema social.

Dito de outra forma, a pesquisa procura por dados de uma possível correlação natural entre a capacidade de bem gerenciar uma empresa, concomitante à capacidade de adquirir liberdades em sua vida considerando a teoria de Meneghetti no que diz respeito as autonomias de um indivíduo. Autonomias ou liberdade no sentido de não ter prisões para agir, para a tomada de decisão, livre de limitações sociais, familiares, econômica, emocional, limitações de legislação, que quando existem, aprisionam de alguma forma a vida do indivíduo e o impedem de atuar conforme seu próprio projeto de natureza.

A inquietação na qual este tema se baseia é conhecer até que ponto aqueles empresários que têm um nível de consciência e competência suficiente para uma gestão empresarial de resultados, também tendem ou não a ter capacidade de construir autonomia e liberdade em suas vidas. Seria a liberdade uma consequência natural da capacidade de ser

empresário? Esta curiosidade é alimentada pela lógica de pensar que uma empresa para ter sucesso, precisa que seu líder tenha certas habilidades, conhecimentos, capacidade de decidir e comportamentos tais que o permitam seguir a diante cada vez melhor e portanto, os diferenciem psicológica, econômica, social e legalmente, daquelas pessoas que não gerem bem um negócio.

2 Fundamentação Teórica

O presente capítulo apresenta embasamento teórico sustentado na visão de Meneghetti e outros autores, buscando apresentar suporte para a compreensão do sucesso empresarial e as quatro autonomias na vida de um indivíduo.

2.1 Contextualização das autonomias a partir da visão de Meneghetti

As teorias que fundamentaram a ideia da pesquisa condizem com o pensamento de Meneghetti que defende que para alguém seguir adiante cada vez melhor, é preciso se posicionar socialmente com certas garantias que permitem a si mesmo viver em progresso. Tais pensamentos foram extraídos da conferência realizada pelo Acad. Professor Antonio Meneghetti, durante o residence “Saber servir e conhecer a si mesmo”, no Recanto Maestro (RS, Brasil), em 03/07/2010. (Meneghetti, 2020a, p. 19)

2.1.1 Autonomia Psicológica

Antes de mais nada, segundo Meneghetti, seria necessário ao indivíduo conhecer a si mesmo, como conhecer suas preferências,

medos, dificuldades ou habilidades. Conhecer qual o campo de atuação otimal onde os melhores dons podem trazer crescimento. Ter também ciência de que as consequências de certas escolhas podem ser imperdoáveis para o crescimento em sociedade. Por exemplo, seguir cegamente uma paixão momentânea ou fazer certas escolhas impulsivas principalmente quando se é jovem, seja por sexo ou rebeldia, pode trazer prematuramente, por exemplo um casamento, um filho, e assim poderia limitar os estudos, o empreender, construir uma profissão de forma sólida, pela simples limitação à liberdade.

Saber o que se quer faz o indivíduo gerir a rede afetiva com inteligência, sem limitar-se a certas imposições familiares castradoras, o que seria útil para um fortalecimento do sucesso profissional. “Da mesma maneira, autonomia psicológica é ser livre de qualquer ideologia: de partido, religiosa, marxista, oriental, de virgindade, do sexo etc. O Em Si ôntico⁵ não tem ideologias; o complexo sempre tem também ideologias, fixidezes de informação” (Meneghetti, 2020a, p. 23). Em resumo, as escolhas e acontecimentos nos mudam continuamente e ter uma clareza de autonomia psicológica é uma inteligência que constrói uma liberdade de futuro a cada dia.

2.1.2 *Autonomia Legal*

“Significa ter sempre a liberdade civil de fazer algumas escolhas” (Meneghetti, 2020a, p. 25). Existem pessoas que por erros contra a lei comprometeram a possibilidade de ter uma empresa em seu nome ou de emitir passaporte

por exemplo. Crimes praticados na juventude, por porte de drogas ou outro histórico de delitos por comportamentos inconsequentes, podem ter impacto por toda uma vida. “É importante prestar atenção na burocracia do Estado, portanto vigiar sempre sobre a autonomia legal da própria carteira de habilitação, cartão de crédito, do passaporte etc.” (Meneghetti, 2020a, p. 25). É relevante saber que tem um jogo social que precisa ser respeitado. Conhecer quais são as obrigações legais, quais os impostos a se pagar, as regras contábeis e do direito. Empreender sem querer dar jeitinhos ou buscar atalhos, é também atuar bem no mundo dos negócios. Portanto buscar conhecer e seguir os esquemas das leis é saber jogar o jogo sem impedimentos ou ações penais contra si: “Jamais se deve se superficial com as leis: se entendidas e observadas, são uma vantagem de liberdade e autonomia legal” (Meneghetti, 2020a, p. 26).

2.1.3 *Autonomia Econômica*

É ter a certeza de estar construindo a própria liberdade econômica que culmina no fato de que as próprias finanças estejam em suas mãos. O indivíduo precisa certificar-se se “possui a chave daquele poder econômico ou se essa chave é dividida com algum outro” (Meneghetti, 2020, p. 29). Algumas pessoas se iludem com falsas garantias que supostamente teriam por saber que seus pais ou avós tem uma grande disponibilidade financeira, acreditando que eles sempre o provereão. O que não se percebe é que esta facilidade gera influência familiar do que pode fazer e como utilizar o dinheiro, o que é uma grande limitação. Mulheres que por questões culturais e por fruto do esteriótipo limitam toda sua vida

⁵ Eso. Princípio ôntico existencial no homem. O Em Si ôntico é o núcleo energético pensante... O homem produz autorrealização quando a sua ação é conforme, ou iso, ao próprio Eso (Meneghetti, 2012, p. 84).

sujeitando-se à dependência de um marido provedor, adoecem por falta de liberar todo seu potencial realizador.

“O business máximo é baseado na liberdade de inteligência, ali a vida é maravilhosa. Portanto, no próprio posicionamento de estudo, trabalho, amizade, relacionamento etc., é preciso controlar sempre se a própria economia está nas próprias mãos e se, ano após ano, aumenta (...) Cada um deve saber pagar a própria liberdade, em cada momento” (Meneghetti, 2020a, p. 29). Segundo a lógica de Meneghetti, a verdadeira felicidade é conquistada depois dos 60 anos, pois seria “um estado interior psicológico de autonomia de si mesmo (...) chega um dia em que o sujeito é feliz em ser aquilo que é, e ninguém pode condicioná-lo, porque construiu [através da autonomia econômica] uma coisa que é totalmente sua, a seu modo” (Meneghetti, 2020a, p. 29).

Para haver liberdade e bem estar é fator crucial que o empresário domine suas finanças de forma a não comprometer todas as outras liberdades. A falta da autonomia econômica pode ser fator de estresse que impacta em todos os aspectos da vida. “...sem se perder no estresse da economia, deve aprender a segurar o dinheiro, seja do herdado, do investido e, sobretudo do ganhado. É maravilhoso fazer dinheiro como função a própria liberdade” (Meneghetti, 2021, p. 87).

2.1.4 Autonomia Social

Para ter liberdade, a autonomia social precisa ser adquirida em um certo nível do crescimento. Segundo o Meneghetti, um presidente de um país, por exemplo, não pode fazer livremente qualquer escolha, seja

publica, política ou privada porque pode estar em desacordo com o que rege o sistema que o elegeu. Um político ou alguém que fez sua vida em um partido não tem autonomia social. Esta pessoa se torna um objeto que está sendo sustentado por uma estrutura abaixo e acima dele. Ao chegar ao poder sem autonomia, por ter sido ajudado por um banco, igreja, instituição, alguém mais poderoso limitará a liberdade de tomar qualquer decisão, pois precisará servir aos seus donos. Meneghetti nos alerta que no âmbito destes altos poderes não há justiça ou leis válidas, há sim conveniência das oportunidades do momento. A carreira no ambiente público pode estar condicionada à instituição da qual se pertence. “Portanto, enquanto se cresce e se vai em frente, é preciso prestar atenção para não receber grandes favores, porque depois de qualquer modo se deve pagá-los” (Meneghetti, 2020a, p. 29).

Seria importante ter sempre em mente quem são os pagadores do próprio salário por exemplo, para conhecer em que nível tal hierarquia pode ser limitante, e ter ciência se haverá autonomia, antes mesmo de decidir servi-la. “Enquanto se é pequeno, fracassado, em desgraça, ninguém diz nada. Mas assim que se torna alguém, as coisas mudam e é fundamental que o próprio passado seja limpo, em sentido legal, fiscal, social etc”. autor, ano obra (Meneghetti, 2020a, p. 37).

