



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE - AMF
CURSO DE MBA IDENTIDADE EMPRESARIAL**

**ASPECTOS DA LIDERANÇA FEMININA COM O USO DA ESTILÍSTICA
DO SUCESSO E SUA APLICAÇÃO NA PRÁTICA: NARRATIVAS
AUTOBIOGRÁFICAS**

por

Jaqueline Maria Schmitz Milanesi

RESTINGA SECA/RS

2019



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE - AMF
CURSO DE MBA IDENTIDADE EMPRESARIAL**

**ASPECTOS DA LIDERANÇA FEMININA COM O USO DA ESTILÍSTICA
DO SUCESSO E SUA APLICAÇÃO NA PRÁTICA: NARRATIVAS
AUTOBIOGRÁFICAS**

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

Orientador: Ms. Josiane Barbieri

RESTINGA SECA/RS

2019

MILANESI. Jaqueline Maria Schmitz. **Aspectos da Liderança feminina com o uso da estilística do sucesso e sua aplicação na prática: narrativas autobiográficas.** 2019. 30 páginas. Trabalho apresentado ao Curso de MBA Identidade Empresarial, como requisito parcial para a obtenção do grau Especialista. Faculdade Antonio Meneghetti. Curso de MBA Identidade Empresarial, Recanto Maestro-Restinga Sêca/RS, 2019.

RESUMO

Este artigo discute as dimensões da estilística para o sucesso da mulher líder. Meneghetti (2013b) define que nos espaços privados da mulher que ambiciona o sucesso ela deve levar em conta três aspectos: a) o trabalho, b) as relações com os outros, c) a própria interioridade. Estes serviram de pilares para estruturar a narrativa da autora, a respeito de sua própria vida, no sentido de refletir e compreender os desafios que a mulher líder deve superar no percurso para reforçar a própria identidade enquanto inteligência liderística. A abordagem do estudo foi qualitativa, na medida em que foram utilizadas as situações vividas e exemplos práticos narrados pela própria autora. Estes foram analisados e confrontados com os fundamentos da ciência ontopsicológica, buscando contribuir para o entendimento de como a mulher líder pode construir e utilizar uma estilística superior para a concretização de uma trajetória profissional vencedora. O trabalho demonstra quais são os desafios que a mulher líder pode encontrar durante esta trajetória e como superá-los a fim de realizar o seu prazer e o sucesso.

Palavras-chave: Ontopsicologia. Liderança feminina. Estilística do sucesso.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 DIMENSÃO DA RELAÇÃO COM O TRABALHO	7
3 DIMENSÃO DA RELAÇÃO COM OS OUTROS	13
4 DIMENSÃO PESSOAL, A INTERIORIDADE DA MULHER LÍDER	19
5 ESTILÍSTICA DA MULHER LÍDER	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

“[...] a inteligência ao feminino é um colher a mulher fora do seu papel e composto biológico. Trata-se de reconhecê-la no seu específico a priori de inteligência e ação.”

(MENEGETTI, 2013b)

A mulher, ao longo dos anos, vem adentrando e conquistando espaços e áreas antes dominadas somente pelos homens, isto é fato. Porém, o que define o sucesso e a realização destas mulheres está diretamente ligado à sua forma de ser, sobretudo, de como vive e faz suas escolhas.

Dentre tantos aspectos abordados pela Ontopsicologia, uma das questões que mais tocou a autora, foi a temática da relação entre a estilística e o poder. Qual seria a estilística da mulher líder para conquistar o poder? Em que consiste esta estilística? Como viver uma estilística de liderança ao poder feminino? A partir destas, de forma mais específica, elaborou-se outras duas questões: a) como descobrir o que é realmente para si?; b) e, uma vez identificado o que é para si, como se relacionar com os outros?

Estas duas questões irão conduzir este estudo, o qual foi construído por meio das narrativas da própria autora, buscando encontrar respostas que a auxiliem a esclarecer melhor a estilística ao poder da mulher líder, ou seja, como construir um estilo de vida sem trair a si mesma? Como relacionar-se em sua esfera afetiva e privada, sem que perca a si mesma nestas relações e como se relacionar no âmbito profissional para que construa com coerência a sua estrada de valor?

O que motivou a estudar esta temática é que se considera, pelo senso comum, que a mulher que quer construir uma estrada de poder e de sucesso, deve abdicar de tantas coisas, uma delas é a sua vida pessoal. Mas será? E, se caso não tenha necessidade, qual será o modo de relação funcional para si e para todos que estão ao seu redor? Este estudo é um modo de buscar as respostas aos questionamentos que a pesquisadora se fazia, mas que contemporaneamente, são questões que muitas mulheres se colocam quando ambicionam realizar a sua estrada de sucesso.

Esta temática, apesar de parecer simples, encerra uma importante dimensão da inteligência ao feminino. E aí encontra-se também a seriedade com que a mulher, dentro de si mesma, deve revisar os seus modelos mentais, o seu estilo de vida e próprio modo de liderar.

