

GESTÃO DE CARREIRA E PROPÓSITO DE VIDA:

A relação entre objetivos pessoais e profissionais.

CAREER MANAGEMENT AND LIFE PURPOSE:

The Relationship Between Personal and Professional Goals.

Lucas Carmo Oliveira – lucas.oliveira72@aluno.cps.sp.gov.br

Faculdade de Tecnologia Araraquara, Prof. José Arana Varela – Araraquara – SP – Brasil

RESUMO

O presente trabalho aborda a relação entre gestão de carreira e propósito de vida no contexto profissional contemporâneo. O estudo teve como objetivo analisar a importância do alinhamento entre objetivos pessoais e profissionais na construção de uma trajetória profissional satisfatória. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa, utilizando livros, artigos científicos e produções acadêmicas recentes. A fundamentação teórica contemplou autores clássicos e contemporâneos das áreas de gestão de carreira, motivação e desenvolvimento humano. Os resultados demonstraram que as transformações nas relações de trabalho ampliaram o protagonismo do indivíduo na condução da própria carreira, tornando o propósito de vida um fator importante para a motivação, o engajamento e a satisfação profissional. Contudo, a análise também apontou que essa busca enfrenta limites práticos no cenário atual, sendo tensionada por fatores como a precarização do trabalho, as pressões por performance e as novas expectativas da Geração Z diante do adoecimento mental corporativo. Conclui-se que a gestão de carreira e o propósito de vida atuam de forma complementar, sendo essenciais para a construção de trajetórias profissionais significativas, desde que compreendidas dentro das reais contradições e necessidades contemporâneas.

Palavras-chave: Gestão de Carreira. Propósito de Vida. Carreira. Motivação.

ABSTRACT

This study addresses the relationship between career management and life purpose within the contemporary professional context. The objective of the research was to analyze the importance of aligning personal and professional goals to build a satisfying career trajectory. To achieve this, a qualitative literature review with an exploratory and descriptive approach was conducted, utilizing books, scientific articles, and recent academic works. The theoretical foundation included classic and contemporary authors in the fields of career management, motivation, and human development. The results demonstrated that changes in labor relations have expanded the individual's role in leading their own career, making life purpose an important factor for motivation, engagement, and job satisfaction. However, the analysis also pointed out that this search faces practical limits in the current scenario, being strained by factors such as job precariousness, performance pressures, and the new expectations of Generation Z regarding corporate mental illness. In conclusion, career management and life purpose act in a complementary way, being essential for building more meaningful professional trajectories, provided they are understood within the real contradictions and needs of contemporary times.

Keywords: Career Management. Life Purpose. Career. Motivation.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da vida profissional, é comum que os indivíduos se deparem com questionamentos sobre suas escolhas, objetivos e nível de satisfação no trabalho. Em muitos casos, surge a reflexão acerca do quanto a carreira está alinhada com aquilo que realmente faz sentido em nível pessoal. A escolha de uma área de estudo e a posterior definição da carreira profissional representam decisões determinantes para o futuro do indivíduo. Conforme aponta Zonato (2022), esse processo configura-se como uma tomada de consciência complexa, que busca conciliar de maneira integrada tanto a realização pessoal quanto a profissional.

Diante desse cenário, o conceito de carreira vem passando por transformações significativas, deixando de ser apenas uma sequência de cargos para se tornar um processo mais dinâmico, flexível e individual (Zonato, 2022). Paralelamente, estudos recentes demonstram que o propósito de vida, entendido por Frankl (2015) como aquilo que dá sentido às ações e decisões do indivíduo, vem sendo associado a fatores como bem-estar, resiliência, engajamento e saúde mental, ampliando as discussões acadêmicas sobre a importância do sentido à vida e ao trabalho (Ribeiro et al., 2020).

Portanto, surge a seguinte pergunta: como alinhar objetivos pessoais e profissionais na construção da carreira?

O presente trabalho tem como objetivo analisar a importância do alinhamento entre gestão de carreira e propósito de vida na construção de uma trajetória profissional satisfatória.

A relevância deste estudo está na constante preocupação dos indivíduos com o equilíbrio entre vida pessoal, propósito e carreira, especialmente em um cenário marcado por rápidas transformações no mercado de trabalho. Nesse contexto, muitos profissionais enfrentam dificuldades em alinhar seus objetivos pessoais com suas escolhas profissionais, o que pode resultar em insatisfação, desmotivação e baixo desempenho.

Assim, compreender a relação entre gestão de carreira e propósito de vida torna-se importante tanto para o desenvolvimento humano quanto para o desempenho organizacional, uma vez que o alinhamento entre esses fatores contribui para maior engajamento, produtividade e realização profissional (Queiroz; Leite, 2011).