Liberdade: autonomia psicológica e autonomia legal-social. O sujeito é livre, não tem condicionamentos internos nem de caráter psicológico, nem de caráter afetivo, sexual, familiar, complexual, nem de estereótipos etc. Além disso, tem uma liberdade reconhecida também pelas leis da sociedade, portanto, é um agente que pode operar, variar: é uma disponibilidade a um infinito possível (Meneghetti, 2013, p. 34).

Embora o conceito de Liberdade de Meneghetti diga respeito, de forma mais ampla, àquela liberdade conquistada pelos mais sábios que buscam a autorrealização como pessoa, há conexão com o tema abordado na pesquisa. Pois aquele empresário que atingiria liberdade em relação às quatro autonomias, concomitantemente estaria mais alinhado à própria possibilidade de autorrealização pessoal e profissional. “É necessário criar um novo ‘humanismo do trabalho, que exalte a liberdade do homem, a sua criatividade e os seus dotes intelectuais e morais” (Meneghetti, 2020b, p. 29).

Meneghetti na obra *Psicologia Empresarial* (p. 138) também se refere, mas de outro modo aos conceitos de autonomias afirmando que existem fatores de defeito que constituem o ponto crítico de todo empresário, em especial os mais jovens. O dinheiro, como um dos fatores críticos quando leva o empresário à exibição, ao gasto e desperdício e conseqüentemente à ruína. Outro defeito crítico que é o de caráter psicológico, onde certos desafios enfrentados são superiores à sua capacidade psicológica de resolvê-los no momento histórico em que surgem. Ou seja, pela imaturidade ou falta de autonomia psicológica tomam decisões equivocadas que comprometem o próprio negócio e impactam em sua vida.

Na obra “Meneghetti sobre... Riqueza como Arte de Ser”, distingue quatro tipos de empresários, e algumas subdivisões, que estão relacionados conforme sua condição individual de ver o mundo, ou em outras palavras conforme o nível cultural, filosófico, estético e nível de percepção de vida em que o ser humano se encontra. O ponto máximo destes níveis seria o empreendedor de valor.

“Estes empresários de valor, de fato são os grandes estimuladores de civilidade humanista (...) de produzir mais psiquicidade, e em substância, mais alegria e paz” (Meneghetti, 2021b, p. 117).

Para fim deste artigo, o conceito “empresário bem sucedido”, não será o mesmo do conceito filosófico de Meneghetti, mas sim diz respeito ao conceito social, e será limitado a indivíduos sem conhecimento das teorias de Meneghetti, mas será considerado àquele empresário que já obtém como resultado da gestão atual da sua empresa os três seguintes indicadores: (1) Satisfação sobre o resultado atual do seu negócio; (2) Satisfação a respeito do quadro atual de colaboradores; (3) Satisfação sobre a administração do seu próprio tempo.

O conceito “satisfação a respeito do resultado do seu negócio” se refere ou está relacionado à lucratividade alcançada pela empresa, ou seja, o ganho sobre o trabalho realizado. Desta forma é considerada a relação direta não só com o lucro líquido, como também com a receita total. Em outras palavras, a satisfação em relação ao “resultado”, indica a eficiência operacional de negócio, conforme a avaliação contábil, assim será determinado o nível da satisfação do empresário quanto ao ganho financeiro que sua empresa obtém.

O conceito “satisfação a respeito do quadro de colaboradores” está relacionado com a maneira eficaz com que o quadro de colaboradores cumpre com suas funções. Ou seja, é avaliado pelo próprio empresário se sua equipe é competente em exercer seus papéis, evitando assim que o próprio empresário se obrigue, de forma rotineira, envolver-se

pessoalmente para corrigir erros causados pelos colaboradores.

Já o conceito “satisfação a respeito da administração do tempo” tem relação com o ato de exercer suas rotinas e atribuições, sem ser tomado inesperadamente de forma repetida por imprevistos ou problemas não delegáveis. Basicamente, isso significa avaliar sua capacidade de organizar suas tarefas de forma a cumpri-las dentro da normalidade do seu nível de responsabilidade, a fim de manter o rendimento da sua responsabilidade e função ao longo do dia.

2.2 Estratégia de gestão para o resultado empresarial

O pensamento e a atitude de empresários eficientes visam como resultado empresarial, a lucratividade, que é um dos motivos mais óbvios de existência de um negócio. Um dos principais indicadores pensado pelo autor para selecionar os pesquisados, foi justamente o quesito de “satisfação em relação ao resultado atual do seu negócio”, sendo que “resultado”, neste sentido, estaria relacionado à capacidade da empresa de ser lucrativa, e, portanto, de se manter no mercado. E ainda neste sentido, a “satisfação em relação ao resultado” não só revelaria a saúde do negócio, mas também revelaria a capacidade de gestão do empresário, mesmo que de forma empírica. Muitas vezes a estratégia na mente do empresário para gerar resultados satisfatórios no seu negócio, não foi adquirida necessariamente em uma graduação acadêmica formal, mas além desta, sua capacidade de gestão vem das próprias vivências práticas e aprendizados ao longo de anos, sendo, em muitos casos, a própria empresa a principal

escola de aprendizado dos empresários pesquisados.

O conceito de estratégia está relacionado a uma forma holística de pensar a empresa, segundo Andrews e Christensen (*6). Nessa abordagem, a formulação de uma estratégia une as áreas funcionais da empresa, ou seja, seus pontos fortes e fracos, e articula suas atividades com o meio externo, que oferece oportunidades e ameaças (Amaral, 2005, p. 62).

Assim sendo, significaria que poderíamos nos basear na teoria do pensamento da estratégia empresarial acima descrita, e dizer que, na prática, se o empresário é capaz de pensar sua empresa em sua totalidade, se fizer funcionar sua empresa considerando os pontos fortes e fracos do seu negócio, aproveitando oportunidades e minimizando as ameaças, teríamos uma empresa no mínimo com resultado satisfatório consequência de uma forma de estratégia prática.

Outra forma de analisar como agem empresários satisfeitos com seus negócios, seria dizer que “Segundo (Oliveira, 1991, p. 27) “numa empresa, a estratégia está relacionada à arte de utilizar adequadamente os recursos físicos, financeiros e humanos, tendo em vista a minimização dos problemas e a maximização das oportunidades do ambiente da empresa” (Amaral, 2005, p. 62). Neste sentido, independente do conhecimento acadêmico teórico do empresário, se ele, mesmo se não houvesse uma formação acadêmica na área administrativa, se é capaz de atuar considerando as palavras de Oliveira recém citadas, teria este empresário uma forma estratégica de atuar na prática da sua empresa.

Conforme o historiador Alfred Chandler, a estratégia seria o processo de estabelecer

⁶ Professores de Harvard, que contribuíram com o desenvolvimento da ferramenta MATRIZ SWOT.

metas e objetivos de longo prazo para a empresa e de adotar cursos de ação e alocar recursos para atingi-los (Amaral, 2005, p. 62). Ou seja, se um empresário tem como estratégias seguir metas, objetivos e planos de ação com recursos certos, significaria dizer que a sua capacidade, seu estilo, seu comportamento e pensamento, por estarem alinhados ao pensamento de Chandler, influenciariam diretamente na sua própria satisfação pessoal em relação ao resultado da sua empresa.

Pensando em habilidades de gestão, segundo o blog Egestor, gestão é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar recursos, que podem ser pessoas, finanças, materiais e tempo, para alcançar objetivos específicos de uma organização (eGestor, 2025). Poderia se dizer que empresários satisfeitos com o resultado do seu negócio, revelam na prática sua capacidade de gestão ao buscar na lucratividade um dos seus indicadores de satisfação, pois um dos benefícios de uma boa gestão empresarial, segundo o mesmo blog pesquisado, seria justamente o impacto no resultado financeiro: a gestão eficiente ajuda a empresa a maximizar seus resultados financeiros, reduzindo custos e aumentando as receitas (eGestor, 2025).

2.3 Lideranças Eficazes na Gestão de Equipes Competentes

Empresas cujos funcionários são considerados competentes não surgem ao acaso. A experiência de quase 19 anos do autor no treinamento e desenvolvimento de habilidades de liderança e gestão na área empresarial, revela que aqueles empresários que costumam se queixar de terem

funcionários desqualificados ou se vitimizam por não encontrar pessoas competentes para trabalhar, quando entrevistados sobre suas formas de atuação na liderança e gestão dos seus negócios, revelam neles próprios imaturidade ou falta de competência no desenvolvimento de pessoas eficientes. Ou seja, as empresas que não têm funcionários competentes costumam também não serem dirigidas por líderes ou gestores competentes.