De fato, a mulher, em sua educação, embora tenha aprendido tantas coisas importantes, ainda não faz contato com aquela graça que somente ela, em seu estado de pleno regime, pode viver e comunicar. O contato com a dimensão do seu Em Si ôntico requer não apenas uma nova forma de pensar e compreender a si mesma, mas sobretudo, uma outra cultura, que remete ao estilo do poder sobre o real de si mesma. E, sem dúvidas, este estilo possui uma lógica, uma coerência, um modo específico.

O objetivo deste trabalho é compreender de forma mais profunda, quais são os desafios e como a mulher pode evoluir no sentido de encontrar o seu estilo próprio de liderar e de se realizar existencialmente, seguindo o seu critério de natureza. O estudo ocorreu a partir de circunstâncias da vida da autora, a fim de demonstrar, através de situações práticas quais os desafios que enfrenta e como ela pode superá-los.

Para tratar estas questões, neste estudo, trabalha-se três momentos, conforme Meneghetti denominou (2013b) como *espaços de vida*. Estes três momentos são: a) a própria interioridade, b) as relações com os outros, c) o trabalho. O intuito será o de relacioná-los com a prática, bem como de salientar a grande importância da vivência e consciência dos mesmos para a obtenção da chave de sucesso da mulher líder.

Este artigo foi construído a partir da abordagem qualitativa e de natureza narrativa autobiográfica. Ao longo do texto foram sendo articuladas passagens da vida da autora-pesquisadora, empresária de 40 anos, por meio de relatos de suas experiências práticas de liderança fazendo, contemporaneamente, uma articulação com os conhecimentos da ciência Ontopsicológica em relação a mulher líder. Como referência de construção das análises das experiências vividas expostas neste trabalho, seguiu-se as indicações do texto de Antonio Meneghetti (2013b), do livro "Feminilidade como Sexo, Poder e Graça", especialmente em relação ao tópico sobre a estilística do sucesso da mulher líder.

De modo específico, procurou-se contextualizar a temática no cenário e nos papéis desempenhados como filha, esposa, mãe, líder e empresária, através do uso da estilística do sucesso feminino e a relação de ganho obtida através dela. Seguindo esta indicação, buscou-se construir os elementos a fim de a autora ampliar a compreensão sobre si mesma e fazer novas descobertas relativas aos aspectos que pode evoluir no qualificar-se mais e no exame de qual é a sua própria estilística de sucesso.

2 DIMENSÃO DA RELAÇÃO COM O TRABALHO

Nas relações de trabalho, para a mulher líder, um dos problemas que frequentemente precisa enfrentar é como conciliar os papéis de mãe, esposa com a sua carreira profissional. Reforçando este problema, também na esfera social “a mãe não existe mais como primeira titular do direito social. Se a mulher não tem filhos, é livre; se o tem, é chantageada e condicionada. É necessário dar todas as honras primeiro à mãe, ao adulto, se quisermos produzir com felicidade tantas coisas no futuro.” (MENEGETTI, 2014, p.132). Na narrativa da autora pode-se verificar este desafio.

Conciliar a vida profissional com a chegada dos filhos, já que desde muito jovem sempre quis ter filhos, nunca foi um problema. A questão é que como mãe sempre fui firme, prática e segura. Mas conseguir diariamente separar a rotina profissional e rotina de mãe, do lar, de esposa é algo que é difícil, pois muitas vezes isso tudo acaba por se misturar. No meu caso, acabo sempre priorizando o trabalho, porém sempre mantendo a relação direta, franca e pontual com meus filhos para que eles entendam, da forma deles, a responsabilidade que tenho e a própria responsabilidade deles pelas consequências de suas ações. Não mimar, não superproteger, não menosprezar a capacidade deles e principalmente falar olhando nos olhos deles, fez com que conseguíssemos manter uma relação muito saudável, onde eles têm autonomia nas tarefas diárias estabelecidas e sabem muito bem o que é certo e errado. Entendem a minha rotina corrida, assumem dentro das suas faixas etárias a responsabilidade sobre as suas (horários dos compromissos, estudos, tarefas domésticas) por terem um amadurecimento e responsabilização na relação. Com isso, percebo que estão desenvolvendo um pensamento e opinião crítica proativa, entendendo que pessoas únicas e capazes de externar suas vontades e desejos entendendo os efeitos e a relação destes com o meio. Conseguem conviver com outras realidades, sem se deixar envolver negativamente (por exemplo: más influências).

Com o estudo da Ontopsicologia, essa forma de relação somente fez fortalecer nossos vínculos, pois através dela a autora pôde ter a confirmação que não estava sendo omissa, fria ou negligente. Entendeu, com esse estudo que, quanto mais seus filhos teriam suas próprias vivências e, ela, por sua vez, se colocasse ao lado para orientar ou corrigir, caso necessário, poderia ser a forma de não criar dentro deles os mesmos moldes com que fora formatada. Isso a auxiliou também na relação com o pai deles. Seu esposo passou a perceber que a sua relação com os filhos era sadia e não negligente, embora ela não levantasse a noite para ver se estavam cobertos ou não ficasse teimando com eles quando não queriam por um casaco, ou comer. Percebe-se que eles têm uma

confiança e uma referência muito grande à mãe e isso a propuliona a fazer sempre mais e melhor. A educação se faz através do exemplo e não das palavras.

