



ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO MBA BUSINESS INTUITION**

FERNANDA LENCINA DE OLIVEIRA BORTOLUZZI

EXPERIÊNCIA DE LIDERANÇA ATRAVÉS DA AUTOBIOGRAFIA

RECANTO MAESTRO

2016

FERNANDA LENCINA DE OLIVEIRA BORTOLUZZI

EXPERIÊNCIA DE LIDERANÇA ATRAVÉS DA AUTOBIOGRAFIA

Trabalho de Conclusão do Curso de MBA
Business Intuition, Antonio Meneghetti
Faculdade-AMF.

Orientadora: Prof.^a Ma. Maria Alice Schuch

RECANTO MAESTRO

2016

Sumário

1 INTRODUÇÃO	1
2 MÉTODO.....	3
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	3
3.1 Líder e Liderança	3
3.1.1 Líder e liderança segundo Antonio Meneghetti	4
3.1.2 Liderança feminina na perspectiva Ontopsicológica.....	8
4 APRESENTAÇÃO DA NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA	10
5 CONCLUSÃO.....	14
7 REFERÊNCIAS	16

1 INTRODUÇÃO

Mesmo sendo muito discutido este tema, ainda hoje torna-se necessário abordar a necessidade da mulher assumir outros papéis que possibilitam a plena realização existencial, assim a mulher busca um espaço no mercado de trabalho.

No século XIX, a mulher exercia um papel único dentro da sociedade, o de servir e cuidar de sua família, o tão conhecido “dona de casa”. Meneghetti, na obra *Feminilidade como Sexo, Poder, Graça* expõe sobre o assunto:

Sim, as mulheres são sozinhas diante de problemas organizativos que dizem respeito a toda a família e a toda a sociedade, mas pergunto-me, não são elas mesmas que querem assim? Tudo isso para depois se fazer de vítimas e acusar os outros pelo que não conseguem fazer porque *não querem* (MENEGETTI 2013, p. 23- 24).

Mas hoje a visão da mulher no mercado de trabalho mudou, ou seja, ser bem sucedida nas organizações, visar os postos de responsabilidade, tornou-se um objetivo feminino, Meneghetti(2013) fala que a mulher não deve ser mais dependente do homem e que não é feita apenas para a família.

A mulher se multiplica para realizar todas as suas funções, tais como: profissional, dona do lar, mãe, esposa e ainda não esquecendo de ser feminina, além de ter habilidades para enfrentar imprevistos e discriminações, ganhando credibilidade e tornando-se uma verdadeira administradora de sua própria vida.

Atualmente, o que se pode observar em artigos publicados e no case que será apresentado no decorrer deste trabalho é uma mulher mais moderna e madura para o mundo dos negócios.

Isso se deve a conscientização da mulher a respeito da necessidade de independência financeira e realização profissional, despertando a potencialidade e habilidades que as mulheres têm, para ocupar cargos de maior importância. Com a globalização em ato, o mundo está cada vez mais veloz, com isso pode-se observar uma mulher cada vez mais protagonista. A inteligência ao feminino significa um modo próprio de metabolizar a realidade, pontua Meneghetti: é forte e capaz, basta querer, traçar as metas e fazer acontecer.

Nos dias atuais as mulheres estão acordando para a vida, embora possamos observar que tenha muitas que ainda dormem, não encontraram seu lugar. Por algum motivo, muitas mulheres pensam que nunca irão ser alguém na vida: não adianta nem tentar, pois não vai dar em nada mesmo. As mulheres na grande parte pensam: para que vou tentar se minha mãe não conseguiu? Sendo assim, este trabalho tem como problemática de pesquisa: é possível demonstrar a trajetória na conquista da liderança sob o enfoque da inteligência ao feminino? Afinal, líder: um pouco se nasce; muito se torna (MENEGHETTI, 2009).

O objeto desta pesquisa é a liderança feminina, em que a mulher líder tem consigo o potencial de liderar.

Já o objetivo geral é analisar a trajetória de participação e liderança feminina na gestão empresarial. E para os específicos:

- Descrever a trajetória da participação e liderança feminina.
- Demonstrar que apesar dos desafios e dificuldades no cotidiano feminino é possível conciliar a vida pessoal, estudantil com vida profissional.
- Enfatizar a importância da determinação da mulher, no campo empresarial.
- Aprofundar o estudo acerca da liderança feminina na perspectiva da Ontopsicologia.

A realização deste trabalho propõe-se demonstrar que a escola ontopsicológica pode colaborar com o desenvolvimento da inteligência ao feminino.