As competências gerenciais atribuídas aos líderes são distintas das apresentadas pelos demais indivíduos que integram uma organização, pois o gerente precisa empenhar esforços para atingir os resultados almejados pela entidade, mediante influência e liderança. Portanto, é necessário o desenvolvimento de novas competências para que haja maior responsabilidade, com ênfase nas relações interpessoais (Freitas; Odelius,, 2017, sic). Por isso, estudos que abordam o desenvolvimento de liderança têm merecido destaque, pois nem todos possuem a capacidade nata de liderar uma equipe e ainda garantir que alcançarão o sucesso. (Amorim; Maia; Santos, 2023, p. 34)

Quando encontramos empresas cujos funcionários estão engajados e são considerados comprometidos com suas funções, tendemos a encontrar líderes que relatam satisfação pessoal sobre suas equipes, ou seja, costumam relatar que possuem funcionários que funcionam nas suas funções. Ao mesmo tempo quando este líder relata sua maneira de liderar e gerir, demonstra maturidade de ter adquirido habilidades de treinar, de gerir pessoas, de engajar e de desenvolver equipes ao longo do crescimento da sua empresa. Ou seja, aqueles líderes empresários que se dizem satisfeitos com suas equipes, possuem eles próprios, habilidades tais que foram necessárias para construir a própria competência de suas equipes.

A presença de líderes é o elemento central na construção e manutenção da cultura organizacional, visto que por meio da gestão do negócio, ações de gestão de pessoas, práticas de reconhecimento, relacionamento interpessoal, construção da visão, fortalecimento de valores, implementação de ritos e demais elementos relacionados à cristalização da cultura, eles influenciam o ambiente em que estão inseridos. Portanto, o estilo de liderança é um elemento que interfere nas características da cultura empresarial, embora a cultura da entidade também possa influenciar a cultura e costumes do líder (Barreto *et al.*, 2013, sic). (Amorim; Maia; Santos., 2023, p. 39).

Neste sentido, a presença de líderes assume uma posição central na construção e perpetuação da cultura organizacional, desempenhando um papel crucial na modelagem do ambiente empresarial. Através da gestão eficaz do negócio e de estratégias de administração de pessoas, os líderes moldam não apenas a estrutura organizacional, mas também os valores e as práticas que orientam o comportamento coletivo. A influência dos líderes vai além da gestão de tarefas; eles são arquitetos da cultura, moldando o ambiente em que estão inseridos e, por conseguinte, impactando diretamente o sucesso e a identidade da organização.

2.4 Nível da competência pessoal como estratégias para a gestão de tempo

Quando se fala em satisfação na gestão de tempo, sabemos que o tempo em si não pode ser ampliado por não ser elástico, mas sim o próprio gestor precisa de um refino de inteligência e capacidade de autogestão. O autor deste artigo constatou ao longo dos anos observando seus clientes, que líderes e empresários bem-sucedidos na administração do seu tempo, mesmo com alta demanda de compromissos relevantes, possuem um tipo

habilidade superior por detrás da capacidade pura e simples de gestão de tempo. Gerir bem o tempo revela não apenas capacidade de realizar seu negócio em nível superior, mas também tende a revelar níveis superiores de consciência em vários aspectos da sua vida. Para Bernhoeft (2009), a administração do tempo envolve filosofia, experiência, sociologia, prática, psicologia, reflexão, economia, debate e administração. Em síntese, diria que engloba um exame da própria essência da vida.

O apontamento teórico sobre características do empresário bem-sucedido na sua administração do tempo, não intenciona abordar ferramentas de gestão de tempo, mas apenas evidenciar que tal temática exige do empresário múltiplas habilidades e nível de competência tal, que naturalmente o tornam um gestor diferenciado. Muitos são os motivos que levaram um empresário a atingir um nível de satisfação em sua administração de tempo. Situações problema que causam ruídos nas organizações e impactam na perda e ocupação do tempo podem ter diferentes origens ou causas-raiz. Por exemplo, empresas mal estruturadas por falta de processos, ou por comunicação falha, setores não sincronizados, funcionários mal treinados, papéis e responsabilidades indefinidos, baixo nível de acompanhamento de desempenho, só para citar alguns pontos, revelam também lideranças ineficientes.

As principais causas dos dispersadores de tempo têm diferentes origens: alguns ocorrem em razão de disfunções de ordem estrutural, como falta de clareza sobre os resultados esperados, indefinição dos níveis de responsabilidade/autoridade etc. Outros são provenientes de características físicas das instalações existem arquiteturas empresariais que facilitam, ou até estimulam, interrupções e desperdício de tempo individual ou grupal.

Também existem causas de caráter comportamental, como hábitos, valores e posturas de indivíduos e de organizações. E, finalmente, os provocados pelo exibicionismo ou uso inadequado da tecnologia como celulares, computadores, iPods etc. que não são desligados em nenhum momento e provocam distração (Bernhoeft, 2009, p. 92).

O contrário costuma ser verdadeiro, pois empresas que já superaram as dificuldades citadas, costumam ser empresas com resultados organizacionais superiores e têm a frente de suas lideranças e funcionários, diretores com visão superior de gestão em vários âmbitos do conhecimento. O resultado na satisfação do tempo, portanto, costuma ser consequência de uma gama de habilidades de níveis de consciência e competências de vida e de negócios, já integradas no comportamento do empresário.

Neste sentido, o nível de competência pessoal desempenha um papel fundamental na eficácia da gestão do tempo. Os indivíduos que desenvolvem habilidades de autogestão, priorização e organização têm uma vantagem significativa na otimização de seu tempo. A capacidade de avaliar tarefas, estabelecer metas realistas e manter o foco nas atividades prioritárias é crucial. A competência interpessoal desempenha um papel essencial na gestão eficaz do tempo, uma vez que a colaboração eficiente com outros pode reduzir redundâncias e melhorar a eficiência global.

No entanto, o nível de competência pessoal não é estático e pode ser aprimorado com o tempo. Estratégias como a definição de metas claras, o desenvolvimento de habilidades de comunicação e a prática consistente de hábitos saudáveis contribuem para a melhoria contínua da competência pessoal na gestão do tempo. A busca constante pelo aprimoramento pessoal, aliada a uma

abordagem proativa na identificação e superação de obstáculos, resulta em uma gestão do tempo mais eficiente e produtiva.

3 Método

Esta seção descreve a abordagem utilizada para conduzir a pesquisa, incluindo os procedimentos adotados para coletar e analisar os dados. Quanto ao Desenho da Pesquisa, adotou uma abordagem mista, combinando elementos qualitativos e quantitativos. Inicialmente, foi realizada uma revisão da literatura para embasar a investigação. Em seguida, a pesquisa seguiu para a fase prática, que envolveu a interação direta com empresários.

3.1 Coleta de dados

Para a coleta de dados foi aplicada uma pesquisa através de um questionário. O questionário, se define como “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (Marconi; Lakatos, 2008, p. 86). A escolha foi feita pela acessibilidade, selecionando aqueles clientes que estariam aptos a participarem da pesquisa. A seleção foi feita pessoalmente pelo autor deste estudo, considerando aqueles clientes cujo relacionamento pessoal com o autor e o seu conhecimento sobre o cliente e seu negócio, estariam aptos a participar da pesquisa.

Após a identificação da amostra dos possíveis participantes, foi possível selecionar 24 clientes. A partir da seleção dos 24 clientes, de forma individual, foi feita para cada um deles uma ligação telefônica, apresentando

uma breve explicação verbal a respeito do que se tratava a pesquisa, e foi explicado sobre os quatro critérios necessários para que cada um participasse da pesquisa. Os critérios abordados e confirmados pelos clientes foram os seguintes: (1) Ter participado de algum programa de treinamento de liderança empresarial com o autor; (2) Estar satisfeito em relação ao resultado atual do seu negócio; (3) Estar satisfeito em relação à gestão da sua equipe; e (4) Estar satisfeito a respeito da administração do seu tempo.