A figura materna tem a função de servir de ponte para relacionar o filho com o mundo externo, mas tem a missão de levar o educando a atingir sua plena autonomia. Os pais estão em função dos filhos e não devem, como infelizmente acontece, educa-los em função própria. (VIDOR, 2014, p. 20).

Ter em mente que a mãe, neste caso, é o adulto referência da relação é fundamental para saber dar o estímulo necessário para o total desenvolvimento do ser pensante, capaz e intelectualmente saudável, a fim de que faça suas próprias escolhas. Ter a responsabilidade de não interferir neste processo de formação deles com os mesmos estereótipos adquiridos, mas sim, de criar condições de estimular o seu desenvolvimento, acompanhando, orientando, responsabilizando o outro pelo resultado das suas escolhas. Tudo de forma a não reprimi-los utilizando os mesmos costumes de seus pais e do contexto social circunstante.

É fundamental a mãe saber que é apenas um instrumento através do qual aquele ser chegou a este mundo e que, como tal, tem o direito de construir seu projeto com total liberdade de fazer suas escolhas. Nesta fase inicial, é necessário apenas criar as condições para um desenvolvimento saudável na esfera psicológica, orgânica e intelectual, permitindo que com o tempo tenha plena condições de saber viver sozinho sem entrar em perda consigo mesmo. Nisto as mulheres têm a maior responsabilidade, pois é através da díade mãe e filho que se formalizam os principais estereótipos, inclusive aqueles não funcionais que moldam a personalidade dos filhos. Corre-se o risco de transferir, por meio desta relação, as próprias frustrações. Uma vez que os filhos são formalizados assim, levam consigo até a fase adulta esse modelo aprendido durante a infância. Ou seja, quando a mãe, e também o pai, não estiverem em uma relação de casal saudável e principalmente conectados com o próprio interior, o risco de viver frustrados e fracassados é muito grande, pois estarão sempre em busca de algo que ficou mal resolvido dentro do próprio íntimo. Isso mostra que a saúde vital da mãe, do adulto referência, poderá ser definitiva na realização responsável da criança.

Se o homem e a mulher relacionam-se por uma recíproca busca positiva, é suficiente essa premissa para garantir todos os outros efeitos de responsabilidade, de união, de sexo, de amizade, de convivência e todos os outros deveres, enquanto o inconsciente psicológico tem a capacidade de solução para qualquer problemática existencial. (MENEGETTI, 2014, p. 25).

Outra questão muito recorrente para a mulher líder, além dos filhos, é como conciliar o trabalho e o casamento, sendo sócia do esposo no caso da autora. Certamente é preciso ter os dois papéis bem definidos. Contudo, a questão é que para que isso ocorra se faz prioritário saber o que realmente é importante e o que é necessidade de autoafirmação para si própria.

Hoje percebo que, pela minha necessidade de aceitação, acabei me tornando uma profissional e esposa exigente, que por vezes é intransigente... quando se é muito prática nas coisas do dia a dia, acabamos passando uma impressão que não temos problemas, que somos superiores a tudo e a todos e acredito que isso atraia pensamentos confusos dos outros sobre mim. E conciliar casamento e negócios não é tarefa fácil, pois o risco de se misturar tudo é grande, principalmente pra mim que acabo colocando o mesmo nível de exigência em ambas as esferas e, por consequência, sofrendo frustrações em tudo que vivo. Me sentir livre para tomar todas as decisões é algo que gosto de ter e experimentar, pois consigo ter a polivalência e objetividade necessárias para não ficar procrastinando. Porém, esqueço que o outro também tem suas vontades, opiniões, ideias, o tempo para fazer que, na maioria das vezes, é diferente do meu e, assim, corro sempre o risco de ser mandona demais.

Para a pesquisadora, a relação com o trabalho nunca foi negativa, era algo que a satisfazia e trazia prazer, bem-estar. A conquista e superação nos desafios que enfrentou, a tornou resiliente e forte para desafios maiores, a fez perceber que não basta fazer, tem que fazer com o seu melhor. A sensação da capacidade de conseguir realizar se torna tão integral e natural que é percebida como a noção de que não poderia se existir de outra forma.

Desde muito jovem tive que aprender a dividir meu dia e estabelecer uma rotina que incluía os estudos, o trabalho e o lazer. Com o passar dos tempos, essa lista de rotinas foi aumentando, mas sempre de forma ordenada. Hoje, além de empresária, sou esposa, mãe, filha, membro de associações e estudante. Não fosse o hábito iniciado na infância, certamente hoje não teria a mesma polivalência e, por consequência, a mesma disponibilidade natural. Ter o dia “cheio” me proporciona satisfação e bem-estar pessoal. A sensação da conquista é algo que me motiva e me faz querer mais.