Desta forma justifica o trabalho:

- demonstrando que apesar dos desafios e dificuldades no cotidiano feminino é possível conciliar a vida estudantil, à sua vida pessoal com a vida profissional;
- evidenciando a importância da determinação da mulher, para alcançar a liderança.

A importância do desenvolvimento deste estudo no âmbito acadêmico é estimular a elaboração de outros trabalhos com o objetivo de instigar jovens na busca do seu desenvolvimento pessoal e profissional.

2 MÉTODO

No que se refere à metodologia, a presente pesquisa caracteriza-se como narrativo autobiográfico. As narrativas autobiográficas têm como características a análise das situações e experiências vividas. O método autobiográfico distingue-se por ser uma metodologia baseada na narração em que situa a própria história do sujeito, “tratando-se de uma metodologia de pesquisa e de formação orientada por um projeto de conhecimento coletivo e individual, associado a um processo de formação existencialmente individualizado” (JOSSO 2004, p.85). O método autobiográfico reconhece tanto os saberes formais externos aos sujeitos, quanto os saberes subjetivos e não formalizados que as pessoas transportam consigo, os quais são tecidos nas suas experiências de vida em diferentes contextos socioculturais (DELORY-MOMBERGER, 2008).

A teoria de referência de análise é a Ontopsicologia através dos Sete Pontos do Empreendedor (MENEGHETTI 2008, p.69.).

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção é abordado o referencial teórico que irá fornecer informações que fundamentam este trabalho dando alicerce para uma melhor compreensão sobre o assunto tratado.

3.1 Líder e Liderança

A liderança é, sobretudo, um relacionamento, um processo mútuo de ligação entre líder e seguidor. Tal processo envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, orientado principalmente para o atendimento de objetivos e expectativas mútuas.

Há muito se fala a respeito da liderança, baseando-se em clássicos como, por exemplo, Churchill ou Gandhi, mas um conceito sobre liderança é trazido por Smith, e Peterson (1994) escrevem sobre a compreensão de liderança do ponto de vista de Weber e Maquiavel, que veem o líder como fonte de influência sobre as pessoas.

Estudando a visão de autores como: Hunter (2004), Daft (2007), Bowditch (1999), Peeling, (2007), Robbins, (2005) e Silva, (2005), é possível visualizar que estes corroboram com a visão de liderança dos autores citados no parágrafo anterior, ou seja, como fonte ou capacidade de exercer influência.

“A liderança tem a ver com a coragem e a capacidade necessária para levar uma empresa em frente e em progressão, apesar de todas as dificuldades que se possam juntar no caminho” (ADAIR, 1993; p.12), e ainda com a “capacidade para programar as ações necessárias para o cumprimento da missão própria e dos outros” (DULUC, 2000: p.74).

Segundo Hampton há dois conceitos básicos diferentes de liderança, na medida em que ela é aplicada ao problema da administração das organizações.

“Um deles oferece uma visão ampla, majestosa, que alcança o imenso problema de se definir, construir e manter o caráter e a cultura distintos de uma organização. A segunda noção de liderança tem alcance menor. Ela define a liderança como o processo interpessoal pelo qual os gerentes influenciam os empregados a executar os objetivos de tarefa fixados” (HAMPTON 1990, p. 1990).

Para o autor Hunter, “a liderança consiste em identificar e satisfazer as necessidades de um grupo” (2004, p. 71). Hesselbein (1999, p. 10) conceitua liderança como “a capacidade de administrar, tendo em vista a missão da organização e a mobilização das pessoas em torno dessa missão”. Jacobs (p.232) refere que liderança “é uma interação entre pessoas na qual uma delas apresenta informações de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados, caso se comportem da maneira sugerida ou desejada”.

Referindo-se ao significado da ação de liderar, Madza (2006, p. 8-9) considera que “é construir habilidades, conhecimentos e qualidades sem a vantagem de uma capacitação sistemática”. Enquanto para Duluc (2000, p.79) liderar “é a capacidade de mobilizar indivíduos livres, colaboradores e de suscitar a sua participação voluntária para o alcance de objetivos”.

3.1.1 Líder e liderança segundo Antonio Meneghetti

Meneghetti(2008), na obra A Psicologia do Líder, conceitua o verdadeiro líder, como sendo o momento providencial do espírito no mundo, como mão de auxílio para muitos. É ele o homem que, por meio do próprio egoísmo, ou seja, ao realizar e

construir o melhor para si mesmo realiza também o interesse público e ainda que o líder é um estimulador de inteligência, e de dialética, que impõe uma aceleração à existência de crescimento e progresso.