No contexto contemporâneo, observa-se um aumento na discussão sobre o engajamento no trabalho e a busca por significado nas atividades profissionais. Segundo a reportagem da Exame (Pio, 2026), durante o SXSW (*South by Southwest*) 2026, a jornalista Jennifer B. Wallace destacou o conceito de “*mattering*”, relacionado à necessidade de o indivíduo sentir que é valorizado e que sua atuação possui relevância. Segundo a autora, uma

parcela significativa dos trabalhadores apresenta baixos níveis de engajamento, não necessariamente por falta de capacidade, mas pela ausência de sentido e reconhecimento no ambiente profissional.

Do ponto de vista acadêmico, o tema apresenta relevância por integrar conceitos de administração, comportamento organizacional e desenvolvimento humano, possibilitando uma análise mais abrangente sobre a construção da trajetória profissional.

A pesquisa está estruturada em cinco seções. Inicialmente, a introdução apresenta a contextualização do tema, o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa do estudo. Na sequência, a fundamentação teórica aborda os principais conceitos relacionados à gestão de carreira, propósito de vida e motivação, com base em autores relevantes da área. Posteriormente, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa, destacando a abordagem, os métodos e as técnicas adotadas. Em seguida, são expostos os resultados e as discussões, nos quais as informações obtidas são analisadas à luz do referencial teórico. Por fim, apresentam-se as considerações finais, reunindo as principais conclusões do estudo, suas contribuições e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica constitui a base deste estudo, consolidando as principais correntes e abordagens teóricas acerca do tema proposto. Esta seção dedica-se à exploração de conceitos essenciais para a compreensão da gestão de carreira, do propósito de vida e da motivação no cenário profissional contemporâneo.

Inicialmente, serão analisados os conceitos de gestão de carreira, com ênfase em suas transformações históricas e na transição da responsabilidade organizacional para o protagonismo do indivíduo na construção de sua trajetória profissional. Na sequência, o conceito de propósito de vida e sua relevância como balizador para a atribuição de sentido às escolhas individuais.

Posteriormente, quais são os fatores atrelados à motivação e ao engajamento laboral, observando sua relação com a realização pessoal. Por fim, a seção busca compreender de que maneira o alinhamento entre carreira e propósito de vida influencia o desenvolvimento humano e a performance no contexto organizacional.

2.1 A Evolução do Conceito de Carreira

Historicamente, conforme pontua Dutra (2017), o conceito de carreira foi construído sob a égide da era industrial, caracterizando-se por uma estrutura linear, hierárquica e de

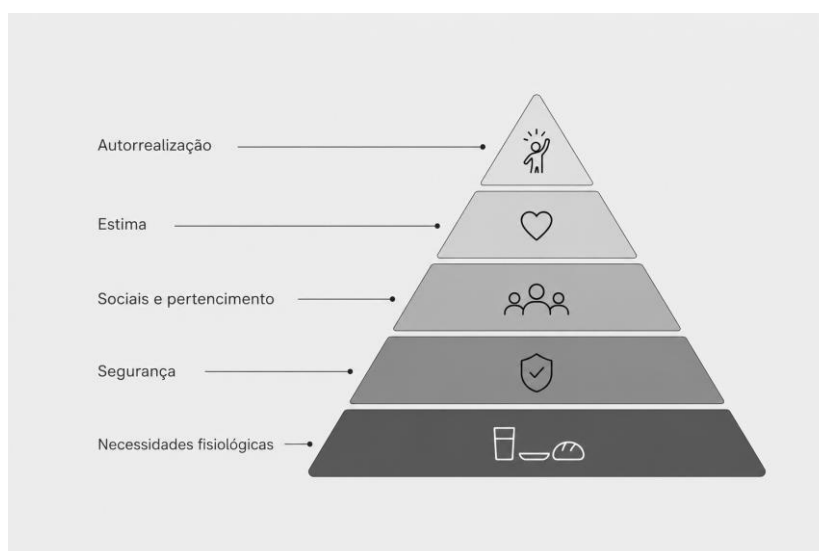
longo prazo dentro de uma única organização. Nesse modelo tradicional, o "contrato psicológico" previa lealdade do empregado em troca de segurança e ascensão vertical. No entanto, as transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização e pelo avanço tecnológico, deslocaram o foco das empresas para o indivíduo (Hall, 2002).

