

**MENTORIA
PROFISSIONAL
E PSICOLOGIA
TRANSPESSOAL:
IMPACTOS DA AIT NA
AUTORREALIZAÇÃO**

doi.org/10.54715/arque.978-65-84549-59-3.009

Leandro Masotti Lages
Ilidia da A. G. M. Juras

9

RESUMO

Em um cenário profissional marcado por mudanças constantes e crescente busca por sentido, ganha relevância a investigação de metodologias que promovam desenvolvimento integral. A Psicologia Transpessoal (PT), ao integrar aspectos emocionais, racionais, intuitivos e espirituais do ser, oferece ferramentas potentes para processos de autoconhecimento e transformação. Este capítulo investiga o impacto da Abordagem Integrativa Transpessoal (AIT) no desenvolvimento de carreiras e na autorrealização profissional por meio da mentoria. Utilizando o método de estudo de caso, foram acompanhados 15 profissionais de diferentes áreas que participaram de processos de mentoria baseados na AIT. Para a pesquisa, foram usados questionários reflexivos e observações diretas, permitindo uma análise aprofundada dos efeitos na vida profissional dos participantes. Os resultados evidenciam que a AIT facilita o alinhamento entre valores pessoais e objetivos profissionais, promovendo autoconhecimento, clareza e maior senso de autorrealização. A mentoria mostrou-se eficaz em apoiar transições de carreira, estimular a superação de bloqueios internos e fortalecer o equilíbrio emocional, ainda que limitações como o número reduzido de sessões tenham impactado o alcance de transformações mais profundas. O estudo contribui para o campo da PT ao destacar a relevância de abordagens integrativas na promoção de desenvolvimento pessoal e profissional.

Palavras-chave: Abordagem Integrativa Transpessoal. Autorrealização. Mentoria. Transição de Carreira.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma dimensão central da experiência humana, não apenas como meio de subsistência, mas também como expressão do ser e canal para a autorrealização. Desde tempos antigos, a capacidade humana de transformar o meio através do trabalho distinguiu nossa espécie, permitindo avanços culturais e sociais significativos (Silva, 2013). No entanto, no contexto contemporâneo, o trabalho também se tornou uma das principais fontes de identidade, propósito e realização pessoal.

A busca por um alinhamento entre vida profissional e valores pessoais tem-se tornado cada vez mais relevante em um cenário de rápidas mudanças sociais e econômicas. Muitos profissionais enfrentam desafios em conciliar suas aspirações internas com as exigências do mercado, resultando em insatisfações, frustrações e crises de identidade profissional (Lehman, 1999). Nesse contexto, abordagens que promovam o autoconhecimento e a integração entre as dimensões psicológicas, emocionais e espirituais do ser tornam-se essenciais para o desenvolvimento de carreiras alinhadas ao propósito pessoal.

A Abordagem Integrativa Transpessoal (AIT), proposta por Saldanha (2008), surge como uma metodologia eficaz para facilitar esse processo de autodesenvolvimento. Baseada nos princípios da Psicologia Transpessoal (PT), a AIT propõe um caminho estruturado de autotransformação. Sua aplicação em contextos de mentoria profissional visa não apenas o aprimoramento de competências técnicas, mas também o fortalecimento do alinhamento interno entre valores, propósitos e ações.

Este capítulo de livro investigou como a AIT pode influenciar o desenvolvimento de carreiras e a autorrealização profissional em indivíduos que buscam transições ou realinhamentos nestas áreas. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso qualitativo, envolvendo 15 profissionais de diferentes áreas que participaram de processos de mentoria. A análise dos dados explorou o impacto da mentoria em suas trajetórias profissionais, bem como os desafios e conquistas observados ao longo do processo. A fundamentação teórica utilizada abrangeu conceitos da Psicologia Transpessoal (PT), a metodologia da AIT e a Teoria da Motivação de Maslow (1943, 1978), explorando

como essas abordagens podem ser aplicadas de forma integrada para promover autoconhecimento, alinhamento profissional e autorrealização.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICOLOGIA TRANSPESSOAL (PT) E ABORDAGEM INTEGRATIVA TRANSPESSOAL (AIT)

A PT surgiu nos anos 1960 como uma ampliação das abordagens tradicionais da Psicologia, destacando-se como uma “quarta força”, após o behaviorismo, a psicanálise e a psicologia humanista. Esta vertente visa integrar as dimensões bio-psico-sociais-espirituais do ser humano, abordando aspectos relacionados à transcendência, ao autoconhecimento profundo e aos estados ampliados de consciência (Saldanha, 2008).

