



ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE

CLAUDETE INÊS PELICOLI

DA AMBIVALÊNCIA À LIDERANÇA: um estudo de caso

RECANTO MAESTRO

2015



CLAUDETE INÊS PELICOLI

DA AMBIVALÊNCIA À LIDERANÇA: um estudo de caso

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Pós-Graduado no MBA Identidade Empresarial. Programa de Pós-Graduação Business Intuition. Antonio Meneghetti Faculdade.

Orientadora: Ms. Josiane Barbieri

RECANTO MAESTRO

2015



CLAUDETE INÊS PELICOLI

DA AMBIVALÊNCIA À LIDERANÇA: um estudo de caso

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Pós-Graduado no MBA Identidade Empresarial. Programa de Pós-Graduação Business Intuition. Antonio Meneghetti Faculdade.

Banca Examinadora:

Orientadora: _____

Ms. Josiane Barbieri
Antonio Meneghetti Faculdade

Membro: _____

Ms. Helena Biasotto
Antonio Meneghetti Faculdade

Membro: _____

Dra. Carmen Spanhol
Antonio Meneghetti Faculdade

RECANTO MAESTRO

2015



AGRADECIMENTO

O resultado deste trabalho não teria sido possível sem a participação de diversas pessoas, que de um modo ou de outro, seja pelos estímulos recebidos nas lições dos excepcionais professores da Antonio Meneghetti Faculdade, seja pela troca de experiências com os colegas e os diversos exemplos de vida, que foram instrumento que levaram à abertura de um caminho de evolução e crescimento pessoal e profissional.

De modo especial gostaria de agradecer à Dra. Maria Tereza Andreola pela incansável e efetiva participação na elaboração e desenvolvimento do trabalho e à Dra. Josiane Barbieri pelo direcionamento do projeto.

A todos muito obrigada por colaborarem para que este trabalho se torna reversível com a realidade.



ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE - AMF
CURSO MBA IDENTIDADE EMPRESARIAL

DA AMBIVALÊNCIA À LIDERANÇA: um estudo de caso¹

Claudete Inês Pelicoli²
Josiane Barbieri³

RESUMO

O presente estudo retrata a trajetória de uma empresária de advocacia, atuante há 15 anos no mercado florianopolitano e que, na atualidade, se encontra em dúvida quanto a escolher pelo crescimento e expansão do negócio, ou manter sua comodidade e estabilidade. Procura-se compreender os fatores que intervêm e que influenciam a líder na dinâmica do processo de tomada de decisão e a forma *mentis* da empreendedora, bem como analisar a situação atual e futura, visando atender ao desejo de desenvolvimento do potencial pessoal e profissional da empreendedora. Metodologicamente, caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, em que se utiliza a estratégia de estudo de caso, sendo que, para a coleta de dados, fez-se uso de fontes orais e documentais a fim de caracterizar a trajetória da empresa e da empreendedora que, aliada às premissas teórico e metodológicas da ciência ontopsicológica, possibilitou profundidade na análise e resolução da problemática apresentada. O estudo contribui para que outros profissionais possam valer-se deste conhecimento, especialmente para as mulheres que almejam superar a ambivalência, tão comum quando desejam alcançar o poder e crescer, seja pessoalmente, seja no contexto em que atuam.

Palavras-chave: Liderança, ambivalência, Ontopsicologia, feminilidade.

¹ Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso MBA em Identidade Empresarial, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

² Advogada, acadêmica do Curso MBA Identidade Empresarial da Faculdade Antonio Meneghetti, Recanto Maestro - Restinga Sêca/RS. Email: claudetep.adv@gmail.com

³ Orientadora, Professora do Curso MBA Identidade Empresarial. Graduação em Psicologia (PUC-RS), Especialização em Psicologia com abordagem Ontopsicológica pela Universidade Estatal de São Petersburgo (RU), Especialista em Psicoterapia da Adolescência (PUC-RS) e em Psicologia Social (PUC-RS). Mestre em Filosofia (PUC-SP), Doutoranda em Educação (USEK).

ABSTRACT

This study portrays the trajectory of a law businesswoman, active for 15 years in Florianopolitano market and that, at present, is in doubt as to choose the growth and expansion of the business, or maintain your comfort and stability. It seeks to understand the factors that intervene and influence the leader in dynamic decision-making process and the entrepreneurial *forma mentis*, as well as analyze the current and future situation in order to meet the entrepreneurial desire of development of personal and professional potential. Methodologically it characterized as a qualitative research, which uses the case study strategy, and, for data collection, it was been made use of oral and documentary sources to characterize the trajectory of enterprise and entrepreneurship, which, combined with theoretical and methodological assumptions of Ontopsychological science, which allowed depth in the analysis and resolution of the problems presented. The study contributes to other professionals, which can avail themselves of this knowledge, especially for women that aims to overcome the ambivalence so common when they wish to achieve power and grow, either personally or in the context in which they operate.

Keywords: Leadership. Ambivalence. Ontopsychology.

1 INTRODUÇÃO

A interação entre fatores organizacionais e psicológicos afetam o discernimento e as decisões dos empreendedores, e este processo é complexo. A capacidade para lidar com as possibilidades de risco e de tomada de decisão é decorrente de aspectos psicológicos do empreendedor.

O líder deve ser extremamente racional e, do ponto de vista da ciência administrativa, métodos e sistemas de gerenciamento, planejamento estratégico e outras ferramentas utilizadas na administração da qualidade são instrumentos que auxiliam na resolução de problemas (ISHIKAWA, 1976), mas são insuficientes para preencher todas as competências de que o empreendedor precisa para assegurar a evolução do seu empreendimento.

No entanto, Meneghetti (2013a) complementa referindo que, além dos fatores objetivos, faz-se necessária a existência, no empreendedor, de uma condição interior em que a estrada preferencial de sua ambição e do seu potencial deve permanecer íntegra. Deste modo, o rumo da empresa é ditado pelo processo de tomada de decisão do líder, em que estão presentes fatores como ambição, intuição, precisão de escopo e de meios, capacidade de servir e resolver problemas, autonomia de ação, entre outros fatores.

O caso do presente estudo, tem por objeto um escritório de advocacia com 15 anos de atuação no mercado florianopolitano, liderado por uma mulher, no qual, até recentemente, a líder sentia-se cômoda com o sucesso e a estabilidade econômica obtida em seu empreendimento. Entretanto, esta comodidade, aparentemente bem resolvida, encobria certa insatisfação e frustração do seu potencial.

Deste modo, a motivação para a elaboração deste estudo reside na experiência e aprendizagem ocorrida ao longo da evolução pessoal e profissional, aliada a necessidade do indivíduo titular do negócio, o qual manifesta vontade de novidade, de evolução, de crescimento, mas que se encontra em dúvida entre fazê-lo ou manter a estabilidade atual.

Pretende-se, como objetivo geral, compreender os fatores que influenciam o líder no processo de tomada de decisão de um negócio, mantendo a especificidade atual que é pequena e genérica ou ampliando e especializando-se.

Como objetivos específicos: caracterizar os fatores que influenciam no processo de tomada de decisão; descrever a trajetória da empresa e da empreendedora; identificar a situação atual e a situação futura, a fim de manter a estratégia até então utilizada ou expandir a atividade econômica, tendo como referência o cabedal teórico e instrumental da ontopsicologia.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que se utiliza como estratégia o estudo de caso. Para a coleta de dados, utilizaram-se fontes orais e documentais e a investigação em questão empregará as premissas teóricas e instrumentais da ciência ontopsicológica para obter uma mais ampla compreensão das dinâmicas psicológicas que convergem no caso.

A temática apresentada e analisada é atual e acredita-se comum a outras líderes, sendo que a expectativa é de que o resultado do presente estudo possa servir também de estímulo para impulsionar o desenvolvimento de tantos outros profissionais e empresários que se encontram na mesma situação.

Para facilitar a compreensão, o artigo está assim estruturado: introdução, liderança e tomada de decisão, ambivalência, identidade funcional do business, metodologia do estudo e a contribuição de análise da metodologia ontopsicológica, conclusão e as referências bibliográficas.

2 LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

2.1 Ambição e intuição

Para Meneghetti (2013b, p. 34), quando nos referimos à ambição, trata-se de “[...] uma pessoa que construiu, plenificou, realizou todas as suas virtualidades no próprio setor específico”. Representa a realização de um projeto, o querer fazer mais, evoluir, ou seja, o desenvolvimento das próprias capacidades no setor específico, tendo como escopo a realização como pessoa⁴ e profissional.

Para realizar o projeto de vida, dando possibilidade à ambição, a intuição é um importante instrumento que, para Meneghetti (2008a, p. 290) “significa: onde está o ponto-causa do evento realizador. É o conhecimento fenomênico e único do Em Si ôntico”⁵.

Portanto, a intuição é o conhecimento que dá uma direção à solução da problemática que se pretende resolver ou mostra um caminho a seguir, como melhor opção para a realização daquele indivíduo ou daquele contexto.

Para Meneghetti (2008a, p. 290) “A intuição chega em um momento, é um *flash* [grifo do autor] que não se pensa, sabe-se; é como se dissesse: ‘Eis o ponto, eis a causa’”.

Assim, aquela imagem, na forma de flash, que surge a partir da sua subjetividade, que é a intuição, indica-lhe a escolha acertada e funcional para aquele momento, para dar solução àquela situação.

Portanto, para o líder atuar a sua ambição, a utilização da intuição como instrumento é a opção que dá a certeza do acerto, no sentido de que aquela direção a ser tomada lhe trará o resultado almejado e em conexão com sua identidade de natureza⁶.

2.2 A figura do líder

Para Meneghetti (2008a, p. 32), o líder é um sujeito que apresenta três características fundamentais:

- a) a superioridade de potencial humano de nascimento, portanto, se refere ao talento de *fazer e coordenar*; b) superioridade de conhecimento e práxis sobre atitudes e profissões particularmente solicitadas pela sociedade local ou múltipla; c) superioridade de realização devido a decisões intuitivas.