Neste ponto, Barbieri e Andreola (2012), através de seus estudos descrevem:

[...] as mulheres “empoderadas” (do inglês, *empowerment*) dão um contributo maior para as suas famílias e para a sociedade em geral, ao receberem remunerações mais elevadas, ao promoverem uma educação qualificada aos seus filhos e ao saberem mais sobre cuidados de saúde. Politicamente, são elas que possuem maior probabilidade de conhecer e defender os seus direitos e promover

o desenvolvimento local, que posteriormente repercute no contexto global. (p. 493).

Ou seja, a mulher líder, quando convicta de suas capacidades e provida intelectualmente, tem um enorme poder de transformação. Através do seu crescimento e sucesso, possibilita automaticamente ganhos ao meio em que está inserida. Barbieri e Andreola trazem ainda uma contribuição muito rica ao expor:

A autonomia psicológica diz respeito a uma maturidade psíquica que se manifesta numa capacidade de fazer uma pedagogia de si mesmo como pessoa líder no mundo, com competências e condutas vencedoras (Meneghetti, 2010). Atingida esta maturidade, a mulher pode atuar como agente de transformação social e disseminadora de valores humanistas em todas as esferas relativas à pessoa: afetiva, social, cultural, profissional, política etc. A autonomia psicológica, por sua vez, incide também na autonomia moral, na promoção da civilidade, do bem comum, perpassando, como efeito multiplicador, por todos os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. (ANDREOLA E BARBIERI, 2012, p. 499).

Outro ponto muito importante sublinhado por Meneghetti (2013b, p. 269), refere-se à relação da mulher líder com o dinheiro.

Atenção à enorme importância do dinheiro: se se tem o dinheiro, pode-se ser líder, caso contrário é necessário adaptar-se para servir sempre, renunciar ao próprio orgulho, à própria criatividade, à própria alma. A primeira coisa que uma mulher deve fazer é encontrar um trabalho, para conseguir ter o seu dinheiro e fazer o que quiser.

Barbieri e Andreola (2012), constatam, ainda, que a autonomia é um requisito básico que o sujeito deve obter para atingir sua maturidade e concretizar a passagem para o mundo adulto com uma identidade pessoal, civil e profissional bem definida, a ponto de receber, ao mesmo tempo, o reconhecimento daqueles que lhe estão em torno. A partir de sua maturidade psicológica, moral e de sua autonomia, a mulher pode considerar-se uma cidadã capaz e contribuir de forma valorosa no plano familiar, econômico, intelectual, social etc.

A liberdade financeira, para a mulher, é um fator de extrema relevância para o sucesso pessoal, pois ele possibilita fazer as próprias escolhas, trilhar o seu caminho, definir as suas relações de forma saudável para seu crescimento e funcionais ao seu escopo. É impossível ter as redes de sua vida em mãos sem ter a liberdade das escolhas. Consequentemente, para ter a liberdade das escolhas é crucial ter recursos financeiros disponíveis, a fim de que ela possa arcar com seus custos e, principalmente, com o preço das suas escolhas. Quando se tem isso definido dentro de si, é natural a relação que se estabelece com o meio, com as pessoas, com a sociedade. Somente deste modo consegue-se definir e estabelecer, de forma saudável, todas essas relações.

Os outros são aqueles que contam, o grupo de referência de valor, aquele grupo de pessoas que são úteis para chegar à própria liderança social. A mulher deve cultivar aquelas pessoas que conferem eficiência a ela, à sua imagem, ao seu resultado, aqueles que – direta ou indiretamente – podem ser ocasião ao seu business social profissional. (MENEGHETTI, 2013, p. 284).

Para a pesquisadora, essas relações acontecem de forma natural quando se tem definida a informação que se vivencia dentro. É como que se o nosso corpo enviasse a informação clara e precisa, atraindo relações de valor e crescimento para si. Porém, isso não é fácil, pois nos determina, muitas vezes, a fazer uso da dupla moral¹ a fim de não correr o risco de ser enquadradas dentro dos estereótipos e modelos sociais, segundo os prejuízos dos outros e, por causa disso, sofrer as consequências de perda. Na narrativa da empresária pode-se verificar o exemplo disso:

Cito um exemplo, das férias de verão de 2018, quando estávamos eu, meu esposo, filhos e meus pais em nosso apartamento no litoral catarinense. Como é de praxe, desde a chegada das crianças, meus pais sempre passam os dias de férias na praia conosco. Tudo corria diplomaticamente bem, até que num determinado dia eu e meu pai estávamos falando sobre os negócios dele. Eu me sentindo preocupada com o andamento e a conduta dele em uma tratativa comercial e financeira que ele estava realizando com um amigo, resolvi abordar esse assunto com o intuito de alertá-lo do risco e principalmente da minha preocupação com o estado emocional dele. Neste momento, meu pai intempestivamente se torna agressivo verbalmente e me diz: “o que fiz não fiz sozinho! Mas sim com o apoio e aval dos dois filhos que estão do meu lado! (sou a filha mais velha, seguindo de um homem e outra mulher). Essa frase me agrediu como uma faca e eu fiquei sem ação, apenas saí da sala muito rápido, pois me bloqueei e não conseguia falar mais nada. Passei dois dias mal, remoendo isso e sem conseguir falar com ele. Angustiada, mesclava momentos de raiva de mim por ter iniciado aquele assunto, e dele que, mais uma vez, com sua forma autoritária e se sentindo ameaçado, me tratou como uma criança! As pessoas a minha volta não entendiam o que estava acontecendo e eu não conseguia expressar tamanha foi minha decepção e frustração. Passados alguns dias, voltamos a conversar. Desde então, conversei com ele de forma mais superficial, sem nunca tocar neste assunto.