A AIT, proposta por Saldanha (2008), representa uma metodologia prática que busca articular os diferentes níveis da experiência humana, promovendo o autodesenvolvimento psicoespiritual. Ela propõe uma integração entre razão, emoção, intuição e sensação (REIS), proporcionando ao indivíduo ferramentas que favorecem o autoconhecimento e o alinhamento de suas dimensões internas com sua atuação no mundo. Esta abordagem é estruturada em sete etapas dinâmicas, que funcionam como um guia para processos de autotransformação e expansão da consciência:

Etapas 1 | Reconhecimento: Esta fase inicial envolve a conscientização do indivíduo sobre novas possibilidades ou necessidades. É um momento de mobilização interna, motivado por estímulos internos ou externos, em que o desconhecido desperta curiosidade e reflexão. Nesta etapa, há um convite ao mentorado para reconhecer as lacunas existentes entre sua situação atual e seus objetivos, criando um espaço para a escuta e o acolhimento.

Etapas 2 | Identificação: Nesta etapa, o indivíduo experimenta sensações físicas, emoções e pensamentos que ressoam com suas necessidades internas. A identificação ocorre quando há envolvimento emocional e cognitivo com o novo conhecimento ou experiência, facilitando a aprendizagem significativa. A pessoa se conecta com seus sentimentos mais profundos, vivenciando-os plenamente e compreendendo como esses aspectos impactam sua realidade atual.

Etapa 3 | Desidentificação: Aqui, o indivíduo desenvolve a capacidade de distanciar-se criticamente dos elementos com os quais estava identificado, analisando-os de forma objetiva. Esta etapa é crucial para evitar a cristalização de uma visão puramente intelectual, promovendo uma compreensão mais profunda e integrada. O mentorado aprende a observar suas emoções e pensamentos sem se apegar a eles, criando espaço para novas percepções e interpretações.

Etapa 4 | Transmutação: Esta fase marca uma transformação interna, na qual o conhecimento passa a ter um significado pessoal e é incorporado a partir de uma perspectiva mais elevada de consciência. A transmutação envolve a integração de múltiplos paradigmas e uma visão transcendente da realidade, permitindo que o indivíduo ressignifique experiências passadas e atribua novos sentidos às suas vivências.

Etapa 5 | Transformação: Durante a transformação, o conhecimento se consolida em uma nova forma, mais coerente e integrada à identidade do indivíduo. Esse processo reflete uma mudança estrutural, resultando em uma síntese do aprendizado anterior que é aplicada de maneira nova e criativa. A pessoa passa a agir em conformidade com os novos entendimentos adquiridos, promovendo mudanças concretas em sua vida.

Etapa 6 | Elaboração: A elaboração ocorre quando o indivíduo, a partir da transformação, passa a articular e expandir o conhecimento adquirido, promovendo novas conexões e entendimentos em diferentes contextos. Essa fase resulta em uma compreensão global e inovadora, permitindo que o participante reconheça padrões e relações antes não percebidos.

Etapa 7 | Integração: Finalmente, a integração representa a incorporação plena do conhecimento na vida cotidiana e profissional do indivíduo. Essa etapa culmina em uma transformação profunda, na qual o novo aprendizado se torna uma parte essencial do ser, influenciando todas as áreas da vida. O indivíduo alcança um estado de maior equilíbrio e harmonia interna, refletindo isso em suas ações e decisões externas (Saldanha, 2008).

A AIT utiliza procedimentos técnicos classificados em cinco grandes grupos, denominados: Intervenção Verbal; Imaginação Ativa; Reorganização

Simbólica; Dinâmica Interativa; e Recursos Auxiliares e Adjuntos. O processo de mentoria profissional relatado neste capítulo de livro foca em três desses recursos: A Intervenção Verbal, que se refere ao diálogo terapêutico ou de mentoria, que promove escuta ativa, acolhimento e reflexão crítica, estabelecendo um vínculo entre mentor e mentorado. A Dinâmica Interativa, que utiliza técnicas vivenciais que estimulam o contato com conteúdos inconscientes, como imaginação ativa, psicodrama transpessoal e metáforas. E os Recursos Adjuntos, que complementam o processo com práticas como meditação, relaxamento e artes expressivas, ampliando a consciência e integrando os conteúdos trabalhados (Saldanha, 2008).