É nesse cenário que Hall (2002), consolida o conceito de Carreira Proteana. O termo, derivado do deus grego Proteu, refere-se à capacidade de adaptação. Segundo o autor, a carreira Proteana é dirigida pelo indivíduo e sustentada por dois pilares: a direção pelos valores pessoais e a adaptabilidade. Diferente do modelo tradicional, o sucesso aqui é "psicológico", baseado no sentimento de autorrealização e na fidelidade à própria identidade. Em paralelo, o conceito de Carreira Sem Fronteiras, de Arthur e Rousseau (1996), reforça a ideia de que o profissional moderno não se limita a uma única organização, mas constrói sua trajetória através de uma rede de experiências e aprendizados contínuos.

2.2 A Busca por Sentido e a Autorrealização Humana

Para fundamentar a relação entre o trabalho e a vida pessoal, é necessário compreender as motivações intrínsecas do ser humano sob a ótica da psicologia humanista. Maslow (1975), ao propor a Hierarquia das Necessidades, sugere que o comportamento humano é motivado por uma série de carências organizadas de forma ascendente. No topo dessa estrutura encontra-se a autorrealização, definida como o desejo do indivíduo de tornar-se tudo aquilo que ele é capaz de ser. Na Figura 1 podemos observar essa estrutura proposta por Maslow.

Figura 1 – Pirâmide de Necessidade de Maslow



Fonte: Autoria própria (2026).

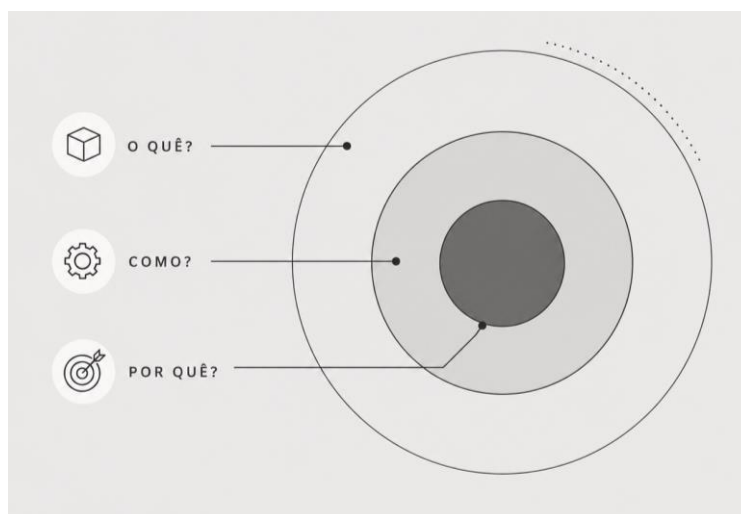
A ilustração gráfica da pirâmide torna visualmente clara essa progressão: a base dá o suporte físico e seguro para que o topo, onde estão a estima e a autorrealização, possa ser alcançado. Sob essa ótica, a teoria de Maslow sugere que, à medida que as necessidades básicas e de segurança, como a estabilidade financeira e o sustento são satisfeitas, o indivíduo naturalmente direciona suas motivações para níveis superiores. É nesse estágio que surge a busca pelo propósito, é quando o trabalho deixa de ser visto apenas como uma ferramenta de sobrevivência e passa a ser um meio para a expressão das capacidades e valores pessoais do trabalhador.

Complementando essa visão, Frankl (2015) introduz a "vontade de sentido" como a força motriz primordial do homem. O ser humano não é um ser movido apenas por prazer ou poder. No fundo, aquilo que realmente sustenta a existência é a busca por sentido. No contexto profissional, a ausência desse sentido pode levar ao que o autor chama de "vácuo existencial". Fechando a ideia do autor, a realização no trabalho está intrinsecamente ligada à percepção de que as atividades realizadas contribuem para um propósito de vida maior, conferindo resiliência ao indivíduo diante das pressões cotidianas.

2.3 Motivação e Propósito no Cenário Contemporâneo

A compreensão moderna da motivação expande os conceitos clássicos ao focar no que Pink (2019) denomina Motivação 3.0. Segundo o autor, o modelo tradicional de "recompensa e punição" é ineficaz para o trabalho intelectual e criativo. Ainda na visão do autor, a motivação intrínseca se sustenta em três elementos: Autonomia (o desejo de dirigir a própria vida), Domínio (o empenho em ser cada vez melhor em algo que importa) e Propósito (o anseio de fazer o que fazemos em serviço de algo maior).

Essa necessidade de clareza quanto ao "porquê" das ações é reforçada por Sinek (2018) através do conceito do Círculo Dourado (Figura 2). Segundo o autor, enquanto a maioria das pessoas sabe "o que" faz e "como" faz, poucas compreendem o "porquê" (o propósito, a causa ou a crença que as move). O autor explica que essa estrutura não é apenas uma regra de gestão, mas é baseada no funcionamento do cérebro humano. Enquanto o "o que" está ligado à nossa área cerebral mais racional e lógica, o "porquê" se conecta diretamente ao sistema límbico, que é a parte responsável pelas nossas emoções, pela confiança e pela tomada de decisão.