⁴ *Lat. Personare, persona* = ressoar, máscara. *Lat. per se esse* = ser por si (MENEGHETTI, 2001, p. 132-133).

⁵ “É o núcleo com projeto específico que identifica e distingue o homem como pessoa e como raça, em âmbito biológico, psicológico e intelectual.” (MENEGHETTI, 2001, p. 56).

⁶ “*O homem conhece o universo sempre mediante uma projeção antropocêntrica.*”. Alécio Vidor (2013, p. 112)

Sendo resultados comuns dos líderes: “a) produção de postos de trabalho; b) produção de dinheiro; c) produção de qualidade”. (MENEGHETTI, 2008a, p. 34).

O líder é aquele que constrói para si mesmo e, é providência para os outros, gerando empregos, estimulando a economia e a qualidade, o que implica em conhecimento atualizado, criatividade e inovação, sempre com o fim de acompanhar a competitividade.

Afirma Meneghetti (2013a, p. 265) que líder “é aquele que possui a intuição de eficiência para o escopo econômico”. Isso quer dizer que, em um determinado contexto, o líder é aquele que, a partir de si mesmo, da própria intuição, dá a via de saída, a melhor solução para a problemática que se apresenta.

“O líder, é uma mente que se coloca naquele extremo onde os outros não sabem caminhar, não sabem resolver, onde os outros – mediocrementemente – ou se matam ou se repetem” (MENEGHETTI, 2004a, p. 468).

A partir desta compreensão, entende-se o líder como um indivíduo que sabe servir melhor do que os outros, com capacidade de resolver as problemáticas circunstantes, que alcança a eficiência em realização para si mesmo e com uma eminente função social e humanista no contexto histórico em que vive e opera.

A liderança é a ação do fazer, dando solução às problemáticas internas e externas. Internas, porque primeiro tem que resolver a si mesmo e, externas, porque a partir do conhecimento de si mesmo, passa a ter a capacidade e a competência para dar solução aos problemas que se apresentam também externamente.

Portanto, o líder não é nem homem e nem mulher, é ação, é providência de pessoa exata que, realizando plenamente a si mesmo através da intuição, consegue também dar solução às problemáticas que se apresentam, reforçando o contexto social.

2.3 A mulher líder

Neste estudo, defende-se a ideia de que a inteligência, na sua essência, não tem sexo. Sendo o modo de inteligência, ao masculino ou ao feminino, um acidente, em razão do gênero.

No artigo “A Inteligência Humana Feminina para a Tomada de Poder”⁷, Joana de Jesus, citando Meneghetti, apresenta a inteligência em si como substância e, a inteligência ao feminino, como acidente:

Substância, do latim “sub stare” ou estar sob, é aquilo que está sob tudo o que se vê. Já acidente, do latim “accedens” ou aquilo que se une, se apoia (MENEGHETTI, 2005). É uma projeção, um modo de acontecer, um conjunto de fenômenos e fatos que se apoiam, se coligam, mas não são a substância em si (MENEGHETTI, 2010) – nesse caso, o gênero homem ou mulher. Portanto, uma unidade de ação humana em parte é essência e em parte é acidente, cuja identidade advém da conveniência dos modos de ser com a essência de si mesmo (MENEGHETTI, 2005).

O que se pretende demonstrar é que existe uma inteligência geral, que é própria do ser humano, independente do sexo e, uma inteligência de forma, ao feminino e ao masculino.

Atualmente prevalece a inteligência ao masculino, pelo que se defende a evolução e atuação da inteligência ao feminino, posto que viria de encontro à necessidade do desenvolvimento pleno e integral das pessoas e do planeta, representando um serviço à humanidade.

Neste sentido, o artigo “Conquista da autonomia feminina”⁸ traz o objetivo do desenvolvimento da inteligência ao feminino:

Desta forma, procura a profunda responsabilização da mulher para que ela assuma, em primeira pessoa, a própria história, dando seu contributo de eficiência a uma sociedade que carece de suas habilidades plenamente desenvolvidas e exercitadas.

Portanto, a mulher para tomar seu lugar na história e para atuar o seu projeto existencial, precisa tomar a frente da própria vida e decidir por si mesma, atuando a sua liderança e desenvolvendo a sua potencialidade.

Ensina Meneghetti (2004a, p. 429) que “a mulher, se quer ser líder, deve pensar na sua *donnità*⁹ neste mundo aqui e agora, isto é, a mulher deve encontrar a sua identidade e da sua identidade, deve abrir uma funcionalidade histórica”.

Indica, como solução, a passagem da mulher-fêmea à mulher-líder. Ou seja, líder no estilo de uma dualidade harmônica de feminilidade e *donnità*. (MENEGHETTI, 2008b, p. 75).

⁷ JESUS, Joana de.; BARBIERI, J. B. P. A Inteligência Humana Feminina para a Tomada de Poder. Revista Saber Humano - Ano 5, número 6 - 2015.1 - ISSN 2446-6298, p. 93.

⁸ BARBIERI, J. B. P.; ANDREOLA, M. T. Conquista da autonomia integral, em mulheres, através de projeto social e instrumento de training sociopsicológico. **Revista Temas em Psicologia** – 2012, Vol. 20, no 2, 491 – 508 DOI: 10.9788/TP2012.2-16. – Faculdade Antonio Meneghetti São João do Polêsine, RS, Brasil

⁹ *Donnità*: o termo se refere a uma espécie interior nobre, transcendente, próprio da mulher (MENEGHETTI, 2012a, p. 98) .

Especificamente, no tocante a mulher líder, Meneghetti (2004a, p. 454), assim a identifica: “quando se ouve uma mulher falar, não se ouve a ‘fêmea’, se sente a inteligência administrativa, ou seja, é uma mente que está dentro do problema, mas não se sabe se é homem ou mulher”.

Portanto, o líder, está além dos problemas comuns da família, do sexo, do casamento, transcendeu os estereótipos biológicos e psicológicos comuns à sociedade, e a sua inteligência está voltada à ação, em dar solução à construção de si mesmo e, como consequência, do seu entorno. O líder busca a solução a partir do seu íntimo, com base na sua identidade, usando a lógica da vida.

Por que, então, emergem dúvidas quanto ao negócio, quanto ao crescimento profissional, quanto ao desenvolvimento do potencial?

Não se pretende aqui abordar as diferenças de gênero no mercado de trabalho. No entanto, pretende-se descobrir, mediante apresentação exemplificativa do estudo de caso, qual a causa que é obstáculo à mulher na tomada de poder.

2.4 Ambivalência

A ambivalência é o estado caracterizado pela presença simultânea de valorizações ou de entidades contrastantes ou opostas (ABBAGNANO, 2000), e que põe a pessoa em dúvida¹⁰ sobre a melhor escolha a ser tomada. É querer e não querer, afirmar querer e praticar atos contrários, é estar dividido dentro, é ainda não ter decidido fazer a ação.

Meneghetti (2004a, p. 33), aponta a ambivalência como um aspecto contraproducente da mulher:

Toda mulher – mesmo se não compreende, mesmo se não sabe a fundo – percebe constantemente em si mesma uma divisão. Sente ser mulher e ter que ser mulher-fêmea sempre do mesmo modo. Não tem a liberdade de ser de um outro modo além daquele que conhece desde a infância. *Nenhuma mulher quer ir a fundo dentro de si, porque no fundo de si mesma tem medo* [grifo do autor].

Segundo o autor, essa divisão, denominada ambivalência, é causada pelo modelo mulher-fêmea, que a mulher conhece desde a infância. Esse modelo, mulher-fêmea, tolhe a liberdade de ser de outro modo, ou seja, o modo como de fato é, colocando-a em ambivalência, entre o que deve ser e o que realmente é.

¹⁰ *Dúvida* = juízo, aplicação cognoscitiva suspensa entre duas partes em contradição; portanto, é uma ambivalência, a mente não é una. (MENEGHETTI, 2005b, p. 64).

Em razão desta divisão, que tem sua origem também na educação, a mulher é ensinada a cumprir um papel social, é induzida a ser mãe, esposa, sexo, antes de ser pessoa.

A ambivalência impede a pessoa de ir ao fundo de si mesma e de se conhecer como realmente é, porque no fundo tem medo¹¹. A ambivalência manifesta-se na forma de dúvida e de medo e é obstáculo à realização da ação.

Portanto, a ambivalência faz-se presente também quando a mulher decide fazer, crescer na sua liderança, surgindo a dúvida entre fazer e atuar o modo como realmente é, ou seguir um modelo aprendido desde a infância.

A ambivalência é apresentada como um problema de fundo, ou seja, o problema de base, que dá origem a todos as demais problemáticas. É uma manifestação, uma fenomenologia, mas não é a causa, conforme se explicita nos itens seguintes.

2.5 O estereótipo dominante do estilo da feminilidade

Viu-se que a ambivalência é uma fenomenologia, manifestando-se na forma de dúvida, de divisão, que é o pano de fundo dos outros problemas, portanto, não é a causa, mas é a primeira manifestação.

Meneghetti (2004a, p. 36) indica a origem da ambivalência, ou seja, evidencia a causa, que se traduz como estereótipo dominante do estilo da feminilidade, fixado pela matriz reflexa:

A raiz-base do teatro feminino é o estereótipo dominante do estilo da feminilidade [grifo do autor], o qual no final, não é funcional e nem vencedor para a mulher. Esse estilo elementar do teatro-mulher é evidentemente baseado em uma frustração social; ou seja, motiva-se por um estado de muitos séculos de inferioridade social, histórica e econômica da mulher.

Evidencia o autor, que uma das causas da ambivalência, que gera as demais fenomenologias ou problemáticas é o estereótipo dominante do estilo da feminilidade, cujo conceito colhe-se do Dicionário de Ontopsicologia: “Um pré-estabelecido como unidade de medida ou de igual aos outros. Um modelo de comportamento geral que se faz referência de outros semelhantes e que devém valor de apoio para individuar segurança e razão dialética com a sociedade” (MENEGETTI, 2001, p. 65-66).