A abordagem é sustentada por aspectos estruturais e dinâmicos que fundamentam os procedimentos técnicos, destacando-se o Eixo Experiencial e o Eixo Evolutivo (Saldanha, 2008). O Eixo Experiencial, representado por uma linha horizontal, integra as funções psíquicas por meio do conceito de REIS — Razão, Emoção, Intuição e Sensação. Inspirado em autores como Humberto Maturana, Antônio Damásio, Carl Jung e Roberto Assagioli, o REIS busca harmonizar essas funções para promover o autoconhecimento e o equilíbrio interno. A Razão envolve análise lógica e crítica; a Emoção, essencial ao processo evolutivo, atua como motor dinâmico das ações humanas; a Intuição conecta o indivíduo a níveis superiores de consciência, permitindo insights que transcendem o raciocínio lógico; e a Sensação ancora o ser no presente, facilitando o vínculo com o mundo material e a expressão autêntica do *self* (Saldanha, 2008).

O Eixo Evolutivo, simbolizado por uma linha vertical que cruza o Eixo Experiencial, representa os níveis de consciência que o ser humano pode atingir em sua jornada de autoconhecimento. Ele descreve o processo de transformação psicoespiritual pelo qual o indivíduo integra suas experiências, conduzindo-o a estados mais elevados de percepção e compreensão. A interação entre os eixos facilita a expansão da consciência, o alinhamento entre vivências cotidianas e o potencial transcendente do ser (Saldanha, 2008).

Outro pilar essencial do uso da AIT no contexto de mentoria profissional é a compreensão do ego e sua relação com o *self*. Segundo Saldanha (2008), o ego é uma construção mental ilusória que tende a solidificar a energia psíquica, criando uma separação entre o “eu” e o “outro”. A autoimagem, como subproduto do ego, pode se cristalizar, levando o indivíduo a se identificar com uma versão distorcida de si mesmo, desconectando-o de sua essência. Um ego rígido limita a percepção da realidade, confinando o indivíduo em padrões de comportamento automáticos e distantes de sua verdadeira natureza. Assagioli (1963) também explora essa relação ao abordar a relação entre alma e personalidade no trecho:

“Eu sou o Eu espiritual”, eu sou a Alma que tem uma personalidade. Não sou uma personalidade que tem uma alma em alguma parte do céu, mas sou, me reconheço e me afirmo como Alma, com uma personalidade mais ou menos rebelde, mais ou menos imperfeita, mais ou menos em conflito com o Eu. (Assagioli, 1963, p. 06).

A AIT propõe que o caminho do autodesenvolvimento passa pela flexibilização do ego, permitindo sua integração com o *self*. Esse processo conduz ao Ser Integral, uma síntese harmônica entre alma e personalidade, promovendo uma vivência mais plena e autêntica. No contexto da mentoria profissional, a aplicação da AIT oferece um caminho estruturado para o autoconhecimento e a autorrealização. Ao integrar as diferentes dimensões do ser, o mentorado é incentivado a alinhar sua trajetória profissional aos seus valores e propósitos pessoais, promovendo maior clareza, bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. A AIT revela-se, assim, uma ferramenta poderosa para facilitar transições profissionais e estimular o desenvolvimento integral do indivíduo e seu trabalho.

2.2 A TEORIA DA MOTIVAÇÃO

A teoria da motivação é uma das contribuições mais significativas de Abraham Maslow para a Psicologia, estruturando as necessidades humanas em uma hierarquia de prioridades. Maslow (1943) propõe que as necessidades são organizadas em níveis que devem ser atendidos progressivamente,

permitindo que o indivíduo alcance patamares mais elevados de realização pessoal (Guenther, 1983).

O primeiro nível da hierarquia compreende as necessidades fisiológicas, como alimento, água e abrigo, essenciais para a sobrevivência. Com essas necessidades atendidas, surgem as necessidades de segurança, que envolvem proteção física, estabilidade e liberdade do medo, proporcionando um senso de continuidade e previsibilidade. No terceiro nível estão as necessidades sociais, incluindo amor, afeto e pertencimento, que refletem o desejo humano por conexões afetivas e sociais, servindo como ponte entre necessidades básicas e de crescimento.