Figura 2 – Círculo Dourado

Fonte: Autoria própria (2026).

A estrutura da figura mostra que o modelo funciona de dentro para fora, destacando o "Porquê" no centro como o ponto de partida para dar significado às ações e processos. Sinek (2018) sugere que, quando o propósito individual do colaborador converge com o propósito da organização, estabelece-se um vínculo de inspiração e lealdade. Para o autor, o propósito atua como um filtro biológico que atrai indivíduos que acreditam nas mesmas causas, transformando o engajamento de uma meta gerencial em um resultado da identidade compartilhada.

2.4 A Convergência entre Objetivos Pessoais e Profissionais

A integração entre a gestão de carreira e o propósito de vida é discutida no âmbito acadêmico como um ponto de equilíbrio crítico para o desenvolvimento humano. Segundo Dutra (2017), a gestão de carreira contemporânea exige um alinhamento constante entre as expectativas do indivíduo e as entregas demandadas pela organização. Quando ocorre um descompasso entre os valores pessoais e as metas profissionais ocorre o risco de obsolescência ou insatisfação crônica (Schein, 1990).

O referencial teórico indica que essa convergência não é estática, mas um processo contínuo de negociação entre o "eu" e o "trabalho". Ainda sob a perspectiva de Schein (1990), o conceito de Âncoras de Carreira reforça que cada profissional possui inclinações dominantes (como autonomia, competência técnica ou estilo de vida) que servem como bússolas para suas escolhas. Assim, a relação entre objetivos pessoais e profissionais é apresentada pelos autores como uma sinergia necessária: o propósito de vida oferece a

direção, enquanto a gestão de carreira provê os meios e as competências para que esses objetivos se materializem no ambiente organizacional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, de natureza exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, tendo como objetivo compreender a relação entre gestão de carreira e propósito de vida no contexto organizacional contemporâneo. O caráter exploratório justifica-se pela busca de maior aprofundamento acerca das transformações nas relações de trabalho e de seus impactos sobre a construção das trajetórias profissionais. Já a dimensão descritiva fundamenta-se na intenção de analisar e descrever os principais conceitos, teorias e perspectivas relacionadas à motivação, propósito e desenvolvimento de carreira.

Para a construção do referencial teórico, foi realizado um levantamento bibliográfico na base Google Acadêmico. A escolha dessa base ocorreu em razão de sua relevância acadêmica, abrangência multidisciplinar e acesso a artigos científicos, dissertações, teses e livros reconhecidos nas áreas de administração, comportamento organizacional, psicologia e desenvolvimento humano. Além disso, tal plataforma possibilita maior confiabilidade e rigor científico às informações utilizadas na pesquisa.

O processo de busca foi realizado por meio do cruzamento dos descritores em língua portuguesa e inglesa: “Âncoras de Carreira”, “Propósito de Vida”, “Gestão de Carreira”, “Sentido do Trabalho”, “Motivação”, “*Career Management*” e “*Life Purpose*”. Foram utilizados filtros relacionados ao período de publicação, relevância temática e aderência ao problema de pesquisa.

Inicialmente, foram identificadas aproximadamente 33 produções acadêmicas relacionadas ao tema. Após a aplicação dos critérios de seleção, 12 obras foram efetivamente utilizadas na composição do estudo, incluindo livros clássicos, artigos científicos e pesquisas contemporâneas.

Os critérios de inclusão contemplaram:

- a) obras clássicas de autores reconhecidos, como Abraham Maslow, Douglas Hall, Daniel Pink, Edgar Schein, Joel Dutra, Simon Sinek e Viktor Frankl;
- b) produções acadêmicas publicadas entre os anos de 2021 e 2026;
- c) estudos diretamente relacionados aos temas gestão de carreira, propósito de vida, motivação, sentido do trabalho e desenvolvimento humano;
- d) materiais disponíveis integralmente nas bases consultadas.

Já os critérios de exclusão envolveram:

- a) publicações sem fundamentação científica;
- b) materiais duplicados nas bases pesquisadas;
- c) textos opinativos sem respaldo acadêmico;

d) estudos que abordavam carreira ou motivação sem relação direta com o propósito de vida ou o contexto organizacional contemporâneo.

A análise do conteúdo foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo temática, utilizando leitura exploratória, seletiva, analítica e interpretativa das obras selecionadas. Inicialmente, ocorreu uma leitura exploratória com o objetivo de identificar os materiais mais relevantes para o estudo. Em seguida, realizou-se a leitura seletiva, buscando destacar conceitos centrais relacionados à evolução do conceito de carreira, motivação, propósito de vida, engajamento e saúde mental no trabalho. Posteriormente, os conteúdos foram organizados em categorias temáticas, permitindo identificar convergências e divergências entre os autores analisados.