Por telefone também foram feitas as explicações sobre o propósito da pesquisa em si e o seu fim como sendo o de levantar dados sobre o comportamento de empresários para um artigo científico produzido no quarto módulo da graduação de Ontopsicologia da Faculdade AM e assim, obtendo sua participação voluntária. Foi também reforçado por telefone, que não tivessem pressa em responder as perguntas. Foi-lhes dito que todas as respostas seriam objetivas de múltipla escolha, e que, mesmo que precisassem apenas entre 5 e 8 minutos do seu tempo para responder as 23 perguntas, que só o fizessem quando estivessem com tempo livre de outras atribuições. Somente após concordarem que estariam em conformidade com os quatro critérios, e terem aceitado participar da pesquisa, foi enviado via whatsapp um link com o formulário da pesquisa.

A população-alvo consistiu-se em empresários atuantes nos setores de comércio, indústria e serviço localizados no Espírito Santo. Para a seleção da amostra, utilizou-se uma conveniência do autor, que conduziu acesso às perguntas aos participantes. A coleta de dados foi formulada por meio de um questionário estruturado hospedado no *Google*

Forms. O questionário foi composto por questões fechadas, abordando temas relacionado aos critérios de seleção já comentados por telefone, e de perguntas relevantes diretamente ao levantamento de informações para a pesquisa, que direcionariam às Quatro Autonomias. A coleta de dados ocorreu durante o período entre a segunda e a terceira semana do mês de novembro de 2023.

Todos os participantes além de informados sobre os objetivos da pesquisa, foram informados sobre o anonimato das respostas, pois não foram solicitadas referências pessoais na coleta dos dados, apenas a sua faixa etária. As respostas foram analisadas utilizando técnicas estatísticas da escala Likert, que é uma ferramenta valiosa na coleta de dados e pesquisa, frequentemente utilizada para medir atitudes, opiniões e graus de concordância ou discordância em relação a determinadas afirmações. A partir desta escala são apresentadas uma série de declarações ou afirmativas sobre um tema específico, sendo solicitado aos respondentes que indiquem seu nível de concordância em uma escala graduada. Geralmente variando de "discordo totalmente" a "concordo totalmente", a escala Likert oferece uma abordagem quantitativa para avaliar percepções e sentimentos, permitindo aos pesquisadores analisarem dados de maneira mais objetiva e comparativa. Essa metodologia flexível e amplamente adotada proporciona informações relevantes em diversas áreas.

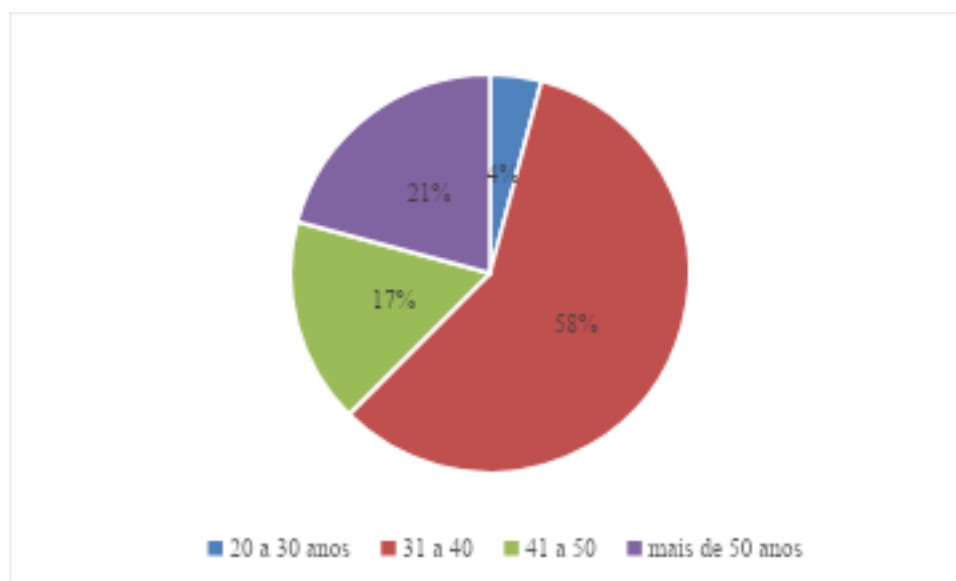
4 Resultados e Discussões

Ao explorar o sucesso empresarial e sua possível relação com quatro autonomias da

vida do indivíduo, mergulhamos em uma abordagem abrangente que vai além dos indicadores tradicionais como por exemplo, o desempenho financeiro do negócio. Neste sentido a pesquisa procura explorar a partir de um levantamento de dados, até que ponto as quatro autonomias se entrelaçam com a capacidade de prosperidade no contexto empresarial. Para isso, a pesquisa contou com

a participação de 24 empresários, que responderam um questionário que foi encaminhado para eles através do google forms. O primeiro questionamento foi a identificação da idade dos participantes da pesquisa. Foi verificado que dos 24 entrevistados, 14 deles tem entre 31 ou 40 anos, ou seja, 58% dos pesquisados, conforme pode ser observado no gráfico 01.

Gráfico 01 - Faixa Etária dos participantes da pesquisa



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

A faixa etária apresentada no gráfico 01, assume uma relevância significativa no cenário empreendedor, representando um período em que os empresários frequentemente combinam a energia e a ambição da juventude com uma sólida experiência e maturidade profissional. Nessa fase, muitos empreendedores já acumularam conhecimentos práticos do mercado, estabeleceram redes sólidas de contatos e desenvolveram uma compreensão mais aprofundada dos desafios e oportunidades do mundo dos negócios. A faixa etária entre 31 e 40 anos, poderia representar um equilíbrio

propício para a maturidade do indivíduo e o crescimento no ambiente empresarial.

Um questionamento feito aos pesquisados foi em relação à satisfação com a lucratividade da empresa. Para ser considerado satisfeito, foi dada como opção a média do ramo de atuação na região, utilizando a escala Likert. Um exemplo de pergunta na escala é: 'Estou satisfeito(a) com a lucratividade do meu negócio? As opções de resposta, considerando a escala original de 5 pontos, são: 1) discordo totalmente; 2) discordo; 3) indiferente (ou neutro); 4) concordo; e 5) concordo totalmente. Para esse questionamento, 58,3% dos pesquisados (14 empresários dos 24

entrevistados) optaram pela opção 4 da escala, enquanto 29,2% (7 empresários dos 24 entrevistados) escolheram a opção 5, concordando totalmente. Isso indica que estão totalmente satisfeitos com a lucratividade de seus negócios.

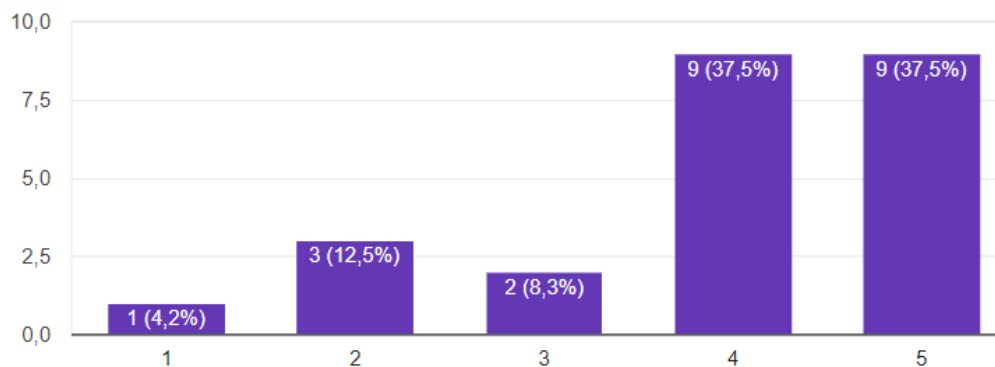
Continuando a análise, é interessante observar que a predominância das respostas nas opções 4 e 5 sugere uma tendência geral de satisfação entre os empresários em relação à lucratividade de seus negócios comparados a outras empresas do mesmo segmento na região. Essa inclinação positiva pode indicar um ambiente econômico favorável ou estratégias bem-sucedidas adotadas pelos pesquisados. Além disso, é relevante considerar outros fatores que podem influenciar a percepção da lucratividade, como o contexto macroeconômico, concorrência local e fatores sazonais.

Uma análise mais aprofundada desses elementos pode proporcionar uma percepção valiosa sobre os motivos da satisfação dos empresários, permitindo a formulação de estratégias mais precisas para otimização dos resultados financeiros. Essa compreensão mais profunda das respostas não apenas fortalece a validade da pesquisa, mas também oferece

uma base para a tomada de decisões estratégicas, fornecendo aos gestores e pesquisadores uma visão abrangente do cenário empresarial local.