Maslow reconheceu que a hierarquia não funciona de maneira estritamente linear. As necessidades superiores, como autoestima e autorrealização, podem emergir mesmo quando algumas necessidades básicas não estão completamente satisfeitas. Ele introduziu o conceito de metanecessidades, voltadas ao crescimento e desenvolvimento pessoal, incluindo busca por verdade, justiça, beleza e realização plena do potencial humano (Guenther, 1983).

A hierarquia de necessidades não classifica as necessidades em termos de importância, mas em termos de urgência para a sobrevivência e desenvolvimento pessoal. As chamadas necessidades de deficiência (como fome e segurança) devem ser atendidas antes que as necessidades de crescimento se tornem prioritárias. Contudo, Maslow também reconheceu exceções, observando que a motivação humana é complexa e não segue uma ordem rígida (Guenther, 1983).

Combs et al. (1976) simplificaram a teoria ao sugerir que todas as necessidades humanas podem ser vistas como manifestações de uma necessidade fundamental: manter e melhorar o *self* e a própria vida. Essa perspectiva amplia a compreensão da motivação, destacando o impulso humano contínuo pelo autodesenvolvimento.

Maslow também diferenciou dois modos principais de motivação: a Psicologia D (*Deficiency*) e a Psicologia B (*Being*) (Guenther, 1983). A Psicologia D refere-se a motivações baseadas em carências — busca por segurança, amor e autoestima — impulsionadas pela ausência de algo

essencial. Em contraste, a Psicologia B é motivada pelo crescimento e autorrealização, situação na qual o indivíduo busca a expressão plena do *self* e valores elevados como verdade, bondade e criatividade.

Embora a maioria das pessoas opere predominantemente sob motivações deficitárias (Psicologia D), Maslow argumenta que todos têm potencial para alcançar a autorrealização (Psicologia B). O autor defende que “todo bebê que nasce é capaz, em princípio, de autorrealização. Não se deve nunca desistir de ninguém, jamais” (Maslow, 1972, como citado em Guenther, 1983). Para atingir esse estado, é necessário transitar de uma “economia de escassez”, em que as pessoas buscam preencher lacunas, para uma “economia de abundância”, na qual se valoriza o desenvolvimento pleno e o crescimento contínuo.

A transição para a Psicologia B não ocorre automaticamente; exige autoconhecimento, ambiente favorável e condições que permitam ao indivíduo superar as limitações impostas por necessidades deficitárias. Este processo é fundamental para alcançar estados elevados de consciência e realização pessoal, objetivos centrais na busca pela autorrealização. Ao integrar esses princípios à prática da mentoria, é possível facilitar o avanço dos mentorados em direção à autorrealização, promovendo o desenvolvimento de carreiras mais alinhadas aos valores individuais e metanecessidades.

2.3 TRABALHO E AUTORREALIZAÇÃO

O trabalho é uma dimensão central da experiência humana, ultrapassando sua função de subsistência para se tornar um meio de expressão pessoal e autorrealização. No contexto da teoria da motivação de Maslow, o trabalho deixa de ser apenas uma obrigação social ou econômica e se transforma em um canal para o florescimento pessoal e o alinhamento com o propósito de vida.

Segundo Maslow (1978), a autorrealização ocorre quando o indivíduo atinge seu pleno potencial, integrando suas capacidades e valores em suas atividades cotidianas. No ambiente profissional, isso se manifesta quando o trabalho reflete a autenticidade do *self*, promovendo satisfação, bem-estar psicológico e um senso de contribuição social.

A busca por autorrealização no trabalho tem raízes profundas. Enquanto o instinto de sobrevivência é comum a todas as espécies, o ser humano, como Maslow (1943) aponta, possui necessidades psicológicas e espirituais que vão além do básico. A realização pessoal está ligada ao desejo de criar, transformar e impactar a comunidade, frequentemente por meio do trabalho consciente, planejado e autêntico, característico aos seres humanos.

Contudo, a modernidade tornou mais complexo o papel do trabalho na construção da identidade. Lehman (1999) observa que as mudanças sociais enfraqueceram estruturas tradicionais como família e religião, tornando as escolhas profissionais mais complexas e menos orientadas. Isso leva muitos adultos a se sentirem desconectados de seus propósitos e insatisfeitos em suas carreiras.