¹¹ *Lat. paucum reducere* = me reduz a pouco. Sensação de autorredução com enrigecimento progressivo. (MENEGETTI, 2001, p. 99).

Portanto, o estereótipo é um modelo de comportamento, estabelecido de fora, aprovado pelo contexto social, mas não significa que é funcional e que trará realização para a pessoa que o adota.

Traz o autor, que o estereótipo dominante do estilo da feminilidade é fruto de uma inferioridade social, histórica e econômica, que resulta em frustração na mulher, porque ela não realiza o que realmente é.

Tal situação de inferioridade social e econômica provém da educação que a mulher recebe em razão do gênero, sendo dela esperado que cumpra um papel conforme determinado e aprovado pela sociedade.

A mulher é ensinada a se comportar e agir de um modo “certo”, seguindo modelos de comportamento. Entre eles, podemos citar como exemplos: se é homem não pode chorar, se é mulher pode, faz parte da sua sensibilidade; se é mulher não se pode bater, porque é o sexo frágil; se é homem pode sair sozinho à noite, se é mulher é perigoso; se o homem tem muitas mulheres é um garanhão, se a mulher tem muitos homens é uma prostituta; é o homem que deve pagar a conta, pelo que a mulher perde a responsabilidade do próprio sustento; é ensinada a ser sensível, a ser educada, a ser submissa, a chorar, a ser amável, a manipular, a fofocar, a falar baixo, a simular, a fingir, a fazer teatro.

Portanto, o teatro existe em razão do papel que a mulher executa, cumpre e atua, mas que não é coincidente com o que realmente é, nem com a sua ambição, resultando em frustração do potencial não vivido, não atuado.

Antes de qualquer outra coisa, a mulher é educada a se comportar como mulher-fêmea; isso quer dizer que, em todas as suas relações, em todos os seus atos, coloca a fêmea em primeiro lugar, mesmo que o faça inconscientemente, perdendo o escopo principal, que é ser pessoa.

Neste contexto, ensina Meneghetti (2004a, p. 41): “Considerando que toda a nossa civilização do passado é baseada sobre a família, conseqüentemente, a mulher se vê como sexo, como produtora, como mãe de filhos e não consegue compreender o primado de si mesma como espírito, como mente, como pessoa”.

O problema é que a mulher acaba acreditando nesse estilo de feminilidade e fazendo o teatro de acordo com o papel que lhe foi ensinado, que pode não ser coincidente com a sua verdadeira identidade, nem ser útil e funcional¹² ao seu desenvolvimento como pessoa.

¹² Uma das características do Em Si ôntico. “*Utilitarístico-funcional*: o seu critério ou ética é a evolução da própria identidade com preciso utilitarismo funcional. A moral do utilitarismo funcional implica que uma coisa é boa, inerente a uma individuação, se a identifica e exalta a sua função específica. O conceito de utilitarismo funcional não deve ser confundido

A mulher acaba acreditando não só que é diferente do homem, mas, sobretudo, que é inferior. Todos os seus atos e comportamentos são realizados em razão do gênero e direcionados para a conquista do homem: o modo de se vestir, de se maquiar, de se portar. Coloca-se na vitrine, exposta para atrair pretendentes, preterindo a sua identidade e o verdadeiro projeto existencial.

Não se pergunta qual é o modo original daquela pessoa, nascida no gênero feminino, ao contrário, se a educa para ser no modo previsto socialmente, para executar um papel social. Em razão disso, o problema se manifesta na mulher na forma de ambivalência, em que acaba sem saber o que realmente é, e o que realmente quer; se deve seguir o que ensinam as tradições ou se deve seguir algo que sente como próprio dentro de si, mas que ainda deve descobrir o que é.

A mulher sofre a divisão entre aquilo que é o seu projeto original, o seu Em Si ôntico, e o papel social que é constricta a executar, sem mesmo que se dê conta, pois já é um comando interno. Tal divisão é interna, pois dentro sente a pulsão do Em Si ôntico e também outra informação, que é falsa, ficando dividida entre duas informações.

A divisão interna igualmente se manifesta na forma de dúvida, refletindo-se em todos os aspectos da sua vida, incluindo a vida profissional.

Assim, o estereótipo dominante da feminilidade não é coincidente com a verdade da mulher, não coincide com o seu projeto original, com o seu potencial, com a sua identidade, e tal fator provoca a divisão, a ambivalência, que coloca a mulher fora do jogo do poder.

A mulher encontra-se dividida entre o dever com a família, com o marido, com os filhos, com a função social que lhe é impressa desde a infância e a sua construção pessoal e profissional.

A mulher acaba colocando toda a sua energia, a sua força, em algo que não é prioritário para o seu projeto original e os efeitos revelam-se em todas as esferas: corporal, profissional e social. Quando a mulher dá-se conta do engano, muitas vezes, já se passaram muitos anos e tem que recomeçar a se reconstruir do zero, sem saber ao certo como fazê-lo.

Meneghetti (2004a, p. 41) ensina: “Ser mãe, contrair matrimônio, fazer filhos é positivo, mas é secundário, não é prioritário, não é o absoluto. O absoluto é ser alma, ser uma história de alma no mundo para atuar a possibilidade de fazer criação”.

“O mundo melhorará somente no dia em que a mulher decidir verdadeiramente, e não enquanto deixar essa tarefa para o homem” (MENEGHETTI, 2008b, p. 75).

A imissão do estereótipo dominante de feminilidade é feita pela matriz reflexa, que é o próximo tema a ser tratado.

2.6 A matriz reflexa

A matriz reflexa é a causa primeira do estereótipo dominante da feminilidade e, por via de consequência, da ambivalência.

Meneghetti (2004a, p. 38) afirma que “o núcleo prioritário de todo teatro da mulher está na matriz reflexa” e explica o que isso significa:

[...] conheci todos os aspectos da mulher e encontrei um elemento base que é a raiz de todo o teatro estratégico: a matriz da díade materna. [...] A mãe é o adulto que é a *primeira informação existencial*. ‘Primeira informação existencial’ significa que a mãe transmite modos, estilos, valores, reações; ou seja, transmite de modo nucleico, por semântica de complexo, de raiz a raiz. Inconscientemente, cada mulher transmite uma parte daquela cadeia complexual, de geração em geração (MENEGHETTI, 2004a, p. 38)

Como traz o autor, a matriz reflexa é o modelo transmitido, semanticamente¹³, emocionalmente e inconscientemente do adulto-mãe¹⁴ para a filha, por isso que, mesmo sendo uma informação equivocada, ela é interna, porque foi transmitida de núcleo para núcleo, de geração em geração.

“O núcleo prioritário de todo teatro da mulher está na matriz reflexa. Esse tipo de mãe comunica de modo organísmico com a filha, transmite com o próprio orgânico – pelo tom de voz e pelo módulo emocional, afetivo e sensorial – no interior da filha” (MENEGHETTI, 2004a, p. 38).

Esse modelo se torna prioritário, ou seja, não é só um estereótipo, é uma informação que atinge o núcleo da pessoa, o adulto-mãe “transmite de modo nucleico, por semântica de complexo, de raiz a raiz” (MENEGHETTI, 2004a, p. 38) e, a partir dessa informação, se modula toda a vida da menina, forma-se uma matriz.

¹³ ‘Semântico’ segundo a Escola Psicológica, é entendido como a virtualidade, a capacidade de pôr em ato efeitos segundo informação exclusiva do intencionante vetorial, isso é, ato com efeito segundo o primeiro significante. (MENEGHETTI, 2004a, p. 172).

¹⁴ Por ‘adulto-mãe’ entendo sempre aquele adulto que é o *primeiro formal* que faz a *categoria da feminilidade* da mulher (MENEGHETTI, 2004a, p. 38).

“Qualquer psicologia feminina – além das frustrações sociais, do homem, da família – tem a própria raiz na tipologia aprendida pela simbiose diádica¹⁵ com a mãe” (MENEGHETTI, 2004a, p. 39).

Trata-se de uma cadeia secular, passada de mãe para filha, inconscientemente, em que a mulher fica presa, mesmo sem ter consciência. É uma informação sobreposta ao original da vida.

“O ponto fundamental é que a mulher deve se liberar dessa cadeia subterrânea que toda mulher reforça na outra. Se não se liberar da profunda díade com a própria mãe, a mulher jamais poderá ser ela mesma segundo o potencial da própria vida” (MENEGHETTI, 2004a, p. 40-41).

Como se vê, é a própria mulher que transmite o modo de desgraça a outra mulher, naquela que poderia vir a ser pessoa, mas é assim, mesmo que seja feito inconscientemente. Portanto, é preciso libertar-se desse cárcere subterrâneo que toda mulher robustece na outra, para encontrar a própria identidade e atuar o próprio projeto existencial.

Até aqui se tratou das problemáticas que se apresentam como obstáculo para a atuação do projeto existencial, manifestado na forma de ambivalência, tendo como causa o estereótipo dominante da feminilidade imitado pela matriz reflexa.

Conclui-se que a mulher “desloca as suas problemáticas no seu campo de ação, e por isso o campo de atuação externo não funciona, porque ela, na base profunda de si mesma, não é unitária ao administrar o próprio crescimento” (MENEGHETTI, 2004a, p. 471).

2.7 Identidade utilitarista funcional do *business*

Para atuar tecnicamente a liderança, Meneghetti (2013a, p. 257) aponta os seguintes e sucessivos passos:

- a) Decidir fazer parte da vida;
- b) Compreendê-la como oportunidade de protagonismo: a vida escolhe e exalta a si mesma no modo e lugar da *sua identidade*;
- c) Conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida.

2.7.1 Decidir Fazer Parte da Vida – 1º Passo

¹⁵ Díade significa: *movimento a dois, onde um movente não pode agir sem o coincidente heteromovente*. É uma unidade de ação que parte de dois centros, um dos quais não pode viver sem a coexistência do outro polo. Díade é um conceito mais forte que simbiose, porque a relação diádica implica absoluta necessidade do outro. (MENEGHETTI, 2001, p. 47).