Colaborando com o questionamento anterior, verifiquei também a satisfação dos 24 empresários em relação à média da região. Observando o gráfico 02, percebe-se que 37,5% concordam e outros 37,5% concordam totalmente com este questionamento, indicando que estão satisfeitos com os resultados financeiros de suas empresas em comparação com as empresas do mesmo setor em sua região.

Essa distribuição equitativa entre as respostas sugere uma uniformidade na percepção positiva dos empresários em relação aos resultados financeiros. No entanto, é importante destacar que, mesmo com essa satisfação aparente, ainda há uma parcela significativa de 25% que não concorda totalmente com a média da região. Essas respostas divergentes podem apontar para variações dentro do setor, com algumas empresas enfrentando desafios ou adotando estratégias distintas que as diferenciam das demais.

Gráfico 02 - Satisfação em relação ao faturamento das empresas

Fonte elaborado pelos autores (2025).

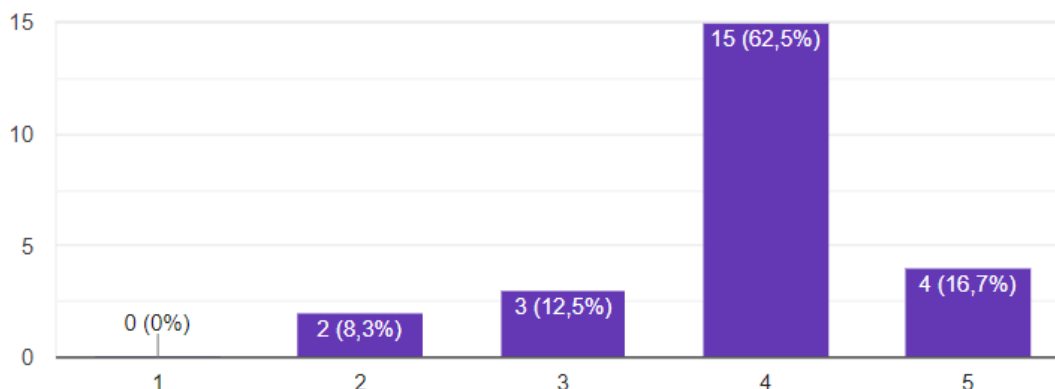
Neste sentido, ao analisar as razões por trás dessas respostas divergentes, é possível identificar áreas específicas que demandam maior atenção. Essa compreensão mais detalhada pode servir como base para a implementação de medidas direcionadas, visando melhorar a satisfação global dos empresários e promover um ambiente mais competitivo e próspero para os setores na região.

Outra questão levantada foi em relação a satisfeito com relação ao crescimento ou participação de mercado da empresa nos últimos 3 anos. Em relação a este questionamento 58,3% concordam e estão satisfeitos com o resultado do seu negócio e 33,3% concordam totalmente e estão muito satisfeitos com o resultado do seu negócio.

No que concerne à avaliação da equipe, dos 24 empresários que foram objeto de pesquisa, 83,3% expressaram que seus colaboradores desempenham de maneira satisfatória as demandas e responsabilidades inerentes às suas funções. Esse percentual, representado por 20 dos participantes da pesquisa, sugere uma consistente percepção positiva em relação ao cumprimento das

atribuições por parte da equipe. Este resultado aponta para um ambiente empresarial onde a eficiência operacional e a entrega de resultados estão alinhadas com as expectativas dos gestores, refletindo, assim, uma sinergia entre a liderança e a execução das tarefas.

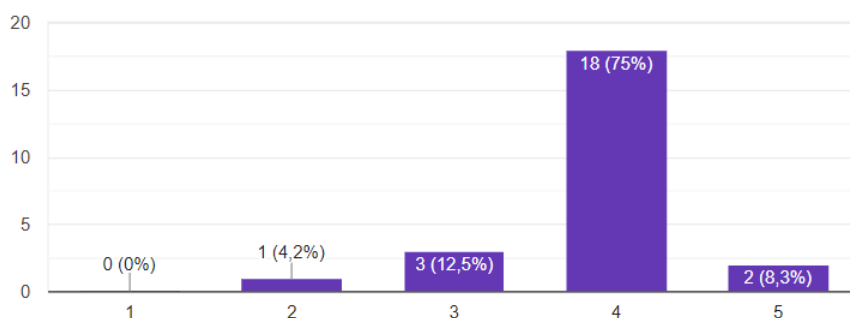
Quanto à avaliação da satisfação em relação ao desempenho do atual grupo de colaboradores, os resultados extraídos do gráfico 03 revelam que 62,5% dos 24 participantes expressam concordância com a qualidade satisfatória do trabalho de suas equipes. Esse percentual, equivalente a 15 dos entrevistados, é indicado pela seleção da opção correspondente na escala Likert. Essa preferência por "concordar" sugere uma percepção positiva em relação ao rendimento e à eficiência do atual conjunto de colaboradores. No entanto, é relevante observar que a satisfação não é unânime, indicando que há uma parcela dos empresários que pode ter expectativas ou avaliações distintas sobre o desempenho de suas equipes. A compreensão dessas satisfações é relevante para aprimorar estratégias de gestão de equipe e promover um ambiente de trabalho ainda mais eficaz.

Gráfico 03 - Satisfação com o desempenho grupo de colaboradores

Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

Quando examinamos a administração do tempo com base nos dados apresentados no gráfico 04, torna-se evidente que 75% dos participantes da pesquisa afirmam realizar uma gestão satisfatória de seu tempo. Essa constatação é respaldada pela escolha da opção 4 na escala, indicando concordância com a eficácia de sua gestão temporal. Contudo, é importante ressaltar que, mesmo diante dessa avaliação positiva, a satisfação não é uniforme entre os entrevistados. Essa

assertiva ganha relevância ao considerarmos a predominância da escolha da opção 4 na escala Likert, sinalizando uma concordância generalizada quanto à eficácia de suas práticas de gerenciamento do tempo. No entanto, é importante destacar que, mesmo diante dessa avaliação majoritariamente positiva, ainda sim alguns entrevistados mostram uma insatisfação entre em relação a habilidade de administrar o seu tempo conforme pode ser observado no gráfico 04.

Gráfico 04 - Habilidade em administrar o tempo

Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

O gerenciamento eficiente do tempo permanece uma prioridade essencial para os

empreendedores, pois a otimização desse recurso crítico está intrinsecamente ligada à

produtividade, tomada de decisões assertivas e, conseqüentemente, ao sucesso nos empreendimentos empresariais. Para o empresário, otimizar o tempo não é apenas uma questão de eficácia individual, mas também de maximizar o potencial da empresa como um todo.

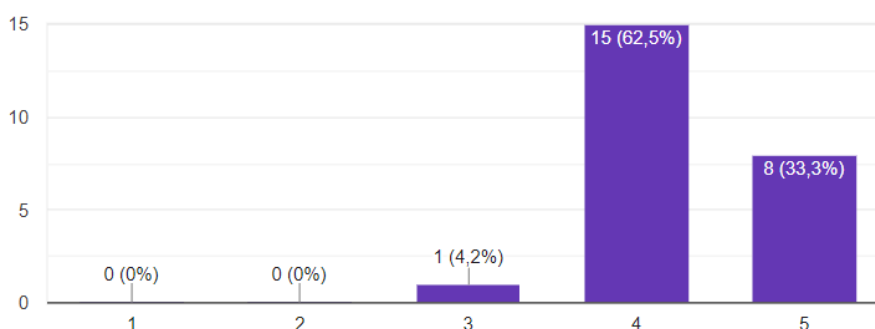
O tempo bem gerenciado permite a alocação de recursos de maneira mais eficiente, tomadas de decisão mais fundamentadas e a capacidade de focar em iniciativas estratégicas que impactam no resultado. Neste ponto o próximo questionamento feito aos empresários foi a identificação se eles se consideram satisfeitos com sua capacidade atual de cumprir com os seus compromissos em suas agendas.

Dos 24 participantes da pesquisa, 15 deles, representando 62%, expressaram concordância ao afirmar que estão satisfeitos com a habilidade de cumprir suas agendas, conforme evidenciado pelo gráfico 05. Essa aprovação destaca não apenas a importância

atribuída à gestão do tempo, como abordada anteriormente, mas também a relevância intrínseca da pontualidade e do cumprimento de compromissos para o sucesso empresarial.