Arendt (1993) complementa essa perspectiva ao argumentar que o trabalho não apenas atende a necessidades imediatas, mas também expressa a capacidade humana de agir no mundo e moldar seu próprio destino. Para ela, o trabalho é uma atividade essencialmente social e política, permitindo o exercício da liberdade e da criatividade.

Pessoas autorrealizadas, segundo Guenther (1983), mantêm uma relação harmônica com o mundo real, superando dicotomias como passado/futuro ou certo/errado. Esse equilíbrio interno promove uma vivência plena no presente. Combs et al. (1976) ampliam essa compreensão ao caracterizar pessoas autorrealizadas como as que carregam autopercepções positivas, abertura à experiência e alta empatia. Esses traços refletem um desenvolvimento psicológico avançado e uma integração plena do ser.

As “experiências de pico”, descritas por Maslow (1978), são momentos de intensa conexão e transcendência em que o indivíduo experimenta estados de êxtase e totalidade. Essas vivências, comuns em contextos artísticos, espirituais ou profissionais significativos, são indicativas de maturidade psicológica e espiritual. A capacidade de buscar e vivenciar essas experiências é uma característica central das pessoas autorrealizadas.

Maslow (1978) também destaca outras qualidades desses indivíduos, como aceitação e realismo, altruísmo, espontaneidade, autonomia e valorização das pequenas experiências do cotidiano. Eles equilibram o

pragmatismo com a capacidade de sonhar, demonstrando curiosidade e criatividade, e buscam impactar o mundo positivamente.

No campo profissional, a autorrealização está profundamente ligada ao conceito de prosperidade. Aqui, prosperar não se limita a conquistas materiais, mas envolve o alinhamento entre o trabalho e o propósito pessoal, promovendo plenitude e bem-estar. Weil (2003) destaca que essa prosperidade vai além da “normose” — a patologia da normalidade — permitindo ao indivíduo se reconectar com sua essência e alcançar verdadeira liberdade.

Em síntese, a autorrealização por meio do trabalho é um processo de integração entre o eu e o mundo, promovendo bem-estar, propósito e prosperidade. A AIT surge como uma ferramenta eficaz nesse caminho, auxiliando o indivíduo a alinhar suas dimensões internas ao seu papel no mundo, fortalecendo o autoconhecimento e estimulando o crescimento pessoal e profissional.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa foi conduzida por meio do método de estudo de caso, conforme descrito por Gil (2002), que permite uma análise aprofundada de um fenômeno específico — neste caso, a adaptação e aplicação da AIT em processos de mentoria profissional. O estudo de caso foi escolhido por sua capacidade de explorar experiências subjetivas e identificar padrões entre indivíduos em transição de carreira, oferecendo uma compreensão detalhada dos impactos da AIT nesse contexto.

O estudo envolveu 15 profissionais de diferentes áreas que buscaram voluntariamente o processo de mentoria, conduzido pelo autor principal. A seleção foi espontânea, sem critérios pré-definidos, embora todos os participantes compartilhassem o desejo de transição ou reestruturação profissional. As idades variaram entre 21 e 54 anos, abrangendo áreas como contabilidade, arquitetura, terapias, relações públicas e empreendedorismo. A maioria dos participantes era composta por mulheres (12 de 15), e 13 possuíam negócios próprios. A lista com informações detalhadas de todos os participantes pode ser vista na Tabela 1.

Tabela 1
Informações dos Participantes

Participante	Gênero	Idade	Ocupação Principal
1	MAS	32	Cirurgião Dentista / Empresário
2	FEM	32	Veterinária / Empresária
3	FEM	40	Empresária / Artista
4	FEM	33	Comercial / Empresária
5	MAS	52	Jornalista / Empresário
6	FEM	29	Arquiteta
7	FEM	30	Relações Públicas / Empresária
8	FEM	21	Tatuadora / Empresária
9	FEM	47	Cirurgiã-Dentista / Empresária
10	FEM	33	Dentista / Empresária
11	FEM	38	Terapeuta / Empresária
12	FEM	41	Terapeuta / Empresária
13	FEM	31	Terapeuta / Empresária
14	MAS	54	Empresário
15	FEM	30	Professora / Terapeuta

A coleta de dados ocorreu ao longo de aproximadamente três meses, período médio do processo de mentoria, com cerca de seis sessões individuais por participante. Dois principais instrumentos foram utilizados: (1) questionários reflexivos, aplicados no início e ao final do processo, permitindo a análise das percepções e mudanças relatadas; e (2) observação

direta do mentor, o qual registrou em suas anotações clínicas *insights* sobre o engajamento, os desafios e a evolução de cada participante.