Decidir fazer parte da vida implica em uma decisão e, portanto, a atuação do exercício da vontade¹⁶. Portanto, a primeira questão a ser afrontada para encontrar a verdade de si mesma é ter vontade e coerência para atuar o projeto original, isso porque existe o livre arbítrio: o direito da escolha. Pode-se também escolher não fazer nada.

A decisão de fazer implica em efetiva ação, que é aquilo que age em mim, portanto, decidir fazer a ação que age em mim, aqui e agora, neste momento e neste contexto, não com o estereótipo.

A ação manifesta-se pelo trabalho, que é o instrumento elementar que possibilita o desenvolvimento da pessoa na sua integralidade. Por intermédio do trabalho, a pessoa se experimenta, desenvolve as suas capacidades, amplia as suas habilidades, qualifica-se, abre horizontes, aumenta a sua percepção, coloca-se desafios e o resultado se reflete em todas as esferas da vida, com ampliação de capacidade, visão e atuação no social.

Existe também uma psicologia social que vê o trabalho¹⁷ como algo que toma todo o tempo da pessoa, que não a deixa conviver com a família, com os amigos, que tolhe a liberdade, que é maçante e fadigoso.

Ao contrário do que a maioria acredita, o trabalho quando feito no modo e da forma da constituição da pessoa, de acordo com a sua identidade, é alegria, é prazer, é satisfação, é poder: amplia, expande. Por intermédio do trabalho, desenvolvem-se as capacidades, ampliam-se as habilidades, dá-se asas à criatividade, dá-se poder histórico à ambição, amplitude ao projeto de vida, respiro à alma e, ainda, tudo isso reflete-se no social.

O conceito de decidir fazer parte da vida¹⁸, abrange, também o termo vida, o qual se explica o significado nas linhas seguintes.

A partir do momento que se nasce com um projeto, com uma vocação e que atuando esse projeto se está dentro do mundo da vida, as coisas se abrem, o mundo se torna amigável, o medo desaparece. Dá-se a conscientização de que somos um projeto individual, mas como parte integrante de um projeto maior:

O homem é fundado e mantido em um holístico estrutural, isto é, em um conjunto ordenado, que tem o seu equilíbrio e as suas proporções. Cada um de nós encontra-se fabricado e mantido no interior de um fato-vida: é um participante em um contexto de natureza no qual existe. Esse contexto o cria, nutre e mantém. O ponto

¹⁶ *Lat. voluntas* = o ente lança em ato definido. Faculdade de iniciar e atuar o ato em modo, lugar e tempo. Exercício de intencionalidade. (MENEGETTI, 2001, p. 167).

¹⁷ O trabalho acompanha a evolução histórica das sociedades, sua origem etimológica demonstra a transformação do instituto e a permanência das marcas históricas de seu devir. Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura ou de canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2002, p. 33).

¹⁸ *Lat. vis* = o lugar da força. Semovência autônoma a um intrínseco fim no particular e no total. (MENEGETTI, 2001, p. 165).

de união, ou cordão umbilical entre o indivíduo e o contexto é o Em Si ôntico. (MENEGETTI, 2004b, p. 30-31).

O Em Si ôntico é também entendido, na linguagem usual, como alma, núcleo, projeto do indivíduo. Explica Meneghetti (2004b, p. 30-31):

O Em Si ôntico é a forma ‘inteligente’ do mundo da vida ao constituir o indivíduo. Para além do núcleo do Em Si ôntico existe o nada da individuação; do Em Si ôntico em diante existe a medida do homem. *Núcleo* significa: a parte mais central, além da qual existe o nada. Esse núcleo é o projeto, ou seja, aquilo que dá a tipologia de existir à unidade de ação chamada ‘homem’. O módulo biológico do DNA também é fenomenologia do Em Si ôntico.

Decidir fazer parte da vida implica em vontade, em decisão de ação em conformidade com o projeto original, com o Em Si ôntico. Consiste em proceder à própria realização gerando riqueza, entendida como desenvolvimento de si mesmo de forma integral.

Meneghetti (2013a, p. 258) explica que “criar riqueza significa responsabilidade, coerência, capacidade, uma vez que o dinheiro quer sempre um patrão excelente por inteligência, vontade, capacidade, técnica”.

Portanto, o decidir fazer implica em vontade no decidir fazer, em responsabilidade, pois o protagonista responde pessoalmente pela sua ação, requer ambição, inteligência e técnica: ler a ação a ser feita de acordo com o que pede o contexto, momento a momento.

A riqueza neste contexto é a realização das capacidades, é o resultado feliz do projeto atuado, “é um desafio contínuo com a própria inteligência completa, no sentido que realiza o sujeito seja fora, seja dentro. ‘Fora’ no ter, e ‘dentro’ no ser.” (MENEGETTI, 2013a, p. 258).

Após decidir fazer parte da vida, passa-se a compreendê-la como oportunidade de protagonismo, que é o próximo tema a ser tratado.

2.7.2 Compreender a vida como oportunidade de protagonismo: a vida escolhe e exalta a si mesma no modo e lugar da sua identidade

Este tópico é constituído de três palavras chaves: protagonismo, identidade e oportunidade.

Ser protagonista significa que a pessoa é a responsável pela construção da própria vida, coloca-se como primeira pessoa na existência: ocupa o papel principal.

Portanto, trata-se do homem protagonista responsável, baseado em uma virtualidade capaz de uma atuação pessoal no ser¹⁹.

O conceito de identidade, conforme MENEGHETTI (2004b, p. 35) o aborda, é o seguinte:

Identidade significa: aquilo que o ser humano é neste lugar, o modo pelo qual o ser é aqui. É o procedimento através do qual se individua uma substância ou essência, para além da sua fenomenologia. Através da análise da identidade, extrai-se a espécie que tipifica aquele modo de existir e a distingue de outras.

Portanto, identidade é o que se é na essência específica e particular, o que cada indivíduo tem por nascimento e que o distingue das demais individuações. Somos todos diferentes uns dos outros, tem-se a mesma base como seres humanos, mas somos todos exclusivos, distintos²⁰.

Assim, identidade é aquilo que funda a inteligência e o modo de fazer daquela pessoa em particular, o que quer dizer que cada um pode dar solução aos problemas a partir do próprio modo de ser.

A identidade está presente na unidade de cada ser, de cada indivíduo, no seu modo uno, único e irrepetível, situado e atuado na existência: assim, aqui e agora.

O ser humano é transcendente e existencial: está um pouco lá, no ser, e um pouco aqui, na convivência mundana; como alma e corpo.

Meneghetti (2003b, p. 469-470) explica identidade como “*fundamento da inteligência do fazer* [grifo do autor]”.

“O indivíduo é segundo um projeto, o qual se articula segundo um movimento. Esse tem uma ação coordenada a uma contínua eficiência da própria identidade: é válido ou bom aquilo que mais o identifica e reforça” (MENEGHETTI, 2004c, p. 59).

Antes de atuar de acordo com a própria identidade, vai-se por tentativas, com muito esforço, surgindo a dúvida, o medo e, algumas vezes, o erro²¹.

Quando se está atuando de acordo com a verdade de si mesmo, não se sente frustração, mas alegria; não se cometem erros, mas acertos; a vida se revela amiga; não se sente a

¹⁹ Visão da Ontopsicologia: “A Ontopsicologia tem, antes de tudo, uma visão de homem. Por problema, situação, tensão, o protagonista responsável é o homem. O ser humano é baseado em uma *virtualidade*, ou seja, em um potencial que já está em prospectiva, que tem já alguns parâmetros. Tal virtualidade tem a capacidade, em sentido físico e ôntico, de fazer-se *pessoa* no ser” (MENEGHETTI, 2004b, p. 129).

²⁰ “Distinto denota sempre um significado de superioridade, enquanto o adjetivo *diferente* é entendido também em sentido de inferioridade; uma pessoa nunca se define *distinta* se é inferior ou igual, posto que distinto tem sempre relação com algo de nobre, qualificado, e com termos líderísticos como capaz, potencial, ação no sentido de qualificação, mérito e reconhecimento no sentido de serviço, resultados.” (MENEGHETTI, 2013b, p. 133)

²¹ ‘Erro’ significa ‘correr fora’, ‘não estar no centro’. (MENEGHETTI, 2005b, p. 85).

necessidade de destruir os outros; não se sente raiva dos homens, ao contrário, se sente vontade de ser um colaborador na construção também do projeto do outro, um colaborador da vida.

Meneghetti (2013a, p. 259) ensina que “a vida é uma oportunidade de protagonismo”.

Portanto, o decidir fazer de acordo com a sua identidade é uma oportunidade de protagonismo, de dar lugar à atuação do próprio modo de ser na existência, dando solução aos problemas como oportunidade de aplicação da potencialidade²².

Após decidir fazer parte da vida, atuando a própria identidade de modo a dar protagonismo às capacidades, como forma de liderança, passa-se ao terceiro ponto que é conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida.

2.7.3. Conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida

Conservar significa valorizar e manter o que já se conquistou por mérito; qualificar significa tornar melhor, aperfeiçoar as capacidades pessoais, o próprio negócio; e expandir, significa tornar mais amplo, maior, desenvolver as capacidades pessoais, ampliar o próprio negócio, aumentando a capacidade produtiva, seja pessoal que profissional, transmitindo a ação do projeto vida também aos outros, aos colaboradores, à sociedade, ajudar na construção do entorno.

Note-se que o fundamento é sempre o homem, ou seja, é a partir da expansão da própria personalidade que se torna possível a expansão do próprio negócio e do seu entorno, dando oportunidade de desenvolvimento, de atuação também para os outros.

Alcançada uma consciência e um fazer em conformidade com o Em Si ôntico, pode-se atuar o projeto de acordo com o que a vida reservou para aquela individuação, de acordo com a sua identidade, pois “No fim, no *business* tudo é psicologia e, portanto, o máximo cuidado que o líder deve ter é com a sua interioridade exclusiva, única, irrepetível. Porque ali está a sua fonte, o seu tesouro e caso perca isso, perdeu tudo” (MENEGHETTI, 2013a, p. 453).