A habilidade de seguir uma agenda não apenas reflete uma disciplina pessoal, mas também contribui para a eficiência operacional, a construção de relacionamentos confiáveis e a criação de uma reputação sólida no meio empresarial. Sob essa perspectiva, a capacidade de cumprir agendas é um indicador relevante de maturidade profissional, influenciando diretamente a eficácia da gestão do tempo. Nesse contexto, a pesquisa revela que, para os participantes, essa habilidade não é apenas uma competência básica, mas pode ser um diferencial competitivo. Aqueles que conseguem gerenciar eficazmente seu tempo e cumprir suas agendas estão mais bem equipados para enfrentar desafios, introduzir inovações e prosperar em um ambiente empresarial em constante evolução.

Gráfico 05 - Satisfação com a capacidade de cumprir com a agenda



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

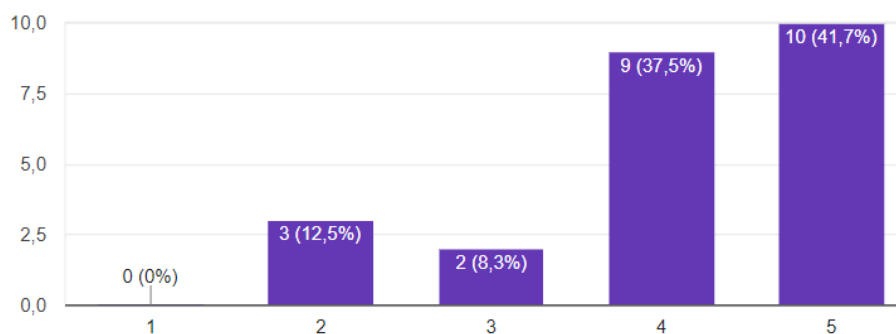
Aprofundando a análise das informações coletadas na pesquisa, uma questão que foi direcionada aos empresários, foi sobre a satisfação em relação à disponibilidade de

tempo livre em suas agendas. Ao examinarmos os resultados apresentados no gráfico 06, observamos que 41,7% dos 24 participantes expressaram concordância total

ao afirmar que estão completamente satisfeitos com a quantidade de tempo livre que conseguem gerar. Essa constatação ressalta não apenas a importância de gerenciar

compromissos profissionais, mas também a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Gráfico 06 - Satisfação em relação a capacidade de gerar tempo livre



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

O reconhecimento expresso por quase metade dos entrevistados sugere que, para esses empresários, a capacidade de garantir momentos de folga na agenda não é apenas uma necessidade, mas um componente essencial para a qualidade de vida e bem-estar. Essa perspectiva reforça a compreensão de que a gestão eficiente do tempo não se trata apenas de cumprir tarefas profissionais, mas também de cultivar uma abordagem equilibrada e sustentável para enfrentar os desafios de liderança na vida empresarial.

Na condução da pesquisa, o relevante não é apenas abordar as questões previamente analisadas, mas sim explorar a existência ou não das quatro autonomias na vida dos empresários pesquisados. A presença das quatro autonomias na vida do indivíduo a saber, a psicológica, a legal, a econômica e a social, pode revelar o quanto seria natural que empresários bem sucedidos (avaliados através das primeiras perguntas), mesmo desconhecendo o conceito e a importância das quatro autonomias, as possuam naturalmente

ou não. Dito de outra forma: se seriam as capacidades de gerar sucesso empresarial, as mesmas capacidades que também constroem as quatro autonomias na vida de uma pessoa.

Dentro desse contexto, um questionamento específico foi direcionado a eles sobre a autonomia na tomada de decisões financeiras, como “você não depende ou não necessita, mesmo que esporadicamente de fonte financeira proveniente de terceiros para necessidade de dinheiro extra; receitas além daquelas vindas de seus próprios empreendimentos, como pensões, empréstimos, auxílio extra vindo de familiares, aposentadoria ou outra questão que ao longo do seu negócio foi necessário aportar recurso?”. Nesse questionamento, 75% deles afirmaram, que sim que estão livres financeiramente. Dentro da escala 18 deles apontaram a opção 5 concordando totalmente.

Foi indagado também se percebem a liberdade necessária para decidir autonomamente, realizar seus sonhos financeiros pessoais ou empreender

investimentos na medida desejada. Os resultados, conforme evidenciados pela pesquisa, revelam que expressivos 66,7%, equivalendo a 16 dos 24 entrevistados, concordam integralmente que desfrutam de autonomia plena na tomada de decisões financeiras.

Esse dado não apenas enfatiza a capacidade de gestão financeira empresarial, mas também destaca a considerável parcela que percebe e valoriza a liberdade para moldar seus destinos financeiros de acordo com suas aspirações pessoais. Esse entendimento a respeito da autonomia econômica na vida do empresário proporciona uma visão ampliada e contextualizada das dinâmicas que influenciam suas decisões e estratégias no mundo dos negócios, mas que impacta no seu contexto de qualidade de vida e liberdade pessoal.

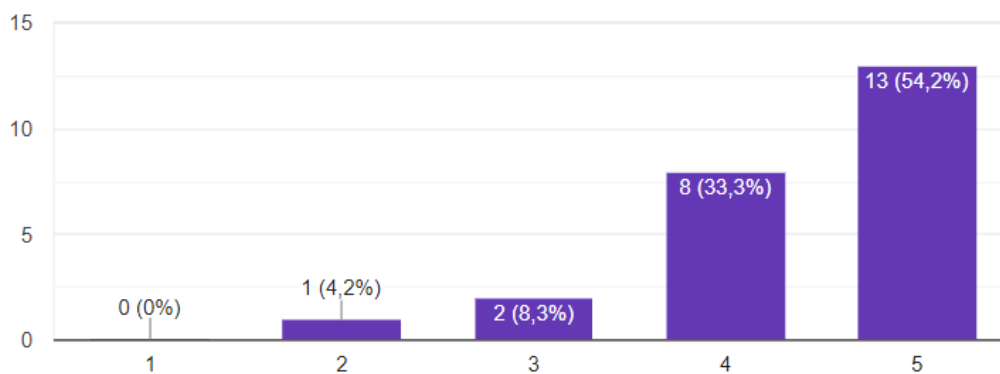
Explorando mais esse contraponto, os participantes da pesquisa foram indagados sobre a natureza de sua relação atual com o dinheiro, mais especificamente, se experimentam uma liberdade isenta de preocupações financeiras. Dos 24 pesquisados, 9, o que equivale a 37,5%, indicaram que possuem certo grau de liberdade financeira, enquanto expressivos 33,3%, ou seja, 8 participantes, concordam totalmente que são livres de inquietações em relação ao seu estado financeiro. Este resultado, ressalta a diversidade de percepções e experiências em relação à autonomia econômica entre os empresários entrevistados.

No mesmo contexto, ao questionar sobre a condição como pessoa física, notável é o fato de que 100% dos participantes afirmaram estar livres de dívidas vencidas, destacando uma consistente ausência de inadimplência entre os

empresários pesquisados. Essa unanimidade sugere uma prática responsável em relação às obrigações financeiras pessoais, o que pode ser um indicativo positivo tanto para a estabilidade individual quanto para a credibilidade financeira no âmbito empresarial, colaborando com a autonomia econômica. Que para Meneghetti (2020) a autonomia econômica é ter a certeza de ter construído a própria liberdade econômica que culmina no fato de que as próprias finanças estejam em suas mãos.

No contexto da autonomia psicológica, os participantes da pesquisa foram indagados sobre a percepção de autonomia psicoemocional no sentido se recorrem regularmente a algum tipo de suporte emocional, psicológico ou espiritual para manter sua motivação e estado de ânimo. O questionamento incluiu a consideração do uso frequente de psicoativos, drogas recreativas, medicinas naturais como expansores da consciência, além do uso de medicamentos para dormir.

A análise se estendeu à identificação de necessidades constantes de orientação psicológica, suporte regular de líderes espirituais, tratamento psiquiátrico ou a busca recorrente por orientação de gurus. Adicionalmente, foi explorado o suporte emocional constante proveniente de familiares, pais ou outros membros da família. O objetivo era entender se os empresários se consideram pessoas com algum domínio psicoemocional. Os resultados, conforme evidenciados no gráfico 07, indicam que expressivos 54,2% deles concordam totalmente com essa afirmação, reforçando a percepção de que possuem equilíbrio psicoemocional em suas vidas.