Embora os participantes estivessem cientes de que estavam participando de um programa de mentoria, eles não foram informados de que os dados coletados seriam usados para fins acadêmicos. Por isso, para garantir a ética da pesquisa e a confidencialidade dos dados, todas as informações foram devidamente anonimizadas. Os relatos utilizados foram tratados exclusivamente para fins analíticos neste estudo.

A análise dos dados seguiu uma abordagem qualitativa, conforme Günther (2006), com base em categorização temática fundamentada nas sete etapas da AIT: Reconhecimento, Identificação, Desidentificação, Transmutação, Transformação, Elaboração e Integração. Os dados coletados foram interpretados de forma integrativa, a partir da triangulação entre os conteúdos dos questionários, os registros do mentor e as manifestações verbais e comportamentais dos participantes. A partir desse cruzamento, foi possível identificar padrões de evolução emocional e comportamental, bem como fatores que favoreceram ou limitaram o progresso de cada mentorado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

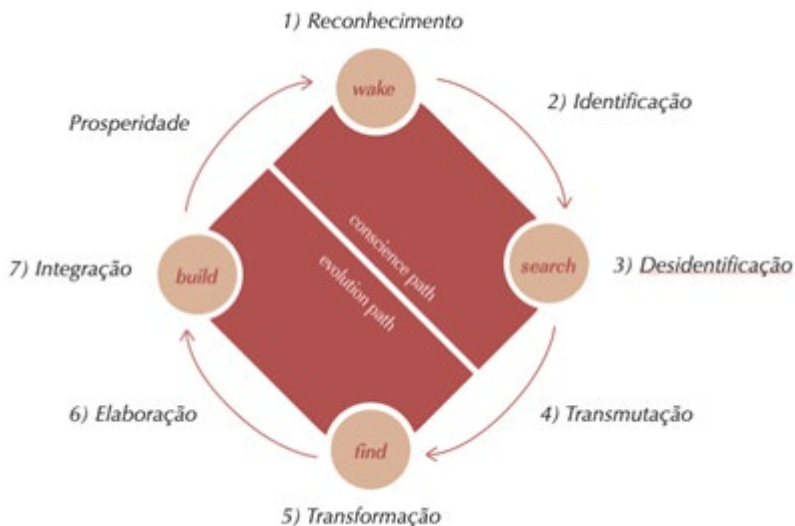
Para atingir os objetivos propostos, foi elaborada uma matriz metodológica embasada na adaptação dos referenciais teóricos acima descritos. As adaptações utilizadas estão descritas abaixo.

4.1 ADAPTAÇÃO DA ABORDAGEM INTEGRATIVA TRANSPESSOAL (AIT) E DA TEORIA DA MOTIVAÇÃO PARA O CONTEXTO DE MENTORIA PROFISSIONAL

O primeiro passo para aplicar os conceitos abordados anteriormente foi adaptá-los ao contexto da realização de intervenções de mentoria profissional, conforme proposto neste estudo. As sete etapas da AIT foram reformuladas em quatro estágios principais, chamados de pólos, interligados por três conectores que juntos guiam o indivíduo ao caminho da autorrealização e prosperidade profissional, conforme ilustrado na Figura 1:

Figura 1

Adaptação da Abordagem Integrativa Transpessoal (AIT) para o Contexto de Mentoria de Vida Profissional.



No primeiro estágio, chamado de Wake (Despertar), os indivíduos reconhecem a necessidade de mudança em sua vida profissional (Reconhecimento). Este processo de conscientização é desencadeado por fatores como insatisfação, falta de motivação, conflito filosófico ou ético, ou pela percepção de que a posição atual não oferece a prosperidade desejada. Ao avançar para o próximo estágio, os indivíduos frequentemente permanecem ainda identificados com sua função atual (Identificação), geralmente devido ao conforto financeiro ou social que essa posição proporciona.

Uma vez superada essa barreira de identificação com o *status quo*, o indivíduo entra no polo de busca pelo novo, ou Search (Busca), no qual ocorre o processo de Desidentificação da posição atual. Neste estágio, o indivíduo começa a explorar e avaliar alternativas de mudança, o que catalisa o processo de Transmutação. A transmutação é concluída quando o indivíduo encontra uma nova trajetória profissional que ressoa com seu processo de crescimento e evolução pessoal (*Find* - Encontrar), marcando a etapa de Transformação.