A primeira pessoa é sempre o líder, o empresário, o profissional, ele é o protagonista, o responsável. Somente a partir de si mesmo é que pode iniciar algum negócio e dar-lhe amplitude, encontrando outras pessoas que se identificam com a construção do seu projeto.

O líder é aquele que deixa de chorar e criticar, arregaça as mangas e constrói. Claramente, antes de fazer para outros, deve agir para si. Ele é um artífice de responsabilidade, de providência: enquanto goza a própria obra, ajuda também os outros, portanto é um colaborador da vida [...]” (MENEGHETTI, 2013a, p. 259).

²² Ter capacidade ainda não exercida ou aplicada (MENEGHETTI, 2001, p. 133).

Assim, o líder é o sujeito que tem a capacidade de ação acertada, dando oportunidade a si mesmo e a tantos outros que usufruem da sua obra, seja como clientes, fornecedores, colaboradores.

3 FORMALIZAÇÃO DO CASO EM ESTUDO

3.1 Metodologia

O propósito de um estudo de caso é reunir informações detalhadas e sistemáticas sobre um fenômeno (PATTON, 2002). É um procedimento metodológico que enfatiza entendimentos contextuais, (LLEWELLYN; NORTHCOTT, 2007), centrando-se na compreensão da dinâmica do contexto real (EISENHARDT, 1989) e envolvendo-se num estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2007).

É um estudo aprofundado de uma unidade, grupo ou indivíduo, em sua complexidade e em seu dinamismo próprio, fornecendo informações relevantes para a tomada de decisão. É um método muito utilizado em pesquisas qualitativas, desenvolvendo-se em uma situação natural, rica em dados descritivos e que focaliza a realidade de uma forma complexa e contextualizada (LÜDKE, 1986).

Permite que o profissional observe, entenda, analise e descreva uma determinada situação real, adquirindo conhecimento e experiência que podem ser úteis na tomada de decisão frente a outras situações.

Dentre os métodos de pesquisa qualitativa, optou-se pela estratégia de estudo de caso em função de sua relevância no meio acadêmico e científico.

A decisão sobre desenvolver um estudo de caso, normalmente ocorre mediante a observação de um problema que merece um estudo mais aprofundado ou necessita dele. No entanto, ao desenvolver o estudo de caso, não se pode restringir a investigação ao foco de atenção, procura-se entender não somente *o que aconteceu* ou *qual o problema*, mas também *como, por que* e *qual a sua relação* com as outras alterações identificadas (YIN, 2001).

Para a coleta de informações, utilizou-se fontes orais, por meio do contato direto da fonte histórica, procurando-se resgatar vivências passadas e presentes da história de vida da empreendedora, para absorver os elementos necessários a fim de desenvolver seu estudo. A fim de minimizar referenciais puramente subjetivos, utilizou-se ainda de outras técnicas, como a análise de documentos, que podem corroborar e valorizar as evidências oriundas de outras fontes, uma vez que a utilização de múltiplas fontes, e a triangulação dos dados e evidências destas diversas fontes, é um critério que aumenta a credibilidade e a confiabilidade dos resultados.

Para a análise dos dados levantados utilizaram-se as premissas teóricas e instrumentais da ciência ontopsicológica²³, de onde serão identificadas as convergências e divergências, uma vez que “os dados não falam por si, devem ser articulados com os referenciais teóricos e pressupostos que norteiam a pesquisa, de modo a compor um quadro consistente” (ZANELLI, 2002, p. 86).

Para qualificar e aprofundar a análise utilizou-se, como referência, os três pontos que integram o constructo da identidade utilitarista funcional do business, já abordados anteriormente: decidir fazer parte da vida; compreendê-la como oportunidade de protagonismo: a vida escolhe e exata a si mesma no modo e lugar da *sua identidade*, e conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida.

A seguir, efetua-se uma descrição detalhada referente a identificação de dados e das evidências coletadas, salientando-se que a avaliação dos resultados do estudo foi elaborada de forma coesa com os pressupostos teóricos, dentro dos padrões metodológicos e objetivos definidos.

3.2 Descrição

De acordo com o roteiro instrucional para a apresentação do caso, inicia-se com a identificação do local ou pessoa em estudo, em que se caracteriza *quem é* a pessoa envolvida no caso, os fatos ocorridos, quais os problemas ou situações críticas e *como ocorreram*.

Esta descrição segue uma ordem cronológica e tem como objetivo investigar, *com profundidade*, a pessoa ou local em estudo, permitindo o direcionamento e o registro das observações realizadas, assegurando que não sejam omitidos dados considerados essenciais para investigar e explorar o que se deseja.

3.2.1 Caracterização da Empreendedora

Momento 1 - Rompimento com a família de origem

Trata-se de uma mulher de 50 anos, primogênita, com dois irmãos homens, pais comerciantes, família de origem italiana.

Contrariando a vontade do pai, aos 16 anos mudou-se para uma cidade maior para estudar, morando com uma tia e provendo o próprio sustento em troca do trabalho.

²³ Ontopsicologia “significa estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, incluída a compreensão do ser, estudar psicologia segundo as coordenadas do real ou intencionalidade da ação-vida, ou ação-ser. Trata-se de partir do real fato antropológico e não da cultura ou das suas reflexões” (MENEGETTI, 2001, p. 121-122).

Momento 2 – Formação acadêmica profissional

Aos 18 anos, mudou-se novamente para outra cidade, maior que a anterior, dando início ao estudo universitário no Curso de Serviço Social, por acreditar ser possível protagonizar a transformação social.

Após um ano, mudou para o Curso de Educação Física na tentativa de alcançar compreensão e desenvolvimento por meio do conhecimento e funcionamento do corpo. Para manter-se, trabalhou como vendedora em uma loja de roupas e, depois, como bancária, estudando e trabalhando simultaneamente. Para ela, era importante ser responsável pelo próprio sustento e pela própria vida.

Momento 3 – Constituição da família

No último ano dos estudos universitários, em Educação Física, aos 22 anos, engravidou e como consequência, contraiu matrimônio. Não obstante o papel de mãe e esposa, estivesse fora dos seus planos, escolheu assumir a responsabilidade pelo ato praticado.

Para possibilitar o próprio sustento e o da sua família, passou num Concurso Público e mudou-se para uma cidade que considerava melhor para viver, Florianópolis e, assim, seguia a sua vida: entre as atividades do trabalho e aquelas em família.

Perante a sociedade, tudo parecia estar bem: tinha um emprego público, um marido e uma filha, mas para ela a vida era triste e sem expectativa, motivo pelo qual pensou em fazer alguma coisa para melhorar a sua condição, procurando um curso de línguas, italiano, pois pensava que talvez resgatasse algo perdido na sua origem, que não sabia bem o que era.

No curso de italiano, conversando com uma colega sobre como se sentia, essa lhe indicou uma psicóloga e, a partir da psicoterapia, deu-se conta que tinha perdido o gosto pela vida. A psicoterapia ajudou-a a conscientizar que, não obstante parecesse tudo em ordem, não era assim que as coisas realmente estavam; ela estava deprimida e angustiada.

O serviço público possibilitava o sustento da família, mas não a realização, assim como o casamento.

Momento 4 – Processo de Autoconhecimento

Com a psicoterapia individual emergia um aspecto da sua personalidade: era extremamente crítica e detalhista, características que, se bem trabalhadas, poderiam reverter em vantagem ao exercício da profissão de advogada. A ideia lhe agradou e teve o seguinte sonho confirmatório: “Estava em um grande salão, parecia uma grande universidade, ou algo assim. Havia filas por todos os lados e muita gente. Ao longo vê uma porta, em que estava

escrito DIREITO. Abre a porta, não tem filas e surpreende-se por ser um espaço aberto, amplo e ensolarado”.

Momento 5 – Escolha Profissional e Ruptura do Casamento

Aos 30 anos, deu início ao Curso de Direito e, ao mesmo tempo, construía uma casa e trabalhava. Com a mudança de mente e de comportamento, o marido foi embora, sendo que ela ficou só, com uma faculdade para cursar, uma filha de oito anos para criar e uma casa para construir.

Embora tenha sido um momento difícil, havia certeza quanto à decisão tomada. Apesar dos obstáculos, não tinha como desistir do seu projeto de vida. Aprendeu a dirigir automóvel e seguiu adiante, mantendo o pensamento focado no trabalho, no estudo e na filha. Retomou o seu projeto de vida e encontrou, por si só, os meios para poder dar-lhe concretude e continuidade.

Momento 6 – Da estabilidade estatal à autonomia profissional

Aos 35 anos, formou-se em Direito e tomou mais uma decisão importante: largar o emprego público, pois a insatisfação com o trabalho havia se somatizado no corpo, na forma de LER – Lesão por Esforço Repetitivo.

Com a certeza da decisão tomada, pois estava dentro do seu projeto de vida, queria tornar-se profissional liberal, autônoma, porém, antes, entendeu ser importante fazer um investimento pessoal. Com o dinheiro da rescisão do contrato de trabalho investiu tudo na sua primeira viagem internacional, para a Itália, com o fim de participar de uma formação em Ontopsicologia.

Dos 35 anos em diante, a pesquisada buscou ampliar as suas capacidades, na forma de qualificação pessoal e profissional, concluindo diversos cursos, tanto na área do direito, como no estudo da Ontopsicologia. Para a pesquisada, o desenvolvimento da inteligência seria o melhor investimento que uma pessoa poderia fazer: construir a si mesma.

Momento 7 – Tomada de decisão

Atualmente, aos 50 anos, a empreendedora é uma profissional do Direito que conseguiu estabelecer-se no mercado, é reconhecida pelo seu trabalho no meio jurídico e profissional, é dona do próprio negócio, da própria vida, e conquistou a sua liberdade. Ainda, deu oportunidade ao desenvolvimento do projeto de outro ser humano, a sua filha, que também é advogada e trabalha no seu escritório de advocacia.