Neste exemplo, pode-se notar a força de um estereótipo quando a mulher vive com o todo de si mesma, acreditando naquela informação fixa através da qual foi gratificada, desde a sua tenra infância (no exemplo, são os estereótipos de ser mulher e não homem, além de ser primogênita). Do mesmo exemplo, outra situação comum pode ocorrer, pois

¹ Para Meneghetti existem duas morais, a moral da vida e do sistema. Ambas jamais devem colidir, contudo, prioritária sempre é a moral da vida. A moral da vida é sempre o critério das relações e deriva da aplicação contínua, momento a momento da reflexão do Em Si ôntico em situação histórica. No processo de autenticação da consciência, o terceiro momento é saber usar a dupla moral.

por ter um estilo direto e às vezes incisivo de se expressar, pode parecer “mandona” e “agressiva”. Na narrativa explícita que utiliza essa forma porque

Penso que é pela própria necessidade de não me permitir mostrar as próprias fragilidades, e assim não parecer fraca. Acabo sempre convencendo os outros usando das minhas convicções. A objetividade para resolver situações diárias, o fato de não gostar de conviver com o problema, me faz direta e assim, por vezes, corro o risco de parecer fria e franca demais. Não consigo estar de frente com uma situação e fazer de conta que a mesma não está acontecendo. Tomo pra mim aquilo e resolvo. Hoje percebo que, por vezes, a forma que me imposto nesta relação acaba criando um pré-conceito sobre mim, onde acabo atraindo sentimentos diversos do esperado das outras pessoas. Para mim é muito prático tomar decisões e agir! Quando me deparo com algum problema, é quase que automático ter a ação para resolvê-lo, assim, na maioria das vezes parto para a ação sem pedir, ou quando é o caso, comunicar aos demais envolvidos sobre a minha decisão. Me incomodo muito quando preciso esperar por decisões alheias, não gosto de me sentir “travada” pela falta de definições que me impossibilitem de agir.

É crucial ter a consciência de que as relações fizeram, fazem e farão parte de todos nós por toda a vida. Assim, tem-se a real noção da própria responsabilidade nas escolhas das pessoas que farão parte dela. E nisto estão inclusas todas as esferas da nossa vida, seja ela social, afetiva e de trabalho, e que elas serão escolhidas segundo aquela matriz determinante aprendida na infância de todos, inclusive da mulher líder. E, como humanos, providos de inteligência, é preciso estar em constante evolução e obviamente as pessoas que fazem parte das relações da mulher líder, devem estar à altura desta evolução e desta forma aumentarem seu potencial. Mas, se ou invés disso, a mulher líder continuar fazendo suas escolhas segundo as relações formatadas em sua infância, através de estereótipos infantilizados, atrairá somente relações de perda e perderá o comando da relação. Ela passa a ser manobrada segundo as convicções que estão presentes nessas díades primárias e não de acordo com o seu propósito principal. Desta forma, entra em processo de perda e sofrimento. E, para não ter estes resultados e poder sair destes modelos fixos nas relações, conforme a narrativa que segue, a pesquisadora identifica necessária a aprendizagem de saber dizer “não”.

Pois se souber dizer não, vou de fato ter o tempo necessário para me reorganizar, e passar a pensar no que eu quero para mim, saber o que meu organismo quer de fato. Sempre fui e sou muito disposta, polivalente e gosto de estar no comando. Porém, percebo, através da Ontopsicologia, que o fato de estar sempre envolvida em resolver problemas, trabalhar, me dedicar aos outros, acabo por não ter tempo para mim mesma. Então, saber dizer não, sem me sentir culpada, incompetente, negligente, omissa ou fraca, seria uma forma de me libertar. A carga emocional e a cobrança que tenho comigo mesma é muito grande quando não consigo resolver algo. É como se aquilo fosse demonstrar uma incompetência que não é minha. Sou muito dedicada a tudo que me proponho a fazer e muito exigente com tudo também. Contudo, o meu jeito centralizador, de gostar de controlar tudo, faz com que eu acabe sempre sobrecarregada, mas sem sentir o peso disso, apenas, mas é algo que seria fundamental mudar, acabo deixando de lado o tempo para ficar comigo.

Portanto, uma vez que se começa a descobrir como estes estereótipos agem dentro da psique feminina, na mulher, por meio da psicoterapia de autenticação, ela pode escolher sair deste programa e, sem culpa, viver um outro estilo de vida, que seja compatível com o seu potencial de liderança.