A abordagem qualitativa proporcionou a interpretação crítica das informações coletadas, possibilitando estabelecer conexões teóricas entre os temas investigados e compreender como o alinhamento entre objetivos pessoais e profissionais influencia a motivação, o engajamento e a satisfação no ambiente organizacional contemporâneo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção dedica-se à análise e discussão dos dados obtidos por meio da revisão bibliográfica. O objetivo é estabelecer conexões entre as transformações históricas da carreira, as motivações intrínsecas do indivíduo e as ferramentas de gestão contemporâneas.

A partir do cruzamento entre os autores busca-se compreender como a junção entre os objetivos pessoais e profissionais atua como o pilar central para a satisfação e o engajamento no trabalho. Dessa forma, a discussão foi organizada em três eixos que abordam o protagonismo, o autoconhecimento através das âncoras e o impacto final dessa sinergia na realização humana.

Para conferir maior clareza metodológica, cada eixo é iniciado por um quadro resumido que sintetiza os principais autores utilizados e suas respectivas obras e trabalhos teóricos, servindo de base para a análise subsequente.

4.1 O Protagonismo e Seus Limites

Para iniciar a discussão sobre o papel do indivíduo na condução da própria carreira, o Quadro 1 sintetiza as visões dos autores que fundamentam este eixo.

Quadro 1 – Síntese dos modelos de carreira e motivação

Autor(es) e Ano	Ideia / Teoria Defendida
Dutra (2017)	Apresenta o modelo tradicional de carreira, focado na estrutura e decisões da organização.
Hall (2002)	Propõe o conceito de Carreira Proteana, onde o indivíduo assume o protagonismo guiado por seus próprios valores.
Pink (2019)	Defende que a motivação humana necessita de autonomia e liberdade de escolha para desenvolver capacidades.
Maslow (1975)	Teoria da Hierarquia das Necessidades, demonstrando que a subsistência e a segurança vêm antes da autorrealização.

Fonte: Autoria própria (2026).

A análise dos dados bibliográficos revela que o alinhamento entre vida pessoal e profissional não é mais uma responsabilidade exclusiva da organização, mas um resultado do protagonismo individual de cada pessoa. Ao contrastar o modelo tradicional de Dutra (2017) com a Carreira Proteana de Hall (2002), observa-se que a satisfação profissional está cada vez mais relacionada à capacidade do indivíduo de direcionar sua carreira com base em seus próprios valores, objetivos e propósitos.

Nesse sentido, a autonomia proposta por Pink (2019) surge como o elemento necessário para que o profissional consiga alinhar seus objetivos, visto que é preciso de espaço para exercer seu protagonismo. Para o autor, profissionais motivados necessitam de liberdade para conduzir suas escolhas e desenvolver suas capacidades. Assim, ao assumir uma postura ativa diante da própria carreira, o indivíduo deixa de ocupar um papel passivo nas decisões organizacionais e passa a buscar oportunidades mais compatíveis com sua identidade, reduzindo os riscos de desmotivação, estagnação profissional e insatisfação futuras.

No entanto, os dados exigem contrapor essa visão idealizada à realidade da desigualdade social e da precarização do trabalho. Enquanto a teoria de Pink (2019) propõe que o trabalhador deve gerir sua empregabilidade de forma autônoma, o cenário contemporâneo revela que a busca por um propósito de vida muitas vezes se estabelece como

um privilégio de classe. Indivíduos em situação de vulnerabilidade socioeconômica, inseridos em contextos de informalidade ou um modelo de trabalho intermediado por plataformas digitais, operam na base da pirâmide de Maslow (1975), onde a prioridade estrita é a subsistência e a segurança financeira.

Portanto, percebe-se que existe uma certa romantização do trabalho significativo no cenário contemporâneo. Em muitos casos, o discurso de que o trabalhador deve “amar o que faz” acaba diminuindo a atenção para problemas importantes, como baixos salários, excesso de cobrança e falta de estabilidade profissional. Dessa forma, o propósito deixa de ser apenas uma busca por realização pessoal e passa também a funcionar como uma forma de manter profissionais engajados mesmo em condições de trabalho desfavoráveis.

4.2 A Bússola do Propósito e os Impactos do Desalinhamento Contemporâneo

A convergência entre os desejos pessoais e as demandas profissionais exige um alto grau de autoconhecimento por parte do indivíduo. Para mapear as bases dessa dinâmica conceitual e os impactos de seu desalinhamento, apresenta-se o Quadro 2.