Neste momento é que surge a dúvida entre manter a atual forma de trabalho, como pequeno escritório, estável e com foco generalista, e que lhe possibilita um meio de vida confortável; ou ampliar e expandir a atividade profissional, assumindo os riscos decorrentes, como a incidência de impostos e controle estatal, a formação e manutenção de outros profissionais, a formalização do negócio como empresa, a definição do público alvo, o desenvolvimento de estratégias de crescimento etc.

A empreendedora, quando questionada sobre liderança, não se percebia como uma líder, porque sua compreensão de liderança estava relacionada a empresários de grande porte.

As alterações psicossomáticas que a pesquisada apresenta hoje são: prisão de ventre, sangramento intenso nas menstruações, miomas no útero, herpes etc. Sente angústia, frustração, acompanhados de alterações de humor e comportamento: irritabilidade, agressividade, impaciência, inquietude.

A pesquisada sente a responsabilidade de resolver a problemática que atualmente se apresenta, como sempre fez, atuando a liderança de si mesma. Teve a seguinte imagem onírica: “Olha no espelho d’água e vê várias imagens: busto de uma freira jovem; o rosto de uma bela mulher com véu sobre a boca; o rosto de uma rainha, em especial a testa e cabelos de uma mulher jovem com coroa e joias; uma jovem de corpo inteiro grávida que vivia num conto de fadas, tipo Cinderela. Estas imagens desaparecem e vê um espaço luminoso onde se reconhece em vibração com o potencial de força circular e vê que pode mover o entorno. Sente que tem a força para mover tudo, fazer o que quiser”.

Em outra imagem onírica, visualiza que era fácil fazer escova no próprio cabelo, ele se alisava e modelava facilmente e ela mesma poderia fazê-lo”.

3.2.2 Caracterização do empreendimento

Momento 1 - A formalização da atividade profissional

A pesquisada iniciou a atividade profissional de advogada para clientes do banco estatal onde prestava serviços. Deu início atendendo a domicílio nas empresas, fazendo cobranças e todo tipo de serviço, e tendo como ponto de apoio, para o desenvolvimento do trabalho, uma pequena sala que ficava na parte da frente da sua residência.

A conquista da clientela, pelo saber servir, levou-a a conquista de clientes potenciais do banco, que serviram para a prestação de serviços no seu futuro negócio de advocacia.

Momento 2 – Da atividade profissional à criação do negócio

Para que houvesse possibilidade de crescimento das atividades profissionais, a pesquisada sentiu a necessidade de fazer uma passagem, separando os aspectos da vida pessoal das atividades da profissão, tendo em vista que da forma como estavam, misturavam-se e confundiam-se.

Este fato caracteriza-se pelas inúmeras vezes em que os clientes ligavam para sua residência nos finais de semana a fim de obter informações sobre o andamento dos processos, para esclarecer dúvidas de ordem jurídica, entre outros. Na tentativa de preservação da privacidade, a pesquisada criou um espaço específico, alugando uma casa para servir de sede do escritório de advocacia, na cidade vizinha de São José. Tal estratégia foi utilizada para profissionalizar a atividade, para melhor atender e também para ficar mais próxima dos seus clientes que, na sua maioria, eram daquela localidade.

Momento 3 – Estruturação e consolidação do negócio

No que se refere à estrutura física, o espaço conta com três salas de atendimento, sala de reuniões, recepção, cozinha, três banheiros, além de garagem e jardim. Os equipamentos são novos e modernos, e conta com um sistema de atualização automática dos processos.

Há mais ou menos três anos, o escritório tem sede própria num bairro que fica no continente, entre São José e Florianópolis, sendo funcional e ponto estratégico, pois atende a pessoas de vários municípios vizinhos, sendo de fácil deslocamento, inclusive para todos os fóruns.

Momento 4 – Investimento na formação pessoal e profissional continuada da líder

Durante estes 15 anos, a pesquisada participou de vários cursos e de especializações, investindo tanto na capacitação técnica e experiência profissional na área do direito, como na formação pessoal, com o estudo da Ontopsicologia.

A especialidade de destaque da empresa é na área trabalhista, atuando ainda na área cível, e nas demais áreas com discrição e eventualidade.

Momento 5 - Ampliação e especialização do negócio

Conforme demonstrado, a pesquisada iniciou sua atividade profissional atuando sozinha. Na medida em que o negócio foi se consolidando, e o número de clientes aumentando houve a necessidade de contar com a colaboração de mais duas pessoas de apoio,

sendo uma estagiária para as funções de ordem geral, e outra advogada, para dar suporte ao exercício da advocacia.

Atualmente, conta com a colaboração efetiva de mais uma advogada, e está em busca de outros profissionais para expandir o negócio. Muito embora, no decorrer destes anos, tenha investido no capital humano, ajudando na formação de vários profissionais, não consegue mantê-los, sendo grande a rotatividade de mão de obra, e considera este um dos problemas chave do escritório.

Momento 6 – Fidelização dos clientes

A clientela do escritório é fidelizada e chega, na sua maior parte, por indicação.

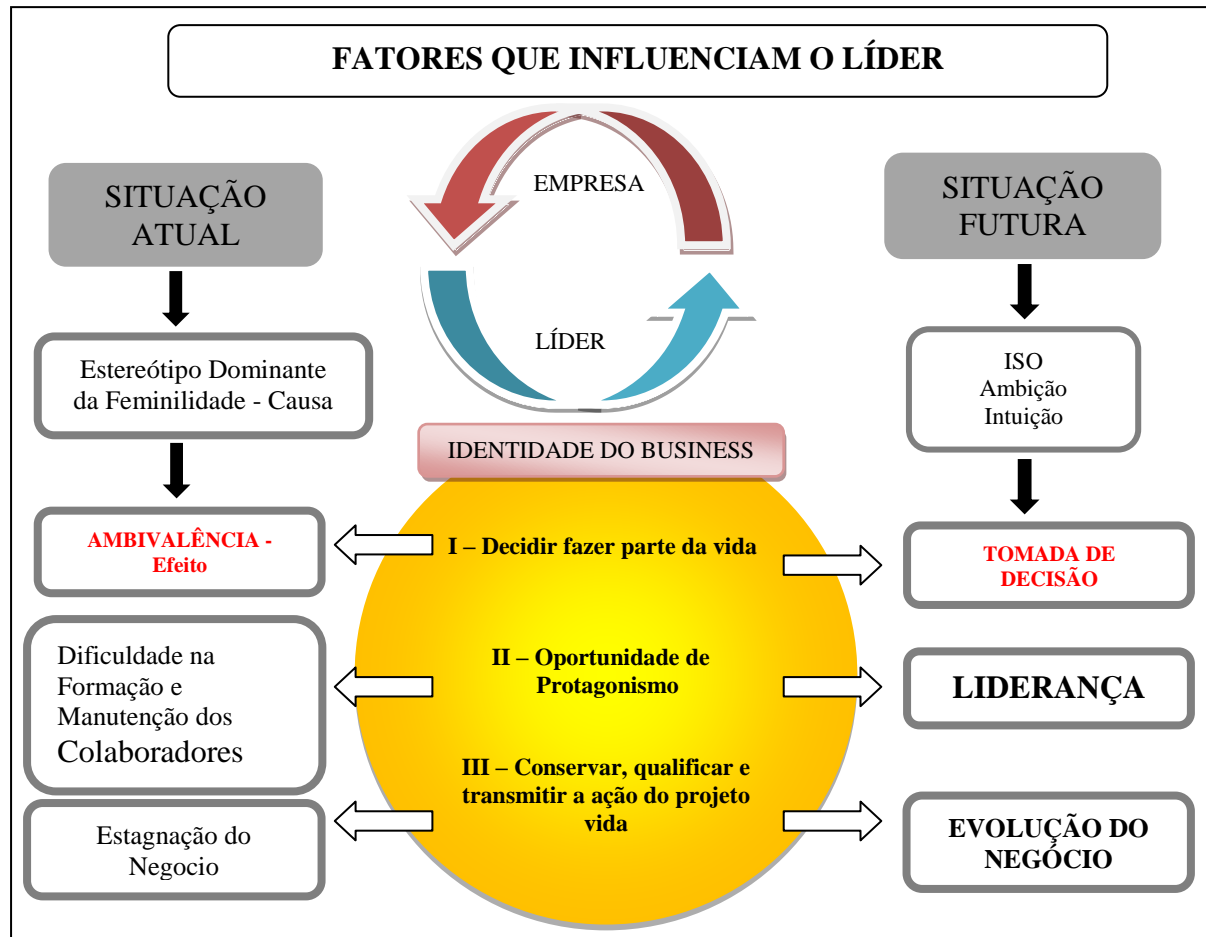
O negócio é rentável, possibilitando o investimento em infraestrutura, bem como na manutenção de um padrão de vida confortável ao líder e aos colaboradores.

O resultado das ações é positivo, como regra, sendo exceção o resultado negativo de alguma ação ou caso.

4 ANÁLISE: CONTRIBUIÇÃO DA METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA

A figura 1, a seguir, sintetiza os aspectos que serão analisados e que incidem tanto na pessoa do líder, quanto no negócio:

Figura 1 – Fatores que Influenciam o Líder



Fonte: Desenvolvido pela autora.

Conforme mencionado anteriormente, para proceder à análise, utilizar-se-á como referência a identidade utilitarista do business. Deste modo, em quais aspectos identifica-se o ponto primeiro: **decidir fazer parte da vida**.

Partindo da caracterização da pesquisada, visualiza-se a presença da liderança, apresentando a tendência e capacidade de resolver suas problemáticas sozinha.

Evidencia-se o rompimento com os estereótipos sociais: aos 16 anos, rompe com a família para dedicar-se aos estudos; aos 18 anos, provê o próprio sustento, dedicando-se ao trabalho e aos estudos; aos 30 anos, rompe com o estereótipo mãe-esposa; aos 35 anos, rompe com o estereótipo social da falsa estabilidade do serviço público, passando a atuar como profissional liberal e autônoma.