Na referida obra, o autor traz que:

“líder, propriamente, indica o dirigente, a pessoa-vetor, aquele que controla as operações, tendo a capacidade de síntese de um contexto de relações, ou seja, é o centro operativo de diversas relações e funções. Uma vez estabelecido um escopo, é capaz de buscar e criar os meios e as pessoas funcionais a este” (MENEGETTI 2008, p.22).

Meneghetti (2013) menciona sobre os valores do líder:

O líder, nos seus significados, implica tantos valores: uma completude em si mesmo, uma precisão de escopo e de meios, uma capacidade intrínseca – por experiência, por técnica e por relações – de realizar o que prefixou para si. Toda sua impostação baseia-se sobre uma possível e consciente realização. (MENEGETTI 2013, p. 257).

A principal atividade de um gestor ou líder é a de conduzir pessoas de forma que, elas possam oferecer seu máximo. Lidar com pessoas com pensamentos, ações, estilos e formação diversas e mesmo assim, conseguir os melhores resultados.

De acordo com Meneghetti o líder nada mais é que:

[...]aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar, que sabe construir harmonia das relações entre todos, para que exista um nível máximo de produção de valores e de coisas. É alguém capaz, que sabe salvar e sabe ser funcional a todas as partes, para que estejam harmonizadas a uma produção (MENEGETTI 2008, p. 24).

O líder é aquele que sabe ensinar e também aprender, o líder tem que saber lidar com as pessoas, pois é através das pessoas que são realizadas as ações e consequentemente os resultados são ou não atingidos, uma vez que são elas que fazem as coisas acontecer dentro e fora da empresa.

Meneghetti refere-se ao que diz respeito ao líder:

[...]o líder um sujeito com três características fundamentais: a) superioridade de potencial humano de nascimento, no que 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 (MENEGETTI 2008, p. 32).

Em outra passagem, o autor explica que “o líder é uma pessoa que coenvolve outros na sua direção, é um *coenvolvedor* de significado e de valores, sabe representar um valor que os outros não têm, mas que buscam; sabe sê-lo e fazê-lo” (MENEGETTI 2008, p.201).

Na obra Sistema e Personalidade o autor refere-se ao líder, pontuando que segundo ele “é qualquer operador social que seja capaz de uma avançada funcionalidade para o humano” (MENEGETTI, 2004, p.237).

E complementa:

O líder é uma pessoa que, a partir da própria experiência, da própria inventiva, encontra e opera uma solução funcional à *gestalt* social da qual faz parte e dela obtém uma gratificação moral. Tem uma capacidade, portanto, de operar uma solução funcional ao contexto social e em troca obtém uma exaltação moral, que, para ele, é intrinsecamente também realização espiritual (MENEGETTI 2004, p. 238).

Ainda, na obra Sistema e Personalidade, o autor cita que o líder “é um testemunho de tudo aquilo que cada homem é, portanto não deve esconder a oportunidade e a responsabilidade que cada homem carrega” (MENEGETTI 2004, p.241).

Concordamos com Meneghetti quando afirma que o líder é aquele que através do próprio egoísmo, ou seja, realizando e construindo o melhor para si mesmo realiza também o interesse público, social, estimula a sociedade, revitaliza e impõe uma dialética de crescimento e progresso (MENEGETTI 2008).

Mas para Meneghetti (2008) um líder pode ser identificado quando possui 7 pontos:

- 1) Potencial natural que varia por especificação e por intensidade,
- 2) Evolução técnica racional em ISO (em grego, significa “igual”) com o potencial natural,
- 3) A ambição,
- 4) Amor pelo próprio trabalho,
- 5) Conhecimento superior e específico sobre o seu setor,
- 6) Transcendência solitária ao utilitarismo funcional e

7) Racionalidade sobre a intuição.

Potencial natural que varia por especificação e por intensidade significa que o potencial natural do líder deve ser especificado, desenvolvido e atuado na história. O líder é aquele que tem a coragem de inventar-se de modo diferente, ganhando e realizando o sucesso. O líder deve evoluir o Eu lógico histórico em igualdade, em uniformidade com o próprio Em Si ôntico. Deve ter uma evolução racional adequada em relação ao potencial que possui. Neste ponto está conexa a formação, a experiência, a coerência, o sacrifício. Além disso, deve ter ambição, que no líder é a vontade e está diretamente relacionada com a função social de realizar com sucesso, sendo, ao mesmo tempo, utilidade para o grupo circunstante. Juntamente com o potencial e a capacidade técnica racional é fundamental a ambição. Não basta uma pessoa ser inteligente e não ter vontade e ambição para realizar. Um líder também deve amar o objeto que produz, deve vivê-lo, deve senti-lo.