Quadro 2 – Síntese dos conceitos de direcionamento, sentido e esgotamento

Autor(es) e Ano	Ideia / Teoria Defendida
Schein (1990)	Define as Âncoras de Carreira como uma bússola interna estável sobre o que o profissional não abre mão.
Sinek (2018)	Propõe o conceito do Círculo Dourado, defendendo a importância de descobrir o "Porquê" (propósito).
Frankl (2015)	Aborda a Logoterapia e a busca por sentido, explicando que a ausência de uma missão gera o vácuo existencial.
Pink (2019)	Tráz o conceito de "Domínio", que acaba pressionado por cobranças sobre-humanas de rendimento.
Vilaronga (2021)	Associa baixos graus de autonomia e menor satisfação laboral a índices elevados de burnout e demissão silenciosa.

Fonte: Autoria própria (2026).

A partir das Âncoras de Carreira de Schein (1990), compreende-se que cada profissional possui uma "bússola interna" ou um alinhamento que define o que ele não abriria mão em sua vida laboral. A discussão aponta que o alinhamento falha quando o profissional

desconhece sua âncora, tentando se encaixar em modelos de sucesso externos que, na sua maioria, não ressoam com seu "Porquê" (Sinek, 2018).

Ao conectar Schein (1990) a Frankl (2015), percebe-se que a identificação da âncora de carreira é o que protege de certa forma o profissional do "vácuo existencial". Quando as atividades do cotidiano profissional estão em sintonia com a inclinação dominante do indivíduo (seja ela autonomia, segurança ou criatividade), o trabalho deixa de ser algo insatisfatório e passa a ser percebido como fonte de realização pessoal com significado existencial, visto como uma extensão do propósito de vida, conferindo a resiliência mencionada por Frankl (2015) diante das pressões do mercado de trabalho atual.

Frankl (2015) notou, em sua experiência dentro de um campo de concentração, que o sofrimento vem da ausência de um sentido para a vida. Diante disso diversas pessoas perderam sua sanidade mental e sua coesão, ele percebeu que aqueles que conseguiam permanecer inteiros diante do sofrimento eram os que carregavam dentro de si algum sentido, seja uma missão ou um objetivo. Segundo o autor, em outra experiência observada ao longo de sua trajetória, muitos jovens e universitários, inseridos em contextos privilegiados, com liberdade e estabilidade econômica e social, apresentavam um agravamento da saúde mental ou atitude de autodestruição, ou seja, a perda do sentido da vida. Apesar do sentido para a vida ser importante e essencial, ele é individual, e trabalhando no que é o sentido, o autor propõe que é responder a uma pergunta "Qual é sua missão na existência?".

Se por um lado Schein (1990) argumenta que as Âncoras de Carreira servem como uma bússola interna estável, por outro, as pressões contemporâneas de performance e a hiperconectividade (estado de disponibilidade contínua para se comunicar e acessar informações) tensionam essa estrutura. A necessidade da produtividade constante e a quebra das fronteiras entre o tempo de vida pessoal e profissional, intensificada pelas tecnologias digitais, dificultam o distanciamento que seria necessário para a construção do propósito. O "Porquê" de Sinek (2018) e o desejo de "Domínio" de Pink (2019) são constantemente pressionados por metas intangíveis e pela forma que o sucesso é mostrado nas redes sociais. Quando o profissional tenta moldar suas inclinações dominantes a um padrão de rendimento sobre-humano, o resultado direto do desalinhamento entre suas capacidades psicofísicas (impactos físicos e emocionais) e as exigências do mercado é o adoecimento.

Nesse contexto, o *Burnout*, entendido como uma condição de esgotamento físico e emocional relacionado ao trabalho, não surge apenas pelo excesso de demandas, mas também pela tentativa de encontrar sentido em estruturas organizacionais que priorizam a performance

financeira em prejuízo do bem-estar humano, gerando o vácuo existencial proposto por Frankl (2015).

O fenômeno do adoecimento e do *quiet quitting*, sua tradução em português é demissão silenciosa, esse termo é entendido como fazer estritamente o mínimo exigido em seu contrato de trabalho (o profissional não pede demissão, mas recusa-se a assumir tarefas fora de suas funções ou se desgastar mentalmente pela empresa), esse fenômeno correlaciona-se diretamente com a perda de controle do indivíduo sobre seu próprio trabalho. O levantamento bibliográfico apresentado por Vilaronga (2021) aponta que baixos graus de autonomia e menor satisfação laboral estão intimamente associados a índices elevados de *burnout* e, conseqüentemente, à intenção de desligamento voluntário dos profissionais. Desse modo, o esgotamento contemporâneo atua como um sintoma claro de estruturas que limitam o espaço de escolha própria do trabalhador, forçando-o a operar em um vácuo existencial onde a performance anula o bem-estar psicológico.