Contrariamente, aos 22 anos, no final de sua primeira formação universitária, rompe também com seu projeto original, na medida em que escolhe executar o modelo mulher-fêmea, mãe-esposa, deixando em segundo plano seu objetivo principal. A ambivalência, o estereótipo dominante da feminilidade e a matriz reflexa, emergem nos momentos de maior importância e relevância para a evolução do projeto de vida e, de fato, a mulher tende, devido as suas estruturas psicológicas, a fazer uma cisão e, conseqüentemente, a ser incoerente e infiel ao seu projeto de natureza, o que pôde ser evidenciado com a pesquisada.

Prosseguindo a análise, em que aspectos se evidencia o segundo ponto, ou seja, quando a pesquisada compreende a vida como **oportunidade de protagonismo**, escolhendo e exaltando a si mesma no modo e lugar da sua identidade?

Passados oito anos, mais especificamente aos 30 anos de idade, a pesquisada retomou seu projeto original, a partir do início da psicoterapia e do encontro com a ciência ou metodologia ontopsicológica, além do retorno aos estudos, iniciando o Curso de Direito. Segundo Meneghetti (2010, p. 318), “nesse processo retroativo, o cliente deve reencontrar todas as negações ou deformações que ele impôs a determinadas experiências e que justamente por tais alterações o crescimento pessoal se bloqueou”.

Pode-se dizer que reencontra o Eu perdido (aquele que poderia ter sido e feito) e compreende sua escolha inicial pelo Curso de Serviço Social, seguida do Curso de Direito, os quais possuem certa ligação, revelando a intencionalidade psicológica da pesquisada de ser protagonista de mudança social, atuando a própria identidade.

A empreendedora dá-se conta, atualmente, que é uma líder e que pode, por meio de seu serviço, atuar como colaboradora social, o que sinaliza uma relação com o campo social, mesmo que sua intenção tenha sido abandonada no decorrer dos anos.

Ao retomar a intenção em ser líder, resgata o projeto intencional primeiro, que sempre existiu, mas que estava adormecido e esta consciência se dá ao retomar a estrada de seu projeto.

A intuição fez-se presente na decisão pelo estudo da língua italiana, que a levou à psicoterapia individual e ao encontro da Ontopsicologia, na decisão de fazer o curso de Direito e, em vários outros momentos na vida profissional e pessoal. Os instrumentos desta ciência a ajudaram ao longo da sua trajetória de vida.

A presença da ambição, que também é uma das características da liderança, evidencia-se na escolha de cursos para qualificar-se como profissional e no uso dos instrumentos da escola ontopsicológica, como a psicoterapia individual e a análise das imagens oníricas, os quais indicaram o caminho acertado para cada situação ao longo da sua trajetória. Como

exemplo, a decisão de fazer o curso de Direito, a qual foi confirmada pela análise onírica, segundo os pressupostos desta ciência.

Meneghetti (2004b, p. 341) explicita que num processo de autoanálise, quando acontece a identificação do Em Si ôntico, é também quando se inicia a individuar o esquema de referência interna ideal e emotiva buscando e conscientizando um Eu perdido que poderia ter sido.

No que se refere ao ponto três, da identidade do business, “Conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida”, pode-se afirmar que é o momento presente da pesquisada.

Atualmente, aos 50 anos de idade, existe a possibilidade de evolução do projeto pessoal e profissional, com a qualificação da liderança: conservando o quanto já construído, qualificando ainda mais a si mesma e ao seu negócio, e transmitindo o projeto vida aos colaboradores, além de possibilitar a expansão social.

Entretanto, neste momento, ressurge a sombra da ambivalência, da dúvida entre o fazer e o não fazer, entre o ser e o não ser, entre o querer e o não querer, o que impede o reconhecimento da intencionalidade original do Em Si ôntico.

A dúvida da pesquisada sobre a evolução do seu negócio, apresenta como resultado a manifestação psicossomática, no corpo, na emocionalidade e no comportamento. Portanto, há uma disfunção, contrária à vida.

Neste ponto, cabe uma reflexão sobre as problemáticas apresentadas, evidenciando-se que não saber para que lado ir, a falta de identidade do escritório, a falta de visão de um futuro para o negócio, a falta de pessoal, são obscuridades, surgidas como consequência da divisão interna. A cisão interna reflete-se externamente e a dor, ou a frustração pelo potencial não realizado, reflete-se no corpo e na alma.

A questão de não saber se quer crescer ou se prefere permanecer na mediocridade, também é um reflexo da divisão, pois o Em Si ôntico pulsa, pede e, paralelamente, há a moral social que diz: você está bem assim, para que trabalhar mais? Para que ganhar mais dinheiro?

Neste momento, é utilizado o instrumental da ciência ontopsicológica, com a leitura e interpretação das imagens, revelando a causa e apontando a solução: a causa é o passado, que ainda se faz presente, na forma da imagem da freira²⁴, da mulher velada²⁵; da mulher rainha, da maternidade, assim como o conto da cinderela, todos estereótipos da feminilidade e da

²⁴ “1) Pessoa desinvestida do ambiente organísmico real, portanto, cindida do próprio Em Si; 2) Indivíduo intencionado por programação exclusiva do superego social, religioso e mecânico.” (MENEGHETTI, 2012, p. 121).

²⁵ A mulher velada aparece quando se encontra o sábio; ela desvia a mulher da hipótese de uma relação muito importante. Aparece a mensagem manifesta: ‘Não confie, nada é verdade, recorda aquilo que sua mãe sempre ensinou!’. (MENEGHETTI, 2004b, p. 87).

matriz reflexa. A resposta é dada pelo Em Si ôntico, que se manifesta de forma circular e que dá um sinal, que, compreendido, escutado e seguido, move todo o entorno, consentindo a entrada no mundo da vida, onde tudo é possível.

Conforme a metodologia ontopsicológica, a imagem é a revelação da intenção do homem. Significa “a forma como age em mim ou em outro. O como da ação” (MENEGHETTI, 2008, p. 135). E quando se interpreta toda a fenomenologia do humano, os sonhos, a psicossomática, os lapsos, colhem-se formais que especificam quânticos em ação. O traçado dos quânticos formais constitui a imagem (MENEGHETTI, 2010), ou seja, a imagem são informações a respeito da realidade interior do sujeito. “A partir das imagens compreendo o que o sujeito está fazendo, o que está acontecendo nele” (MENEGHETTI, 2010, p. 60).

Portanto, a imagem revela que, para chegar a resolver a ambivalência, é necessário superar os estereótipos da feminilidade e a matriz reflexa por meio da ação e de acordo com o que a vida prevê, com o Em Si ôntico, o qual se constitui como o princípio essencial do humano, definido por Meneghetti (2005) como a identidade da unidade de ação que especifica o homem conforme o projeto de natureza. A partir do momento que se existe, tem-se a liberdade de ser somente conforme a identidade ôntica.

Na imagem em que a pesquisada se vê escovando o cabelo²⁶, que representa força e vitalidade, indica que tem condições, força e vitalidade para dar continuidade ao projeto de vida.

“O indivíduo é uma unidade de ação, que tem uma identidade e que, da unidade de si mesmo, entra em abertura de tensões evolutivas e realizadoras” (MENEGHETTI, 2010, p. 224). Para tanto, torna-se necessária a flexibilidade do Eu em identificar as informações do núcleo instintual e metabolizar o ambiente de forma apropriada e funcional a sua realização. A relativização dos estereótipos determina a flexibilidade do Eu, tendo como resultado: bem-estar, autonomia e criatividade, tendo em vista que a falta de resposta às novidades dos estímulos advindos do ambiente determina um estado constante de frustração (MENEGHETTI, 2010).

Deste modo, existem imagens que correspondem à natureza humana, o mesmo *continuum* dinâmico da vida, que nos coloca em correspondência à essência do que somos, da qual fomos constituídos, e existem imagens que não correspondem ao projeto de vida. A questão está em saber decifrar, em saber ler aquela imagem com exatidão, o que é possível

²⁶ Sinal de majestade para o homem e de graça vital para a mulher. Biologicamente, denota uma função sadia de forma e de fascínio (MENEGHETTI, 2012, p. 93).

utilizando-se o critério do Em Si ôntico e as demais descobertas da ciência ontopsiológica, já citadas anteriormente, como: campo semântico e matriz reflexa.

5 AÇÕES IMPLEMENTADAS OU RECOMENDADAS

Essa etapa consiste em descrever a alternativa escolhida para reverter ou amenizar os problemas identificados, justificando o porquê da escolha. Caso a alternativa ou proposta escolhida seja colocada em prática, é importante acompanhar a evolução, registrando as mudanças.

Com o presente estudo de caso, a pesquisada conseguiu conscientizar e fazer progressos, como se apresenta na sequência.

a) No âmbito do negócio, decidiu separar a atuação jurídica trabalhista, mantendo a especialidade, porém, fazendo pessoalmente somente a parte da trabalhista-empregador. A parte da trabalhista-empregado repassou para atuação exclusiva de outro profissional, que assessora e orienta no que for necessário.

Essa decisão foi importante, pois lhe possibilitará manter o foco no seu interesse que é a atividade focada no empresário, ao mesmo tempo, ganhará 50% pela coordenação da parte que passou para outro profissional, empregado.

b) No âmbito da liderança, conscientizou-se que o problema atual, com a formação de colaboradores, parte da sua onipotência e da dificuldade de delegar, atuando de forma centralizadora.

A pesquisada tem consciência que sabe servir o cliente, mas, também, que não sabe servir o colaborador, não lhe dando a devida importância e não sendo foco da sua atenção.

Outro problema na formação de pessoal refere-se a forma como trata o colaborador, mandando e não comandando. A diferença está em que, num você impõe a sua vontade e, no outro modo, a pessoa o segue por vontade própria.

c) No âmbito da relação com a advogada, que é sua filha, prevalecia a dinâmica mãe-filha, a qual dava suporte às atividades da mãe, como coadjuvante. Houve a ruptura com o instituído e passou-se para uma relação líder-profissional, abrindo possibilidade à filha de atuar como advogada, de forma separada, com clientes próprios e repassados, dando, para a pesquisada, a oportunidade de dar-lhe o suporte técnico jurídico, como uma espécie de supervisão, e, contemporaneamente, ajudando a filha de forma efetiva na sua formação como profissional do Direito.