“Cada um tem o seu estilo e os seus modos, porque o amor pelo objeto que produz, pelo objeto que vende, transmitirá a sua semântica de sucesso aos outros: se o líder ama o seu produto, sem dúvida o vende. O amor do líder pelo seu produto é uma atração: o cliente que vai comprar dele, sente-se partícipe de uma liderança” (MENEGETTI, 2008, p. 70).

Este amor pelo produto é uma distribuição de valores subjetivos, e é fundamental que o produto que o líder faz tenha a sua participação, a sua presença, pois esta relação gera fascínio, mercado, dinheiro e sucesso.

Em relação ao quinto ponto, o líder deve ter o conhecimento mais atualizado e mais minucioso sobre o seu objeto de produção e o mercado em que atua. Caso encontre uma pessoa superior a ele deve aprender aquele particular e renovar a si mesmo. Deste modo, a mente do líder deve estar sempre orientada, de modo prioritário, ao útil e funcional da sua empresa. A “transcendência solitária ao utilitarismo funcional significa estar em uma situação, sem morrer dentro dela” (MENEGETTI, 2008, p. 64). Deve possuir uma mente livre e não ser condicionado por nenhuma situação externa, seja empresarial que afetivo-pessoal. E o último ponto refere-se exatamente a saber colher e racionalizar a própria intuição. A intuição é um flash de inteligência que consente ao líder ver onde está o negócio.

Racionalidade significa saber praticamente o que o líder deve fazer. A intuição, organizada em racionalidade histórica constante, determina, inevitavelmente, o sucesso. O líder, colocado no contexto, imediatamente colhe onde se encontra a solução. A

cautela constante de ter íntegra a inteligência subjetiva é a garantia do sucesso externo. A partir da intuição evidencia-se onde está a linha de desvantagem e de sucesso do líder.

3.1.2 Liderança feminina na perspectiva Ontopsicológica

Para melhor entendimento começaremos dando uma definição do que é Ontopsicologia. É uma ciência recente que tem por objeto a análise da atividade psíquica (MENEGHETTI 2010).

Meneghetti traz a Ontopsicologia como sendo:

Uma ciência, uma teoria, um conhecimento existencial, que dá uma visão de como colher o homem e o mundo; o seu objeto específico é o humano neste planeta. A Ontopsicologia revê, requalifica a posição de responsabilidade do homem enquanto tal, no seu modo posicionamento natural e original, isto é, como o homem é constituído pelas leis da natureza. O seu interesse é a autenticidade, a exatidão do operador enquanto homem. Esta é a posição, a pretensão, a atitude que a ontopsicologia quer por si; por consequência, é uma ciência infinitamente interdisciplinar (MENEGHETTI 2005, p 366).

Pode-se dizer também que a Ontopsicologia é a mais recente entre as ciências humanistas e tem como objeto de estudo a análise da atividade psíquica inerente ao humano. Através do seu método é possível a repetibilidade e a reprodutividade dos resultados. Permite, na sua aplicação tornar exato o pesquisador, o operador, o líder em qualquer campo que opere (administração, economia, política, medicina, arte, filosofia...). Para autenticar o operador - o empresário e não a empresa, o político e não o governo- pode ser aplicado em todas as áreas, por isso, é considerado um método interdisciplinar (MENEGHETTI 2010).

A metodologia ontopsicológica tem como visão a formação holística dos indivíduos e utiliza-se de técnicas e instrumentos próprios, baseados em suas descobertas específicas, para a formação dos jovens que serão os futuros líderes empresariais. Existem poucas pesquisas de mestrado e doutorado realizadas no Brasil sobre a aplicação desta metodologia para a formação de jovens lideranças e qual resultado proporciona, sendo um amplo campo a ser explorado, como mencionado por Mendes (2009) e Bazzo (2011).

Pontua Meneghetti em sua obra O Projeto Homem:

A meu ver a grande psicologia ainda não compreendeu a mulher. O meu ponto de vista pessoal é que a mulher é uma situação maravilhosa, porém - enquanto ela não tiver alcançado o nível onde é profundamente livre e senhora de si mesma - eu não terei muita confiança na psicologia do futuro, porque a psicologia resolutoria deve ser feita por mulheres bem sucedidas. Conheço a verdadeira mulher por trás de sua consciência, porém, quando começo a lhe falar, vejo que ela não compreende nada de sua grandeza e de sua graça. É uma questão de consciência: a mulher está em atraso para compreender a sua grandeza (MENEGETTI 2011, p. 126-127).