Com essa nova direção em mente, o indivíduo está então preparado para iniciar o processo efetivo de transição de carreira (Elaboração), no qual ele constrói ativamente este novo caminho profissional. Finalmente, no estágio de *Build* (Construir - Integração), o indivíduo integra completamente essa nova fase em sua vida, alcançando não apenas prosperidade financeira, mas também um profundo senso de autorrealização e alinhamento com seus valores e objetivos pessoais.

A teoria da motivação de Maslow também foi adaptada, considerando que os indivíduos que possuem o privilégio de observar sua vida profissional de um prisma mais amplo naturalmente já possuem o primeiro nível da hierarquia preenchido, normalmente estando em busca de suas metanecessidades - autoestima e autorrealização. Com base em uma avaliação realizada junto ao indivíduo - na qual o mesmo atribui notas de 0 a 5 sobre os aspectos propostos - a teoria é projetada em um gráfico no qual é possível compreender de forma estrutural e ampla diferentes áreas da vida, proporcionando uma percepção de quatro âmbitos do ser, descritas a seguir: Base - bem-estar físico, qualidade do sono, alimentação, atividades físicas e saúde em geral; Estrutura - vida social e conexões com amigos, familiares e parceiro(a); Ponte - contribuição para a comunidade, relação consigo mesmo(a), trabalho, autoestima, satisfação pessoal, lazer e atividades significativas; e, por fim, a Fonte - conexão com uma perspectiva mais ampla da vida, espiritualidade e práticas de autoconhecimento, independentemente de afiliações religiosas ou crenças específicas.

4.2 MUDANÇAS E RESULTADOS PERCEBIDOS

A análise dos dados coletados durante o processo de mentoria permitiu identificar padrões significativos entre os participantes. Seis indivíduos demonstraram avanços consistentes ao longo das sessões, conseguindo realizar mudanças substanciais em suas carreiras e alinhando seus objetivos profissionais aos seus valores e propósitos pessoais. Esses participantes chegaram ao processo com elevado grau de abertura emocional, consciência psicológica expandida e maior equilíbrio entre razão, emoção, intuição e sensação (REIS). Como resultado, alcançaram as etapas finais da AIT

— Elaboração e Integração — demonstrando capacidade de sustentar ações transformadoras com clareza e autenticidade. Em geral, eram participantes que já haviam iniciado algum processo de desenvolvimento pessoal e, em sua maioria, contavam com suporte terapêutico paralelo à mentoria.

Outros seis participantes iniciaram processos de mudança ao longo da mentoria, mas ainda enfrentavam desafios para consolidar transformações mais profundas. Eles avançaram até as etapas de Transmutação e Transformação, demonstrando engajamento significativo, embora com algumas limitações práticas ou emocionais que impediram a plena integração dos aprendizados. Parte desse grupo apresentou conflitos relacionados a expectativas familiares ou insegurança frente a mudanças estruturais na carreira. Apesar disso, esses casos revelaram evolução expressiva em aspectos como autoconfiança, comunicação, clareza de propósito e reestruturação de estratégias profissionais.

Três participantes apresentaram maiores dificuldades de evolução. Esses indivíduos permaneceram em etapas iniciais da AIT, como Reconhecimento e Identificação. Em comum, demonstraram resistência à mudança ou baixa prontidão emocional para lidar com os conteúdos emergentes durante as sessões. Alguns apresentavam perfis mais rígidos, com forte identificação com estruturas mentais defensivas e padrões de controle, o que limitou sua capacidade de entrega ao processo. Em dois desses casos, o processo foi interrompido antes da finalização prevista.

Os achados desta pesquisa indicam que os resultados mais efetivos, tanto tangíveis quanto subjetivos, estiveram associados à presença de três fatores principais: (1) uma consciência psicológica e espiritual mais expandida, que favoreceu o uso das ferramentas propostas; (2) um estímulo natural ao equilíbrio do REIS, que facilitou o autoconhecimento integrado; e (3) a predisposição para vivenciar as primeiras etapas da dinâmica interativa, como reconhecimento de padrões limitantes e identificação com seus efeitos práticos na vida profissional. Além disso, a presença simultânea de um processo terapêutico se mostrou relevante para sustentar o aprofundamento e a flexibilização do ego, o que contribuiu para maior fluidez e estabilidade nos resultados. Em contrapartida, participantes com pouca maturidade