A pesquisada conscientizou-se de que a relação mãe-filha também era projetada nos demais colaboradores e pretende alterar esta dinâmica no processo seletivo dos novos colaboradores que farão parte do projeto de expansão do escritório de advocacia.

d) No âmbito psíquico, houve mudanças físicas, de humor e de comportamento.

As fenomenologias que enfrentava, como prisão de ventre, sangramento intenso nas menstruações se normalizaram, e a pesquisada se sente mais tranquila e feliz na atuação profissional. Os ataques de agressividade, irritabilidade e mau humor se fazem raros ou quase inexistentes.

e) No âmbito da liderança, a pesquisada não se considerava líder, porque entendia como liderança, uma área voltada à atuação de grandes empresários. Com a elaboração do estudo de caso, compreendeu que também é líder, pois dispõe da capacidade para resolver as problemáticas que se apresentam. Também conscientizou que lhe falta a habilidade de coordenar de pessoas, e que deve mudar a sua *forma mentis*, transcendendo o estereótipo dominante da feminilidade, passando a atuar não como mulher-fêmea ou mulher-mãe, mas como mulher-líder, dando possibilidade de atuação à sua ambição e a dos que a rodeiam.

f) Quanto a expandir o escritório de advocacia, a pesquisada visualizou que ainda não é hora, uma vez que precisa das pessoas certas e, neste momento, não as tem, sendo preciso encontrá-las e formá-las. E no que se refere à regularização da atividade como empresa, ainda é possível mantê-la como atividade na pessoa física, como profissional liberal, visualizando que, com a evolução do seu negócio e expansão da sua atividade, entende necessário, num futuro próximo, a formalização da atividade como empresa, isto é, pessoa jurídica.

6 CONCLUSÃO

O presente estudo de caso abordou a trajetória de um empreendimento focado na área do Direito, bem como a trajetória da líder, procurando compreender os fatores que influenciam no processo de tomada de decisão de um negócio, no sentido de manter a especificidade atual, de empresa pequena e genérica, ou ampliando e especializando-se, tendo em vista que o sujeito pesquisado se encontrava em dúvida entre permanecer como está ou expandir o seu negócio.

A ambivalência em que a líder se encontrava é o resultado da divisão entre o que se é e o que se é ensinado a ser. Deste modo, o processo de reflexão, mediado pelos referenciais teóricos e metodológicos da Ontopsicologia, possibilitou individuar os fatores que influenciam no processo de tomada de decisão do líder. Dentre eles estão a ambivalência, a psicologia feminina negativa²⁷, a matriz reflexa, os estereótipos, mas também estão a ambição, a intuição, a identidade funcional do business, mas sobretudo o Em Si ôntico, ou a graça feminina²⁸.

Ao descrever a trajetória da empresa e da empreendedora, e identificar a situação atual e a situação futura, compreendeu-se que, se o processo de tomada de decisão é realizado com ambivalência, a possibilidade de sucesso é pequena, ao passo que, seguindo a intuição, o alcance de positividade no resultado é de 200%. Deste modo, a saída para a realização da pessoa é a ação, coincidente com o projeto original.

Para dar consistência à análise, utilizou-se o constructo da identidade funcional do business, pautada em três pontos centrais: decidir fazer parte da vida, compreender a vida como oportunidade de protagonismo e conservar, qualificar e transmitir a ação do projeto vida, possibilitando compreender e identificar as passagens em que a líder rompeu com o instituído em busca de seu projeto original e de crescimento e aquelas escolhas que a afastaram do seu objetivo principal.

Possibilitou, ainda, compreender que, com a o auxílio da psicoterapia e dos instrumentos da metodologia ontopsicológica, o indivíduo consegue visualizar qual é caminho correto a ser seguido e quais os passos que deve fazer.

²⁷ “Psicologia Negativa - Uma involução ou um aspecto esquizofrênico que entra em simbiose com um outro e o parasita. Efeetua-se por qualquer frustração existencial não sucessivamente compensada por ação específica”. (MENEGETTI, 2001, p. 135-136).

²⁸ “Estado Geral que constitui o sujeito em bem-estar e experiência de segurança e vantagem. Participação a uma novidade de ser, quase não parecendo própria da natureza do sujeito” (MENEGETTI, 2001, p. 78).

Evidenciou-se que, ao longo de sua trajetória, o sujeito pesquisado revelou-se com capacidade de liderança, pois nas várias etapas da vida, conseguiu dar solução às problemáticas com as quais se defrontava.

E, ao finalizar esta etapa, a pesquisada deu-se conta das ações que necessitam ser implementadas tanto no âmbito profissional, do negócio, da liderança, quanto no âmbito pessoal e psicológico. Portanto, se inicia um novo momento na trajetória da líder e do negócio que, se conduzido de modo exato, trará os resultados almejados.

Conclui-se que a empresa nada mais é do que a projeção pessoal do líder. Se o líder é ambivalente, tal ambivalência reflete-se na empresa. Portanto, para atuar o crescimento e evolução da empresa é preciso fazer evoluir a pessoa, a personalidade do líder. Assim, para a pessoa que decidiu assumir a responsabilidade de atuar a liderança, é imprescindível, primeiro, descobrir e afrontar aspectos da própria personalidade, muitas vezes inconscientes, mas que representam obstáculo à evolução pessoal e profissional, tornando obscura a possibilidade de tomada de decisão acertada.

Quanto à líder mulher, mais cedo ou mais tarde, se quer ser líder, deve afrontar e resolver o problema da ambivalência. Esse é o primeiro passo: conscientizar o problema, identificar a sua causa e resolvê-lo, decidindo fazer parte da vida. A partir da resolução das problemáticas de ordem pessoal, abre-se a oportunidade de ser protagonista da própria vida, atuando a própria identidade. Assim, antes tem-se a divisão entre atuar um modelo aprendido na infância e o próprio projeto de vida, e, depois, alcança-se a liberdade²⁹ de seguir a própria identidade.

O exercício da ação, pelo trabalho, em coincidência com a própria identidade, permite dar continuidade ao projeto original: conservando o que já conquistou, imprimindo qualidade a si mesma e ao negócio e, expandindo, transmitindo vida e dando oportunidade também para os outros.

Sabe-se que a evolução é contínua, que não existem saltos, e que cada ação pede outra, ainda mais qualificada. Por isso, deve-se seguir adiante, momento a momento, procurando seguir de acordo com a própria identidade, pois *“Não existe um salto, é o contínuo do uno: ser, saber e fazer são modos da unicidade dessa identidade de natureza”* (MENEGETTI, 2013b, p. 34, grifo do autor).

²⁹ “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.” (MENEGETTI, 2013a, p. 34).

Considera-se que os objetivos estabelecidos foram alcançados e, com tal estudo, espera-se contribuir para que outros profissionais possam valer-se deste conhecimento, passando a investir de modo diferenciado em sua formação. Para tanto, se sugere prosseguir os estudos nesta área, ampliando a base de investigação empírica, e disseminando os resultados no âmbito acadêmico e profissional.

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- BARBIERI, J. B. P.; ANDREOLA, M. T. Conquista da autonomia integral, em mulheres, através de projeto social e instrumento de training sociopsicológico. **Revista Temas em Psicologia** – 2012, Vol. 20, no 2, 491 – 508.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. A experiência vivida. 2. ed., São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.
- EISENHARDT, K. M. *Building Theories from Case Study Research*. The Academy of Management Review, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.
- GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- ISHIKAWA, K. *Guide to Quality Control*. Asian Productivity Organization, Tokio, 1976
- JESUS, J. de.; BARBIERI, J. B. P. A Inteligência Humana Feminina para a Tomada de Poder. **Revista Saber Humano** - Ano 5, número 6 - 2015.1 - ISSN 2446-6298, p. 93.
- LLEWELLYN, S.; NORTHCOTT, D. *The “singular view” in management case studies qualitative research in organizations and management*. An International Journal, v. 2, n. 3, p. 194-207, 2007.
- LÜDKE M. M., A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU; 1986.
- MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MENEGHETTI, A. *Dicionário de Ontopsicologia*. São Paulo: Ontopsicológica Editrice, 2001.
- _____. *Imagem e Inconsciente*. 3. ed. Florianópolis: Ontopsicologica Editrice, 2003a.
- _____. *Ontoarte: o em si arte*. Florianópolis: Ontopsicologica Editrice, 2003b.
- _____. *A Feminilidade Como Poder, Sexo, Graça*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2004a.
- _____. *Manual de Ontopsicologia*. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004b.
- _____. *O Em Si do homem*. 5. ed., Recanto Maestro: Ontopsicologia Editrice, 2004c.
- _____. *Campo Semântico*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2005a.
- _____. *Fundamentos de Filosofia*. São Paulo: Ontopsicológica Editrice, 2005b.
- _____. *A Psicologia do Líder*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2008a.

_____. *ANTONIO MENEGHETTI: Uma viagem de sucesso*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2008b.

_____. *Dicionário de Ontopsicologia*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2001.

_____. *Manual de Ontopsicologia*. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2010.

_____. *Prontuário Onírico*. 6. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012b.

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

_____. *Psicologia Empresarial*. São Paulo: Foil, 2013b.

_____. *Seis Mulheres e a Imaculada Conceição*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013c.

_____. *A Feminilidade Como Poder, Sexo, Graça*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2013d.

PATTON, M. G. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.

PERFORMANCE LÍDER: Ano I, Edição Especial 2008c

PERFORMANCE LÍDER: Ano V, N. 10, Edição Especial 2012a.

RE. Case studies. In: DENZIN NK, Lincoln YS (eds). *Handbook of qualitative research*. London: Sage, 2000.

VIDOR, A. *Fenomenologia e Ontopsicologia: de Husserl a Meneghetti*. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

ZANELLI, J. C. *Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas*. Estudos da Psicologia, n. 7, p. 79-88, 2002.

YIN, R. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2a ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.