3 DIMENSÃO DA RELAÇÃO COM OS OUTROS

A premissa da relação com o outro é a autenticidade, que significa ser capaz de ser igual a projeção do próprio Em Si ôntico naquela situação. Uma vez que cada indivíduo resolva o seu problema existencial, que é o famoso “conhece-te a ti mesmo”, é que se estabelece o parâmetro para estabelecer uma relação mais eficiente no sentido de crescimento com os demais.

Penso que deva ser com autenticidade, com tranquilidade, equilíbrio e ser paciente. Digo paciente, pois não devo transferir para o outro as minhas expectativas, minha forma de pensar e agir, achando que sempre terei que estar certa (colocar-se em primeira pessoa, ter responsabilidade sobre si e não transferir para outrem). Autenticidade, pois devo ser eu mesma sabendo respeitar o que o outro é, aceitando suas limitações, seu modo e ideias sem ficar julgando segundo minhas verdades.

Para isso, é preciso que a mulher líder desenvolva uma capacidade racional superior aos demais a fim de gerar um contexto de evolução. Se ela sabe o que quer e o que de fato é importante para seu projeto ela saberá selecionar as pessoas úteis e funcionais à identidade de seu *business*. Portanto, transcender os estereótipos significa

sair da esfera dos comportamentos e atitudes morais e culturais locais. Buscar relações de valores que aumentem seu potencial de crescimento de ganho, ter ao seu lado pessoas que realmente apresentam condições de crescimento e ambição.

No momento em que for capaz de transcender a interferência dos pensamentos, crenças, hábitos, julgamentos oriundos das culturas locais que não são importantes para ela, começa a de fato saber canalizar sua energia para o aquilo que é importante, sem perda de potência e inteligência.

Transcendência como atitude a colocar-se acima de determinados valores para realizar o escopo do ganho, o escopo da funcionalidade competitiva. Colocar-se antes, colocar-se acima das partes. Neste contexto, uso o termo transcendência para indicar a capacidade racional do businessman de estar acima das morais e das culturas recorrentes. (MENEGETTI, 2013b, p. 27).

Trata-se de uma aprendizagem que a mulher líder deve exercitar, ou seja, saber manter um nível de relacionamento que não permita incursões que lhe prejudiquem, diminuam ou agridam. Outro aspecto é aceitar as pessoas como elas são e não segundo aquilo que se gostaria que fossem, fizessem, pensassem. Por isso, a importância de ser intelectualmente o responsável na relação com o outro, e o critério para qualquer conhecimento do que é realmente válido para seu próprio projeto e para o projeto do outro é o Em Si ôntico, seu e do outro. Este é o critério que fundamenta a díade² de ganho entre os indivíduos, transformando-as, assim, em relações úteis e funcionais ao crescimento de cada existência em sentido histórico.

Portanto, é necessário que se tenha definido e que se seja coerente com o escopo da relação que se constrói com os outros. Será o estilo de díade que vai determinar se a relação se torna positiva ou negativa para cada individuação. Outro aspecto fundamental é que as relações dependem muito do quanto cada indivíduo conhece e sabe usar positivamente a sua vida psíquica também inconsciente. Se possui estereótipos e complexos que manipulam a sua forma de ver e de se relacionar com as coisas, o indivíduo, na relação com o outro, tem maior probabilidade de fazer um dano a si mesmo e ao outro, embora tendo boa fé. O autoconhecimento e a consultoria de autenticação ontopsicológica são essenciais para a mulher líder poder alargar a consciência sobre si mesma e evitar cair nas armadilhas que ela mesma, inconscientemente, articula por não se conhecer.

² Díade: “movimento a dois, no qual 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.” (MENEGETTI, 2012, p. 73).

Principalmente na esfera das relações afetivas, a mulher líder deve cuidar porque estas podem intervir positivamente ou negativamente na forma pela qual vive a sua vida íntima. Por exemplo, pode ser que ela seja impedida de ter tempo para si mesma se prioriza o marido, os filhos ou ainda a sua família de origem. Estas formas de viver podem levar a mulher líder a não ter condições de desfrutar um “tempo para si mesma” a fim de se qualificar para melhor conviver com as pessoas no âmbito da esfera íntima, de trabalho e das relações sociais.

É fundamental ter esses momentos de introspecção e contato direto com o que é seu interiormente, pois assim pode-se fortalecer o vínculo consigo mesma e, por consequência, sua relação de “ganho” com o mundo. “O primeiro comportamento para a atitude estética é a limpeza mental. Sem a nitidez da mente, é absurdo exercitar a beleza, porque não se tem condições de pensar de modo apropriado.” (MENEGETTI, 2011, p. 250). Mas como fazer para que os outros não interfiram negativamente em sua vida? A esse ponto a narrativa da líder explica que

Acredito que conhecendo mais a mim mesma. Me fortalecer como pessoa, ter claro e sólido o que realmente é importante para mim, para o meu Eu, para meu verdadeiro projeto de vida. Deixar de esperar e ver no outro as minhas próprias frustrações, bloqueios. Tenho certeza que, conseguindo acessar o meu interior, a minha forma mentis, a estruturação do que sou hoje, com certeza entenderia e racionalmente poderia passar a viver mais livre. Pois tenho consciência que muitas vezes temos um estopim a partir das atitudes dos outros, desencadeando assim sentimentos primários mal resolvidos ou bloqueados lá na idade primeira de nossas vidas. Pra mim, essa é a chave da questão, o suprasumo de tudo... Ter essa clareza faria com que eu tomasse consciência para, assim, criar mecanismos de defesa e proteção interior.