emocional ou com elevado grau de rigidez psíquica apresentaram menor progresso no período analisado, sendo necessário mais tempo ou suporte adicional para que os efeitos da mentoria fossem plenamente assimilados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciam que a aplicação da AIT no contexto de mentoria profissional pode ser uma ferramenta eficaz para promover autoconhecimento, alinhamento interno e autorrealização por meio do trabalho. A análise dos dados revelou que os participantes que chegaram ao processo com maior abertura emocional e psicológica, bem como um nível de autoconhecimento prévio mais elevado, apresentaram melhores resultados, avançando pelas etapas até alcançar níveis mais profundos de transformação e integração.

O estudo demonstrou que a adaptação da AIT à mentoria profissional proporcionou aos participantes uma jornada estruturada, permitindo o reconhecimento de desafios internos, a identificação de bloqueios e a transmutação de padrões limitantes. As ferramentas aplicadas — como as intervenções verbais, dinâmicas interativas e recursos adjuntos — mostraram-se úteis em diferentes níveis, sendo especialmente eficazes quando acompanhadas por um processo terapêutico paralelo, que aprofundou o autoconhecimento e facilitou a flexibilização do ego.

Por outro lado, o estudo também revelou algumas limitações. O número restrito de sessões (em média seis encontros ao longo de três meses) limitou o aprofundamento do processo em alguns casos, especialmente para participantes que apresentavam bloqueios emocionais mais rígidos ou resistência às mudanças. A amostra, composta por indivíduos já predispostos a processos de transformação, pode ter influenciado os resultados, tornando-os menos generalizáveis. Além disso, o uso de limitados instrumentos de coleta — questionários antes e depois do processo, aliados à observação do mentor — pode ter restringido a amplitude da análise dos resultados. Futuras pesquisas podem ampliar o escopo metodológico, incluindo entrevistas semiestruturadas e acompanhamento longitudinal para avaliar os efeitos a médio e longo prazo.

O estudo também destaca a relevância do alinhamento interno — entre valores, emoções e intuições — como elemento facilitador da adaptação externa ao ambiente profissional. Participantes que conseguiram fortalecer esse alinhamento demonstraram maior resiliência frente aos desafios profissionais e mais clareza em suas decisões de carreira. Esse aspecto sugere que a AIT pode ser uma ferramenta poderosa não apenas para processos individuais de autoconhecimento, mas também para o desenvolvimento de competências emocionais e comportamentais necessárias para enfrentar as dinâmicas complexas do mercado de trabalho atual.

Por fim, esta pesquisa contribui para o campo da PT e do desenvolvimento profissional ao evidenciar o potencial de abordagens integrativas no contexto de mentoria. Recomenda-se que futuros estudos explorem a aplicação da AIT em diferentes contextos — como ambientes organizacionais — e com amostras mais amplas, para validar e expandir os achados aqui apresentados.

REFERÊNCIAS

- Arendt, H. (1993). *A condição humana* (6ª ed.). Forense Universitária.
- Assagioli, R. (1963). *A constituição biopsíquica do homem*. In *Corso di lezioni sulla psicosintesi* (p. 6). Istituto di Psicosintesi di Firenze.
- Combs, A., Richards, A., & Richards, F. (1976). *Perceptual psychology: A humanistic approach to the study of persons*. University Press of America.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). Atlas.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2): 201-210. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>
- Guenther, Z. C. (1983). Maslow/auto-realização e transcendência. *Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG*, 12(2), 264–278. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/reb/article/download/36449/28508>
- Lehman, Y. P. (1999). *Não sei que profissão escolher*. Moderna.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Maslow, A. H. (1978). *Introdução à psicologia do ser*. Eldorado.
- Saldanha, V. (2008). *Psicologia transpessoal: Abordagem integrativa. Um conhecimento emergente em psicologia da consciência*. Unijuí.
- Silva, L. de M. N. G. (2013). *Conflitos e perdas na escolha profissional: Profissões escolhidas x profissões não escolhidas – sob o enfoque da psicologia transpessoal* [Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas]. CORE.
<https://core.ac.uk/download/pdf/296872028.pdf>
- Weil, P. (2003). Introdução ao tema da normose. In P. Weil, J.-Y. Leloup, & R. Crema (Orgs.), *Normose: A patologia da normalidade*. Vozes.