Gráfico 07 - Autonomia psicológica

Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

Contribuindo para a análise, Meneghetti (2020) destaca que a conquista da autonomia psicológica se inicia com o autoconhecimento, compreendendo as próprias preferências, medos, dificuldades e habilidades. É imperativo que o indivíduo identifique o campo de atuação ótimo onde suas habilidades podem florescer e promover crescimento. A pesquisa, embora forneça um sinal inicial, é reconhecida como superficial, uma vez que afirmar que cada indivíduo possui tal autonomia psicológica seria precipitado. A complexidade do tema demanda análises mais aprofundadas nas vidas dos pesquisados para compreender integralmente a extensão de sua autonomia psicológica, da forma como teoriza Meneghetti. Esse reconhecimento da necessidade de uma investigação mais abrangente destaca a cautela ao interpretar resultados superficiais e ressalta a importância de considerar múltiplos aspectos na avaliação da autonomia psicológica de cada indivíduo, inclusive no âmbito de um técnico da ciência ontopsicológica.

Além de se dedicar à compreensão individual, a pesquisa também almejou identificar se as situações ou o estado emocional do ambiente familiar poderiam

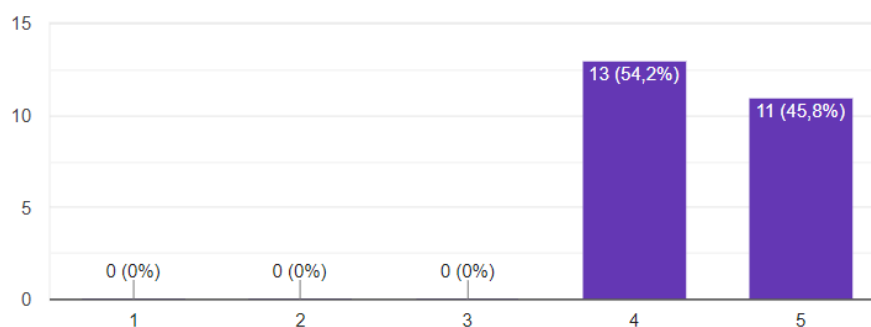
exercer influência na energia do indivíduo, potencialmente afetando seu desempenho. Dos 24 participantes, notável é o fato de que 18 deles, representando expressivos 75%, indicaram que não percebem que as dinâmicas familiares impactem negativamente em sua energia ou desempenho. Essa maioria de respostas negativas sugere que, para a maioria dos empresários entrevistados, o ambiente familiar não é um fator significativo que suga sua energia ou prejudica seu rendimento. No entanto, vale ressaltar que esta é uma percepção preliminar e seria interessante aprofundar a análise para compreender melhor as nuances dessas relações familiares e como podem influenciar em níveis mais profundos como sugere a ciência ontopsicológica, seja positiva ou negativamente, bem como sua influência na dinâmica inconsciente que impacta no equilíbrio e a produtividade dos indivíduos no contexto empresarial e pessoal.

O estado emocional e psicológico de um empresário desempenha um papel relevante em sua capacidade de tomar decisões autônomas assertivas e desfrutar de uma vida saudável. A lucidez emocional é um componente essencial para a tomada de decisões, enquanto flutuações intensas, como

tristeza, medo, ansiedade ou euforia, podem servir como obstáculos significativos. Essas variações, seja por impulsividade ou inação, podem comprometer a autonomia de clareza e impactar diretamente na decisões e na qualidade de vida. Uma análise mais profunda, conforme revelada pelo gráfico 08, demonstra que 54,2% dos participantes da pesquisa, equivalendo a 13 empresários, concordam que

estão em um estado emocional de lucidez para a tomada de decisões em seus negócios. Essa percepção positiva sugere que uma parcela considerável dos entrevistados acreditam serem capazes de gerenciar suas emoções de maneira construtiva, proporcionando uma base sólida para decisões empresariais autônomas fundamentadas.

Gráfico 08 - Percepção do estado emocional e psicológico



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

Cabe ressaltar que os dados apresentados no gráfico 08, fornece uma visão geral, no entanto a complexidade da psicologia e do inconsciente humano demanda uma avaliação mais minuciosa para compreender a amplitude da dinâmica da consistência, dos aspectos complexuais e de autenticidade psicológica de um indivíduo.

Já em relação a vínculos sociais, os participantes foram indagados sobre a existência de compromissos regulares de dedicados a terceiros, exigindo sua atenção diária ou semanal. Especificamente, questionou-se se assumiram compromissos fixos e se dedicam consistentemente a entidades sindicais, grupos políticos majoritários ou minoritários, assim como a órgãos governamentais. A análise desse questionamento revelou que 58,3% dos

pesquisados, ou seja, 14 dos 24 participantes, indicaram que estão livres de vínculos sociais que demandam dedicação constante. Esse dado sugere que uma parte significativa dos empresários entrevistados não possui compromissos regulares que poderiam exigir uma parte considerável de seu tempo dedicado a atividades sociais, proporcionando uma perspectiva sobre a autonomia social dentro deste grupo específico.

Em relação a participação de grupos de identidade ou pertencimento a alguma ideologia, foi apresentado as seguintes opções na pesquisa: igreja, associação, grupo, sociedade secreta, de assistencialismo, de ideologia, ou que defendam alguma causa ou ideal. Dos 24 entrevistados 50% apontaram que sim que pertencem a algum grupo e 50% não que não participam.

Os empresários foram questionados se a o modelo do negócio, ou composição societária os limita, de alguma forma, sua capacidade de empreender a partir de suas próprias ideias e ambições. Especificamente, investigou-se se eles ou suas empresas estão vinculados ou restritos por metodologias, regras ou sistemas. Essas limitações poderiam envolver padrões impostos, como por franquias ou marcas que exigem certo nível de obediência contratual. Além disso, a pesquisa explorou se a composição societária atual retira a autonomia ou impede, de alguma forma, a liberdade de decidir e empreender escolhas conforme suas preferências. Os resultados indicaram que 15 dos 24 entrevistados, correspondendo a 62,5%, reconhecem alguma forma de limitação ou restrição em sua capacidade de empreender livremente, destacando a importância de compreender as dinâmicas organizacionais que podem limitar na autonomia de ação ou decisão dos empresários.

Dentro deste contexto buscou identificar se dos 24 empresários que participaram da pesquisa se de alguma forma dependem ou devem algum favor a terceiros, que acabam limitando a sua autonomia, como pedir autorização, buscar consenso ou aval para executar alguma de suas decisões, a políticos, chefe, líder, amigos, agiotas, familiares, outro. Em relação a este questionamento identificou-se que 17 dos 24 pesquisados não tem nenhuma limitação em relação a este questionamento, ou seja 70,8% apontou que concorda totalmente.

Dentro do âmbito dessa análise, procurou-se identificar se, entre os 24 empresários participantes da pesquisa, existe alguma forma de dependência ou favores a terceiros que, porventura, possam impor

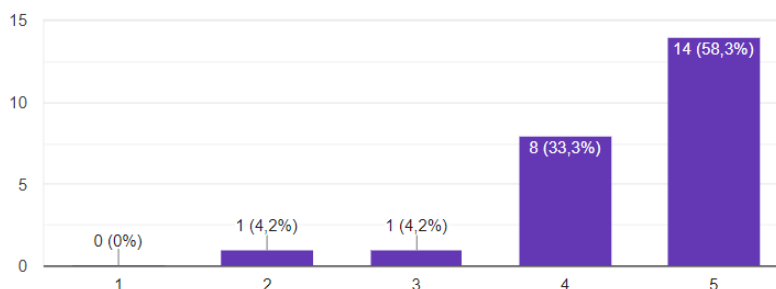
limitações à sua atuação autônoma. Essas dependências potenciais podem abranger desde a necessidade de solicitar autorização até buscar consenso ou aval para a implementação de suas decisões, seja em relação a políticos, superiores hierárquicos, líderes, amigos, agiotas, familiares, pais, avós ou outras entidades externas. Ao abordar essa temática específica, os resultados revelaram que, portanto, 70,8% dos entrevistados, totalizando 17 participantes, afirmaram não enfrentar qualquer limitação nesse contexto. Essa predominância de respostas positivas sugere uma percepção geral de autonomia social significativa, indicando que a maioria desses empresários não se sente limitada a decidir, ou condicionada por solicitações externas ao tomar suas decisões. Essa autonomia percebida destaca a relativa independência desses empresários em suas operações diárias e reforça a importância de compreender as dinâmicas que podem influenciar a capacidade de tomada de decisões nesse contexto empresarial específico.