Para Meneghetti (2012), a “Ontopsicologia é uma ciência que colheu a elementaridade-base da raça humana, a qual funciona em qualquer inconsciente e com qualquer povo. Ela se confronta apenas com os fatos: o desaparecimento do sintoma e o reforço do projeto integral do homem.” (MENEGETTI, 2012, p. 193). De tal modo, antes de qualquer coisa, é imprescindível saber o próprio projeto de natureza, saber o que realmente realiza a mulher líder de forma global. De posse disso, ter o total controle sobre o seu inconsciente pode lhe auxiliar a ter também o controle do seu impacto sobre seu negócio e as pessoas envolvidas nele.

Só pode ter controle de como ações dos outros impactam a sua vida se antes conhece seu inconsciente. Ou seja, se antes souber o que é realmente útil e funcional à

própria identidade. O que é válido para o seu projeto e, deste modo, pode-se ter o “filtro” das informações que a mulher líder atrai e daquelas que convive de forma social e amistosa, mas sem entrar no mérito da questão. Mais uma vez, de forma inteligente, colher as informações que lhe são úteis, ganhar com elas e assim transcender o meio, a sociedade da qual faz parte.

O conceito de díade é fundamental para gerir o grupo de colaboradores. A díade que se estabelece no trabalho é, portanto, uma relação inconsciente entre dois indivíduos, na qual é presente um polo delegante e um polo delegado. Isso implica que ou gerimos a díade ou somos geridos por ela, e isso acontece em cada singular encontro, em cada específica relação de trabalho. (MENEGETTI, 2013c, p. 180).

Aqui a pesquisadora traz a relação direta com o marido e filhos, pois após o casamento e a maternidade é quase que automático, para a maioria das mulheres, o deixar-se de lado, o colocar-se em segundo plano. O maior desafio é organizar a rotina diária, ter tempo para tudo, sem perder o tempo para a conexão consigo mesma, preservando estes momentos de interioridade, de relação narcisista consigo mesma. Na verdade, para a mulher, especialmente primogênita, escolher em primeiro lugar fazer as coisas para si mesma, escolher primeiro a si, não é fácil. Pode-se perceber no relato da empresária a seguir que, apesar de procurar cultivar a sua interioridade, não foi fácil sempre se colocar em primeiro lugar nas relações:

Desde muito jovem, sempre cultivei minha interioridade, minha individualidade, através de momentos de “solidão”, que sempre foram muito importantes para a organização de meus pensamentos, pois sempre trabalhei em meio à muitas pessoas. Casei-me aos 24 anos, e aos 26 anos tive o primeiro dos quatro filhos, sendo o último aos 33 anos. Pela pouca diferença de idade entre eles, não foi fácil conciliar tempo para o trabalho, matrimônio, maternidade, exercício do papel de líder e minha individualidade. Porém, sempre tive, dentro do meu lar, o ambiente sadio e em equilíbrio com a minha personalidade. Como esposa e mãe sempre procurei manter uma relação de amor e doação, porém sóbria, com limites, regras, bons exemplos e assim responsabilizando as crianças de acordo com as possibilidades para cada etapa de seu desenvolvimento e idade. Como sempre trabalhei, sem intervalos entre as gestações, não foi fácil conciliar tudo sem comprometer o tempo para mim mesma. Por estar sempre disponível para resolver os problemas alheios, por vezes acabo colocando os meus em segundo plano, ou seja, negligenciando coisas que me fazem bem. Mas a questão é que, como sempre estive mais voltada para os outros, me dou conta hoje que não sei o que é realmente importante pra mim mesma! Não consigo relaxar a ponto de ter a ligação direta com o meu eu sem interferências externas... os próprios sonhos, tenho muita dificuldade de lembrar deles!

A empresária lembra quem na grande maioria das vezes, as informações confirmam a sua displicência consigo mesma no sentido de fazer o que realmente gosta. Viver no “piloto automático”, executando o *script* definido pelos estereótipos, podem dar um sentido imediato de trazer satisfação, porque se é gratificada por isso. Porém, realizar sempre o teatro dos estereótipos, sem que estes tenham como critério a regra de vantagem para si, não a realizam como pessoa. Por isso, é preciso reestabelecer o vínculo íntimo consigo mesma, com o critério de identidade de natureza, pois é desta forma que pode encontrar, dentre tantas coisas, o seu real propósito de vida e o seu *core business*. Não é uma tarefa fácil, pois terá que confrontar-se consigo mesma, com a sua forma de pensar e assumir novas posturas.