O livro *Feminilidade como Sexo, Poder, Graça* evidencia a possibilidade da mulher do século XXI alcançar a liderança e o poder, devido ao trabalho responsável e liberdade de escolha que vem desenvolvendo atualmente deixando de seguir o estereótipo de esposa e mãe como atividade referencial ou única opção. (MENEGETTI, 2013).

No que diz respeito a estereótipo, segundo a Ontopsicologia é uma conduta, um hábito geral, um modo mental comum a uma sociedade ou a um grupo. E podemos trazer alguns exemplos de estereótipos: o construir uma família, a religião, o modo cultural, político, tudo aquilo que as pessoas consideram absoluta (MENEGETTI 2012).

Segundo nossa vivência e observação pessoal, a primeira coisa que devemos compreender é a família é uma opção e não um fim e que se agirmos da forma correta desta forma seremos complementar ao homem bem como o homem é complementar a mulher.

Concordamos totalmente com o autor que a mulher deve absolutamente iniciar uma total independência em relação ao homem (MENEGETTI 2013, p. 267-268).

Conforme apontado por Meneghetti uma mulher líder deve ter algumas impositões:

A mulher, desde muito jovem deve ser educada a ser pessoa, a ser a si mesma... A mulher deve ter um espírito de independência empresarial desde jovem. Deve responsabilizar-se em como conquistar a sua independência econômica e o seu sucesso profissional, porque o sucesso profissional é autonomia da sua liberdade, das suas opiniões, da sua personalidade. (MENEGETTI, 2013, p. 268).

A mulher casada ou até mesmo namorando com um homem deve conquistar a liberdade econômica, ela deverá conquista-la por conta própria não apenas sua liberdade, mas qualquer desejo seu deve ser realizado exclusivamente por si mesma (MENEGETTI, 2013).

De acordo com Meneghetti para ser líder deve ter classe.

A mulher de classe é aceita por todos, todos a respeitam e fazem dela uma base de referência e de segurança em todos os relacionamentos que se pode ter com ela [...] A mulher de classe é uma inteligência liderística que sabe monopolizar todos os seus dotes em ênfase de si mesma e de poder social (MENEGETTI 2013, p.270).

4 APRESENTAÇÃO DA NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA

Menina, que veio do interior de Santa Maria, município do Campestre do Menino Deus de uma cidadezinha chamada Rincão do Soturno. Filha de Ana Alice dos Santos Lencina e Luiz Fernando de Oliveira, tendo mais dois irmãos, uma irmã mais velha e um irmão mais moço. Antonio Meneghetti define segundogênito como sendo sempre muito crítico, pois, nascendo por segundo considera-se o descarte da família, que já viveu aquela experiência anteriormente, nada é novo. Em decorrência, “no segundogênito se desenvolve a tendência a estudar o primogênito, colher os seus pontos fracos e ali tornar-se forte”. (MENEGETTI 2011, p. 76).

Vivenciamos essa situação: enquanto nossa irmã era chamada de “porcelana” nós, ao contrário éramos consideradas fortes, destemidas, sendo que com a primogênita a disputa de comando era uma constante. Meneghetti pontua ainda que o segundogênito desenvolve-se sempre ao contrário do primogênito. De fato recordamos que, enquanto nós gostávamos era mesmo de uma boa pelada de futebol, jogar bolinhas de gude e participar de corridas à cavalo, apesar de todo o esforço dos familiares, bonecas eram coisas da irmã mais velha e para nós nada significavam. Enquanto a primogênita tomava conta da casa, nós ficávamos com a lida no campo e assim fomos crescendo.

Mas na verdade cada ser humano é uma pessoa única, é um projeto, conforme pontua Meneghetti. Nós nunca gostamos muito de ficar confinadas em casa, nos agradava o fazer, o ganhar, a atividade. Aos 10 anos fazíamos a faxina da casa da avó,

uma vez por semana, para no início do mês receber a quantia de R\$30,00. Parece não ser muito, porém considerávamos interessante. À noite lavávamos a louça do jantar em casa, recebendo pelo trabalho R\$8,00 por semana, valor pago pela irmã, dessa forma íamos juntando um dinheirinho e quando alguém precisava emprestávamos e cobrávamos juros. Aos 13 anos iniciamos o trabalho de acompanhante de idoso nos finais de semanas, pelo qual recebíamos R\$ 300,00. Permanecemos durante 7 meses, mas não foi possível continuar, pois a pessoa em questão encontrava-se em estado terminal, exigindo cuidados especializados. Aos 14 anos surgiu uma nova oportunidade: auxiliar de cozinha às quartas-feiras, sempre com um retorno financeiro e logo a seguir um novo trabalho, também como acompanhante de idoso desta vez, uma senhora muito lucida.