Os participantes foram indagados sobre a percepção de liberdade para implementar mudanças imediatas, inovar ou empreender, considerando apenas a ausência de limitações impostas por autoridades externas. Este questionamento, representado no gráfico 09, revelou que 58,3% dos entrevistados se consideram aptos e livres para efetuar mudanças imediatas em suas operações. Essa porcentagem sugere uma disposição e autonomia entre os empresários para adotar inovações e empreender sem restrições significativas provenientes de autoridades externas. Essa flexibilidade percebida não apenas destaca a agilidade desses profissionais

no ambiente de negócios, mas também sugere uma cultura empreendedora que valoriza a

capacidade de implementar mudanças de forma rápida e eficaz de forma autônoma.

Gráfico 09 - Liberdade para implementação de mudanças imediatas



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2025).

Por fim, a última questão buscou avaliar a liberdade dos participantes do ponto de vista legal, verificando se estão desprovidos de quaisquer restrições legais que possam limitar suas ações. Isso engloba a liberdade legal para abrir uma nova empresa, a autonomia para obter passaporte e a tranquilidade legal para transitar livremente. Surpreendentemente, para este questionamento, impressionantes 95,8% dos entrevistados afirmaram que têm total autonomia do ponto de vista legal.

No contexto da escala utilizada, esse percentual reflete que praticamente a totalidade, 95,8%, concorda plenamente que detêm a liberdade legal necessária para embasar suas tomadas de decisão e escolhas de forma autônoma. Esses resultados sugerem que, na esfera legal, a grande maioria dos empresários participantes da pesquisa se percebe livre de amarras que poderiam restringir suas atividades empreendedoras ou de cunho pessoal. Esse alto índice de percepção positiva destaca o nível da autonomia legal na capacidade de ação e decisão desses profissionais, reforçando a ideia de que o ambiente legal em que operam

não impõe barreiras significativas às suas ações.

5 Considerações Finais

Ao analisar alguns aspectos considerados como de sucesso empresarial, destacamos a importância de compreender a correlação deste êxito empresarial percebido em um grupo de empresários, com a impositação das quatro autonomias em suas próprias vidas: autonomias psicológica, legal, econômica e social. A pesquisa, conduzida com 24 empresários, proporcionou uma visão abrangente, ultrapassando os indicadores tradicionais de desempenho financeiro. A faixa etária predominante entre 31 e 40 anos revelou-se significativa, sugerindo um equilíbrio propício para inovação, resiliência e crescimento no ambiente empresarial.

A satisfação expressa pelos entrevistados em relação à lucratividade de seus negócios destaca um ambiente economicamente favorável para aplicar a pesquisa pelo autor do trabalho, visto que utilizam estratégias bem-sucedidas adotadas em suas empresas em

comparação com a média da região indica uma tendência geral de satisfação com seus negócios. A uniformidade na percepção positiva dos resultados financeiros foi um dos critérios de seleção feitos pelo autor deste trabalho para filtrar a participação da investigação das quatro autonomias, mas as três respostas divergentes apontam para variações no critério de seleção nos candidatos da pesquisa, que merece atenção.

A eficiência operacional e a entrega de resultados alinhadas às expectativas foram destacadas também através da avaliação da equipe, apontando para uma sinergia entre a capacidade do líder e a força de execução feita por suas equipes. A gestão do tempo emergiu como outro ponto de critério, ressaltando a capacidade pessoal de otimizar esse recurso crítico. Os empresários expressaram satisfação com sua capacidade de cumprir agendas e a importância de ter tempo livre.

Feitas estas investigação no âmbito do sucesso empresarial, só então a pesquisa passou a explorar a possível correlação destes empresário satisfeitos nestes três aspectos: (1) resultado do negócio, (2) quadro de colaboradores e (3) gestão do tempo, com o conceito da impostação das quatro autonomias em suas vidas, objetivo principal deste trabalho como segue:

Correlação com Autonomia Econômica

Síntese do conceito de **autonomia econômica**: é ter a certeza de ter construído a própria liberdade econômica que culmina no fato de que as próprias finanças estejam em suas mãos. Já ao avaliar a correlação dos pesquisados com a autonomia econômica, a

pesquisa revelou que a maioria dos empresários selecionados na pesquisa se percebe com liberdade na tomada de decisões financeiras, destacando a importância dessa autonomia para a realização de seus sonhos. A percepção de liberdade financeira foi um destaque, com 75% afirmando serem financeiramente independentes, o que pode contribuir para uma correlação com o conceito de autonomia econômica de Meneguetti.

Correlação com Autonomia Psicológica

Síntese do conceito de **autonomia psicológica**: falta de autonomia psicológica seria seguir cegamente uma paixão momentânea ou fazer escolhas impulsivas que limitam a liberdade. Dependência psicológica de algo ou alguém para decidir por si. É também ser livre de qualquer complexo ou ideologia: de partido, religiosa, marxista, oriental, do sexo, etc.

Ao analisar a correlação dos pesquisados com a autonomia psicológica, pode se dizer que os entrevistados se percebem com domínio psicoemocional, o que se evidenciou que a maioria dos empresários entrevistados se considera, sob seu próprio ponto de vista, capaz de manter seu estado emocional e tomar decisões de maneira construtiva e de forma independente, sem recorrer a suporte emocional e apoio psicológico vindo de terceiros.

Na análise das dinâmicas familiares indicou que a maioria não percebe impactos negativos significativos em sua perda de energia ou desempenho. A pesquisa apontou que a maioria dos participantes se percebe também como indivíduos equilibrados não influenciados negativamente no que tange a

um impacto negativo vindo de familiares. Mesmo enfrentando desafios específicos, a maioria demonstra uma disposição notável para inovação, crescimento e resiliência sem, ao menos conscientemente, se permitirem influenciar pelo ambiente familiar.

Apesar dos empresários reconhecerem terem domínio psicoemocional, tal argumento não é suficiente para afirmar a existência de autonomia psicológica conforme a visão que Meneghetti nos disponibiliza. Mas sugere, a partir desta capacidade de domínio psicológico e emocional revelado pela pesquisa, a necessidade de uma outra forma de investigação individual mais abrangente no âmbito de um operador da ciência ontopsicológica. Destaca-se aqui a cautela ao interpretar resultados superficiais e ressalta a importância de considerar outros múltiplos aspectos, além da pesquisa, para avaliação de autonomia psicológica em cada indivíduo.

Correlação com Autonomia Social

Síntese do conceito de **autonomia social**: ser livre socialmente, no sentido de que a pessoa não se tornou objeto de uma hierarquia de limitação, que está sendo sustentado por uma estrutura de maior força ou poder abaixo e acima dele. Ao analisar a correlação dos pesquisados com a autonomia social, o contexto dos empresários que participaram da pesquisa, pode-se dizer que em torno de 58% deles, se considera livre, ou de alguma forma não dependem ou não devem favores ou precisam pedir permissão a terceiros, que acabaria limitando a sua atuação. Assim sendo, este percentual dos pesquisados poderia evidenciar àqueles que teriam autonomia social.

Correlação com Autonomia Legal

Síntese do conceito de **autonomia Legal**: que significaria ter sempre a liberdade civil de fazer escolhas, sem limitações de fisco ou quaisquer impeditivos legais. Na análise de correlação dos empresários pesquisados com a autonomia legal, pode se dizer que neste contexto da escala utilizada, a pesquisa reflete que praticamente a totalidade, 95,8%, concorda plenamente que detêm a liberdade legal necessária para embasar suas tomadas de decisão.

Referências

AMARAL, Juliano Franco e Silva. Estratégias de Gestão Empresarial. **Revista Pretexto**, v. 6, n. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/artic le/view/412>. DOI: <https://doi.org/10.21714/pretexto.v6i1.412>.

AMORIM, Dênia Aparecida de; MAIA, Junio Souza; SANTOS, Maria Gabriela Amorim. Gestão de Equipes e Liderança: uma revisão na literatura. **Revista UNIFUCAMP**, v. 12, n. 37, 2023. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/ article/view/2785>.

BERNHOEFT, Renato. Administração do tempo: **um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional**. São Paulo: Nobel, 2009.

EGESTOR. Gestão de Equipes e Liderança. *In: Blog eGestor*. 2025. Disponível em: <https://blog.egestor.com.br/gestao/>. Acesso em nov. de 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **A arte de viver dos sábios**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, Editora Universitária, Edição 2021a.

MENEGHETTI, Antonio. Antonio Meneghetti sobre. **A riqueza como arte de ser**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2021b.

MENEGHETTI, Antonio. Antonio Meneghetti sobre. **Os jovens e a realidade cotidiana**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2020a.

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

MENEGHETTI, Antonio. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia empresarial**. Recanto Maestro: FOIL, edição 2020b.