4.3 Sinergia Organizacional, Realização Humana e os Novos Paradigmas do Trabalho

Os resultados indicam que o alinhamento não é apenas um benefício para o indivíduo, mas um fator crítico de performance para as organizações. O quadro 3 sintetiza as visões dos autores analisados.

Quadro 3 – Síntese das discussões sobre sinergia institucional e Geração Z

Autor(es) e Ano	Ideia / Teoria Defendida
Maslow (1975)	Demonstra que o topo da pirâmide (autorrealização) gera um engajamento superior, embora impactado pelo contexto econômico.
Pink (2019)	Critica o modelo tradicional baseado estritamente em "recompensa e punição" para gerar satisfação verdadeira.
Sinek (2018)	Explica o vínculo de inspiração gerado quando há união entre o propósito do indivíduo e da organização.
Dutra (2017)	Aborda o antigo contrato psicológico de lealdade e segurança que hoje é questionado.
Spada, Gonçalves e Ruffatto (2024)	Analisa as perspectivas da Geração Z, que exige ambientes flexíveis, sustentáveis e focados na saúde mental.
Pio (2026)	O conceito de “ <i>Mattering</i> ”, relacionado à necessidade de o indivíduo sentir que é valorizado e que sua atuação possui relevância.

Fonte: Autoria própria (2026).

Ao atingir o topo da Pirâmide de Maslow (1975) através da autorrealização, o profissional atinge um nível de engajamento que o modelo de "recompensa e punição" (Pink, 2019) é incapaz de gerar.

A análise da teoria de Maslow (1975) também permite compreender que a busca por propósito e realização profissional não ocorre de maneira homogênea entre os indivíduos. Em muitos casos, pessoas inseridas em contextos de vulnerabilidade econômica concentram seus esforços na satisfação de necessidades básicas, como alimentação, moradia e segurança, o que pode limitar a priorização de aspectos relacionados ao propósito de vida e à autorrealização. Dessa forma, embora a reflexão sobre propósito e carreira possa manifestar-se de maneiras distintas entre os indivíduos, o tema permanece essencial, uma vez que a busca por sentido, reconhecimento e realização faz parte da experiência humana e influencia diretamente a qualidade de vida, a motivação e a relação das pessoas com o trabalho.

A união entre o propósito individual e o organizacional cria o que Sinek (2018) define como um vínculo de inspiração. O sentimento de "*Mattering*", de que sua atuação é relevante, ou que sua missão na existência dá sentido à vida, fecha o ciclo da satisfação profissional. De forma que os objetivos pessoais e profissionais ganham novos contornos ao analisar o comportamento da Geração Z (ou *Zoomers*), compreende as pessoas nascidas aproximadamente entre 1997 e 2012, no mercado de trabalho. Ao contrário das gerações anteriores, que aceitavam o contrato psicológico tradicional de lealdade em troca de segurança institucional (Dutra, 2017), os novos profissionais ingressam no mercado demonstrando forte ceticismo em relação às promessas corporativas.

Para a Geração Z, o significado do trabalho está profundamente atrelado à saúde mental, à diversidade e à flexibilidade real, rejeitando a noção de que a identidade do indivíduo deve ser definida exclusivamente por sua profissão. Nesse sentido, análises contemporâneas reforçam que a busca por segurança financeira e reconhecimento nesta geração caminha lado a lado com o desejo de atuar em ambientes flexíveis, positivos e sustentáveis (Spada; Gonçalves; Ruffatto, 2024). O imperativo de conciliar as demandas da vida social e laboral implica diretamente na influência que as organizações exercem no contexto de vida dos indivíduos, tornando indispensável que os gestores analisem variáveis individuais, contextuais e externas que influenciam essa dinâmica (Spada; Gonçalves; Ruffatto, 2024). Há uma contraposição clara aos discursos tradicionais de carreira: se o ambiente organizacional não oferece um propósito autêntico ou se exige renúncia da vida pessoal, esses jovens tendem a priorizar o desengajamento psicológico (*quiet quitting*) ou a rotatividade. Assim, os resultados apontam que o alinhamento de carreira hoje exige que as

organizações abandonem os discursos superficiais de engajamento e passem a estruturar práticas que respeitem os limites humanos e os novos valores dessa força de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a combinação entre os objetivos pessoais e as metas da carreira não é um luxo, mas uma necessidade contemporânea: o propósito oferece a direção ética e motivacional, enquanto a gestão de carreira provê as ferramentas para que esse propósito se transforme em resultados concretos e bem-estar.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a importância do alinhamento entre gestão de carreira e propósito de vida na construção de uma trajetória profissional satisfatória. A partir da revisão bibliográfica realizada, foi possível compreender como as transformações no conceito de carreira deram mais autonomia para o protagonismo do indivíduo na condução de sua vida profissional, tornando o propósito de vida um assunto cada vez mais relevante nas escolhas relacionadas ao trabalho.