A vontade de conquistar a liberdade era sempre presente em nós, ou seja, sair da casa paterna e este desejo culminou com o casamento aos 17 anos. A família exigia que para sairmos de casa precisaríamos estar casada e para nós além de estar casada, possuir casa própria era condição fundamental: a casa foi construída em um mês. Nos tornamos dona de casa, e nossa vida começou a mudar. Iniciamos uma vida própria, independente, somente nossa, em outro município. De fato no livro *Pedagogia Ontopsicológica* lemos que o segundogênito para encontrar o seu caminho, a sua realização, deve afastar-se do primogênito e seguir a sua própria estrada (MENEGETTI, 2002).

Na nova residência, logo após o casamento iniciamos a trabalhar com jardinagem, corte de grama e um mês depois soubemos que uma indústria acabara de instalar-se na região e estava recrutando funcionários. Enviamos nosso currículo, fizemos a entrevista com a proprietária e fomos aceitas para um contrato de experiência de três meses, contrato este que foi efetivado e perdura por 8 anos. Iniciamos fazendo o básico, aos poucos fomos mudando de setor e conhecendo todos os processos da empresa. Depois de cinco anos de muito trabalho e grande aprendizado fomos promovidas a gerente de produção e ainda temos muito a aprender, pois é um trabalho de arte que exige a máxima perfeição e no qual enfrentamos uma concorrência a nível Brasil. Isso nos gera imenso orgulho e prazer.

Em 2010, novos desafios a enfrentar, surgiu a oportunidade de cursar uma faculdade. Bolsa de estudos ofertada pela empresa, incentivo por parte de um colega, enfim quando menos esperávamos estávamos matriculadas no curso de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade. Novas e boas mudanças, foi aí que tudo começou a

mudar: menina sozinha, muito séria, que seus próprios colegas chamavam de bichinho do mato, com dificuldade de trabalhar em equipe, nunca tendo pensado em se formar, brigona, estressada. Agora uma universitária- inimaginável situação.

Características de nossa personalidade, como: força, vontade e determinação, foram detectadas pela empresária que nos contratou, pontos estes que nem mesmo nós tínhamos consciência.

Conseguimos conciliar casa, família, trabalho e faculdade, priorizando sempre nosso trabalho, pois sem ele não teríamos nossa independência econômica e sem ela não seria possível os demais. Quanto ao relacionamento contamos sempre com o apoio recíproco.

Mais quatro anos se passaram e com o diploma na mão, muitas mudanças foram ocorrendo. Nós que contávamos apenas com um potencial de natureza não conscientizado e concretamente não éramos nada na vida, que começamos em trabalhos humildes, iniciamos a experimentar o nosso potencial de liderança, somos gerente de produção, e não pensamos em parar por aqui, continuamos nos especializando e, queremos ser mais, queremos realizar o nosso projeto, agora mais claramente percebido. Líder se nasce, porém como uma pedra preciosa, precisa ser lapidada.

Após quatro anos cursando Administração de Empresas na Antonio Meneghetti Faculdade, passamos por muitos desafios, mas sempre lá estávamos, com canudo na mão e com muita garra para continuar. Mas mesmo obtendo o segundo lugar por mérito e recebendo como prêmio 40% de desconto no MBA, ainda assim o valor do curso de pós graduação se tornava demasiadamente alto para as nossas posses. Um belo sábado, trabalhando na empresa a chefe perguntou se não gostaríamos de continuar a estudar, fazendo o MBA Business Intuition. Não pensamos duas vezes antes de responder: é claro que sim. Mais uma vez a empresária Sra. Mary Leda Baggio, reconhecendo o nosso potencial, vem em nosso auxílio e por esses e tantos outros motivos lhe somos muito gratas e tentamos retribuir da melhor forma. Como ela mesma diz: TRABALHO, TRABALHO E TRABALHO...sempre dando o máximo que podemos, assim ela nos vê.

Sentimos que crescemos e amadurecemos como pessoa e profissionalmente com os conhecimentos adquiridos na AMF, tanto na graduação como no MBA e ainda com a experiência prática de liderança ao desempenhar funções de chefia na empresa Originale Maison.

Em sua obra Antonio Meneghetti, considera o matrimônio como sendo uma escolha, entre tantas possibilidades na qual a mulher se correlaciona ao homem como solução de auto realização, ou seja, por uma reciproca busca positiva e garantia de efeitos de responsabilidade, de união, de sexo, de amizade, de convivência e todos os outros deveres (MENEGHETTI, 2014). E o que observamos no nosso caso que foi exatamente a reciprocidade de ganhos para ambos, pois adquirimos um lar, além inúmeros bens materiais que no decorrer destes 10 anos de convivência conquistamos.