Os resultados e as análises obtidos demonstraram que o alinhamento entre objetivos pessoais e profissionais exerce influência significativa sobre a motivação, o engajamento e a satisfação no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o referencial teórico ajudou a entender que o propósito de vida não é apenas um sonho. Ele funciona como uma bússola real, um fator capaz de direcionar escolhas, fortalecer a resiliência e promover maior realização profissional e pessoal. Assim também, observou-se que a ausência de sentido e alinhamento pode resultar em desmotivação, estagnação e insatisfação profissional, especialmente em um contexto marcado por rápidas transformações nas relações de trabalho. Entretanto, também foi possível compreender que a busca por sentido, missão e propósito na vida não ocorre de maneira homogênea entre os indivíduos, ou seja, uma vez que fatores econômicos e sociais influenciam diretamente as prioridades e necessidades humanas, o que faz essa busca e o interesse ser totalmente individual.

Além disso, as cobranças exageradas por resultados e o fato de estarmos conectados ao trabalho o tempo todo pelas redes sociais sufocam os profissionais. Tentar produzir além do limite humano para se encaixar em padrões de sucesso externos é o que causa o esgotamento mental e o *burnout*.

Essa mudança de pensamento fica nítida quando olhamos para a Geração Z. Os jovens profissionais não aceitam mais a velha promessa de serem totalmente leais à empresa em troca de uma falsa segurança. Eles exigem ambientes flexíveis, lideranças autênticas e

respeito à saúde mental. Se não encontram isso, preferem o desengajamento psicológico (*quiet quitting*) ou mudam de emprego.

Por tudo isso, conclui-se que a gestão de carreira e o propósito de vida devem caminhar juntos. O propósito dá a direção, e as ferramentas de carreira dão o meio prático para realizar esses objetivos sem que o profissional precise adoecer ou anular sua vida pessoal.

Como limitação, este estudo se baseou apenas na leitura e análise de materiais já publicados por outros autores. Por isso, para trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas práticas diretamente dentro das empresas, usando entrevistas e acompanhamento de funcionários. Seria muito rico investigar, no dia a dia, como as novas políticas de bônus em dinheiro e os novos modelos de cargos ajudam ou atrapalham a união entre o bem-estar e a produtividade, e como indivíduos e empresas lidam com o alinhamento entre propósito de vida e carreira no contexto contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. **The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Carreiras: propostas, modelos e ferramentas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FRANKL, Viktor E. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração**. Petrópolis: Vozes, 2015.

QUEIROZ, Cláudio.; LEITE, Christiane. **O elo da gestão de carreira: o papel do empregado, da liderança e da organização**. São Paulo: DVS Editora, 2011.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.

MASLOW, Abraham H. **Motivação e personalidade**. Rio de Janeiro: Rio, 1975.

PINK, Daniel H. **Motivação 3.0: a surpreendente verdade sobre o que nos motiva**. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

PIO, Juliana. **O “ingrediente secreto” do bem-estar, segundo Jennifer Wallace, autora de best-seller**. *Exame*, 2026. Disponível em: <https://exame.com/marketing/o-ingrediente-secreto-do-bem-estar-segundo-jennifer-wallace-autora-de-best-seller/>. Acesso em: 05 abr. 2026.

RIBEIRO, C. C. et al. **Propósito de vida em adultos e idosos:** revisão integrativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 6, p. 2127-2142, 2020.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade de carreira:** como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1990.

SINEK, Simon. **Comece pelo porquê:** como grandes líderes inspiram todos a agir. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

SPADA, Rafael; GONÇALVES, Júlia; RUFFATTO, Juliane. **Perspectivas da Geração Z sobre Valores no Trabalho: Uma Revisão da Literatura.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Passo Fundo, v. 25, n. 2, p. 159-170, jul./dez. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2024v25n0205>.

VILARONGA, Laís Caselato. **O impacto da gestão da carreira na autonomia, satisfação e desempenho:** um experimento em uma empresa familiar na indústria de desenvolvimento de software no brasil. Universidade Europeia, 2021.

ZONATO, Jean Mary. **Propósito de vida e carreira:** estudo com universitários de duas instituições de ensino. São Paulo, [s.n.]: 2022. 90 f.: il., tab.