Outro aspecto neste caso é justamente o de sermos ou não sermos mãe. Não sentimos que somos chamadas à maternidade, mas temos sempre presente uma vontade de auto realização, afirmação profissional e pessoal. O ter filhos para nós poderia vir a ser um estágio secundário, mas entendemos que o casal tem uma idade própria, um tempo só seu, uma história a ser vivida, conforme pontua Meneghetti, e, por experiência pessoal, concordamos plenamente quando o autor afirma que fazer um filho nascer é decisão preeminente da mulher (MENEGHETTI, 2014).

Superadas as fases percorridas até hoje, evidenciamos a pertinência da ciência ontopsicológica e a importância de seu estudo para o desenvolvimento de uma mulher que nasceu com potencial de liderança. Nos foi possível compreender com o estudo desta ciência que se a vida, as situações, as escolhas colocam o segundogênito em um mundo novo, então ele é único e primeiro, é pessoa, líder e gera o próprio universo. “O caminho vencedor do segundogênito é tomar a direção diferente do primogênito.” Em geral, é necessário ensinar ao segundogênito que – “mesmo tendo nascido segundo no interior daquela família – ele é primeiro frente a vida e a história” (MENEGHETTI 2011, p. 77). Chegamos a esta compreensão: somos o segundo na ordem biológica, mas buscamos e encontramos um caminho novo como primogênita frente a vida e a história.

Ao analisar como é possível a nossa participação na gestão de uma empresa que exige alta performance, procuramos demonstrar que apesar dos desafios e dificuldades no cotidiano de uma jovem proveniente do interior, nascida em uma família com baixo poder aquisitivo, segundogênita e do sexo feminino é possível sim libertar-se psicológica e economicamente e ainda vencer e conciliar o sucesso na vida profissional, estudantil e pessoal, sempre enfatizando a importância da determinação da mulher líder. A inteligência ao feminino pode fazer a diferença, mais especificamente a mulher é capaz de ser uma grande líder basta querer e agir.

Concluimos com uma citação de Meneghetti:

O líder possui em si algo que se pode definir vocação ôntica. Em um determinado aspecto, já se nasce com a predisposição, com a atitude: tem em dote natural. Depois por meio da vida e da escola, aprende o ofício. Não é resultado de uma carreira, de anos, mas é uma predisposição de natureza aperfeiçoada por meio da experiência. Portanto, de certo modo, líder nasce líder, mas também torna-se líder (MENEGETTI 2005, p.22).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho reforçou a ideia de que o sujeito deve conhecer-se a si mesmo. Deste modo, a pessoa que não construir bem a si mesmo, que não sabe fazer bem as coisas para si, não saberá fazer para a empresa, nem para o outro. A utilização da metodologia ontopsicológica, envolve um processo de autoconhecimento para nos tornarmos novamente conforme o próprio projeto de natureza. Porém, para que este conhecimento de si mesmo seja possível, é necessário fazer metanóia, que segundo o Dicionário de Ontopsicologia “é a reorganização *in progress* de todos os modelos mentais e comportamentais. A sua essência é desinvestir-se continuamente do passado e o constituir-se sobre a funcionalidade imediata do sujeito aqui e agora, segundo a seleção do Eu a priori” (MENEGETTI, 2001, p. 107 – 108). Eu a priori “constitui aquele possível ótimo a ser concretizado por sucessiva tomada de consciência e de vontade para o nascimento constante do Eu histórico em *progress* contínuo” (MENEGETTI, 2001, p. 69).

Este é o processo que está acontecendo conosco e que tratamos no nosso artigo. Do momento que dizíamos que éramos menina sozinha, muito séria, que os seus próprios colegas chamavam de bichinho do mato, com dificuldade de trabalhar em equipe, brigona, estressada ao momento que atingimos a inimaginável situação de universitária, aconteceram certamente mudanças radicais do nosso modo de pensar e agir. Nosso

potencial de liderança foi sendo conscientizado e, conseqüentemente a importância de sabermos nos relacionar, de obter a harmonia das relações, processo que envolve o como, com quem, quando e onde se relacionar. A metanóia não tem fim, é um processo contínuo e por isso sentimos que não queremos parar por aqui e sim andar em frente.

Retornando aos sete pontos citados por Meneghetti (2008) através dos quais um líder pode ser identificado, nos foi possível evidenciar através da análise da nossa trajetória desde a infância até os dias atuais como gestora empresarial, que apesar dos desafios no cotidiano feminino é possível conciliar a vida pessoal, estudantil com a vida profissional e ainda observar a importância de nossa determinação para a consecução de nossos objetivos. Observamos ainda que nosso potencial de liderança foi pouco a pouco se configurando, através de ações específicas que empreendemos a cada momento de nosso percurso existencial, conforme relatamos no case.

Nossa evolução, inicialmente através de trabalhos muito singelos foi uma busca constante e de acordo com o potencial natural de cada fase de nossa vida. Quanto a nossa ambição, sempre foi mantida acesa, embora as condições iniciais fossem desfavoráveis.

O ponto, amor pelo próprio trabalho, qualquer que fosse este, igualmente nossa trajetória demonstra. Com relação ao item cinco, conhecimento superior e específico sobre o setor, é algo que buscamos sempre e podemos demonstrar através da nossa determinação e do percurso ordenado de crescimento que empreendemos dentro da empresa em que trabalhamos e na qual procuramos aperfeiçoar-nos constantemente. A transcendência solitária ao utilitarismo funcional e a racionalidade sobre a intuição são pontos muito elevados que buscamos através do estudo da ciência ontopsicológica, porém através do nosso case, podemos evidenciar a prioridade que sempre demos na realização daquela atividade que no momento nos parecia útil e funcional ao nosso crescimento.

Atualmente vivemos com satisfação e orgulho interior por não ter jamais traído este nosso potencial natural de liderança, agora conscientizado através de estudo, determinação e muito trabalho.

7 REFERÊNCIAS

- ADAIR, J. **A chefia dinâmica**. Portugal: Francisco Lyon de Castro, 1993.
- BAZZO, P. S. **O impacto da consultoria ontopsicológica no desempenho organizacional**. Dissertação de mestrado em Administração de Empresas. Universidade Federal de Santa Maria, 2011.
- BERVIAN, P. A.; SILVA, da R. do C., A. L. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BOWDITCH, J. L.; ANTHONY, F. B. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- DAFT, Richard L. **Administração**. 6ª. ed. Da Tradução norte Americana Editora Thomson, 2007.
- DELORY-MOMBERGER, C. **Biografia e educação: figuras do indivíduo-projeto**. Tradução Maria da Conceição Passeggi. Natal, RN: EDURN; São Paulo: Paulus 2008.
- DULUC, A. **Liderança e confiança**. Instituto Piaget: Lisboa, 2000.
- HAMPTON, D. R. **Administração contemporânea: teoria, prática, e casos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1990.
- HESSELBEIN, F. Introdução. In: HESSELBEIN, F.; COHEN, P. M. **De líder para líder**. São Paulo: Futura, 1999.
- HUNTER, J. C. **O Monge e o executivo**. 13. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- JACOBS, T. O., **Liderança e intercâmbio em organizações formais , Alexandria . VA: Organização de Recursos Humanos 1970.**
- JOSSO, M. C. **Experiências de vida e formação**. Tradução: José Claudino e Júlia Ferreira. São Paulo: Cortez, 2004.
- MADZA, E. et al. **Mestres da mudança: liderar escolas com cabeça e o coração**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- MENDES, A. M. M. **Método para a gestão do conhecimento em iniciação científica segundo os pressupostos da Ontopsicologia, 2009** . Tese de Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.
- MENEGHETTI, A. **A Feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.
- MENEGHETTI, A. **A Psicologia do líder**. 4. ed. Recanto Maestro: tradução Ontopsicológica Editora Editrice, 2008.
- MENEGHETTI, A. **A Psicologia do Líder**. 5. ed.: Tradução e revisão Ontopsicologica Editora Universitária, Recanto Maestro 2013.

- MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**, Recanto Mestre: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.
- MENEGHETTI, A. **O Residence Ontopsicológico**. 3. ed. Recanto Maestro: Editora Ontopsicológica Editrice, 2005.
- MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2002.
- MENEGHETTI, A. **Projeto homem**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.
- PEELING, N. **O gestor brilhante**. Lisboa: Editorial Presença, 2007.
- ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROBBINS, Stephen P. **Administração: Comportamento organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- JANDA, K. F., **Rumo a explicação conceito de liderança em termos de conceito de power**, U. S. A., Relações Humanas 1960.
- SILVA, R. O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- SMITH, P. B.; PETERSON M. F. **Liderança, organizações e cultura**. São Paulo: Pioneira, 1994.
- STOGDILL, R. M., **Handbook of leadership**, N. Y., MacMillan/ Free Press, 1974.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Trad. Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.