Prezo muito o belo, a estética das coisas, gosto de ter tudo em ordem, funcional, porém, por vezes, me sinto desorientada pelas interferências externas, pelo acúmulo de funções e mais uma vez fico em segundo plano. Penso que tenho que saber delegar mais, me cercar de pessoas que me somem e contribuam para o meu crescimento.

Pode-se perceber que junto com o problema de saber delegar e delegar mais, é necessário o investimento de tempo, por parte da empresária, para formar as pessoas que contribuem com o seu projeto, porque elas não se encontram prontas.

E essa postura implica também na educação dos filhos, na relação que a mulher líder, no papel de mãe, estabelece com eles. Iara Sperotto e Barbieri (2016) trazem significativa descrição quanto a relação entre mãe e filhos, começando por uma citação de Meneghetti:

Os filhos nunca são para os pais, são para a vida” (2013b, p. 200, grifo do autor). Nós os ajudamos, damos-lhes a passagem. Se nós os prendemos, ou nos matam ou adoecem. Portanto, os pais devem estar conscientes de que, devem cuidar de seus filhos até o momento em que conseguem andar sozinhos. Preparar o caminho, ensinar o que julgam estar correto para a convivência deles em uma sociedade, com princípios, uma boa educação, e quando percebem que estão prontos devem libertá-los. (p. 17)

Iara Sperotto e Barbieri (2016) citam ainda, em outra passagem, Meneghetti (2013b, p. 201), que declara “*Os filhos devem aprender a resolver sozinhos os problemas* (grifo do autor). De longe se faz uma verificação, aquele tanto que é necessário, se for necessário”. Os pais tendem a proteger a criança quando ela é pequena, se cai ajuda a se levantar, se adoecer é mimado, não precisa ir à escola. Com isso a criança acaba tendo vontade de adoecer para conseguir maior atenção. Ainda, segundo esse autor, é necessário preparar os filhos para a sociedade, especialmente na ausência dos genitores. É preciso agir como maestros para o futuro dos filhos, sem dar muita aproximação nos momentos de fraqueza. “O afeto e a estima são dados quando o filho alcança um mérito” (2013b, p. 201). O autor entende que “quando os filhos estão grandes, depois dos 17-18 anos, os pais não podem fazer mais nada. O filho deve aprender a se virar sozinho: existem os amigos, existe o seu bom-senso, ele também tem um Em Si ôntico² grande e pode aprender a usá-lo, não é um inferior” (2013b, p. 201). Vidor (2014, p. 20) diz que “A figura materna tem a função de servir de ponte para relacionar o filho com o mundo externo, mas tem a missão de levar o educando a atingir sua plena autonomia.” Desta forma, a pesquisadora encontrou, através do estudo da ciência ontopsicológica, a segurança quanto sua forma de se relacionar com a família, amigos, trabalho e sociedade.

Por fim, Meneghetti (2013b, p. 259) diz que “O líder pode fazer qualquer coisa, casar-se, ter filhos, mas a estrada preferencial da sua ambição e do seu potencial deve permanecer íntegra, não deve ser condicionada”. Contudo, percebe-se a suma importância de se estar em constante metanoia, e desta forma, desvestir-se continuamente do passado e constituir-se sobre a funcionalidade do aqui e agora, segundo a sua prioridade, a fim de não permitir que se volte aos velhos hábitos e, com isso, à perda da conexão com o próprio Em Si ôntico. Meneghetti (2013a, p. 56) diz ainda:

tem-se a perfeição de um homem maduro quando ele opera na otimalidade da relação entre o Eu lógico e o Em Si ôntico contemplativo, que é o critério máximo do qual um ser humano dispõe. Ou seja, neste momento pode chegar ao estado de graça, onde a pessoa emana uma preceção espiritual, ouve-se, toca-se, atinge o ápice do prazer e da existência. É algo muito especial, raro e não é frequente.

Neste sentido, Meneghetti (2013) traz um paralelo através da descrição entre o Em Si ôntico naturístico, que é o feixe dos instintos positivos: a vontade de brincar, de comer e todos aqueles desejos que são plenos e inocentes. Um exemplo explícito pode ser visto em todos os animais sadios e nas crianças: o modo de exporem-se, de limparem-se, de agredirem, é tudo Em Si naturístico, isto é, um Em Si organísmico que se explicita na fenomenologia dos comportamentos somáticos, emotivos, intencionados a atos breves, cujo fim exclusivo é uma forma de narcisismo, isto é, uma forma de prazer do fato de existir. Já o Em Si ôntico contemplativo dá-se quando o Em Si ôntico transcende qualquer fenomenologia de existir e centra-se no Ser em si das coisas. Se o instinto é livre para qualquer função, então é força e prazer. Se está dominado pelo monitor de deflexão³, é obsessivo e nocivo ao sujeito e aos outros.

4 DIMENSÃO PESSOAL, A INTERIORIDADE DA MULHER LÍDER

Para ser um líder, Meneghetti (2013b) considera que um indivíduo deve ter, fundamentalmente, estes três aspectos: a) superioridade de talento no sentido de saber fazer e coordenar; b) superioridade de conhecimento e capacidade operativa de solucionar o que o entorno da sociedade local demanda; c) utilizar sua intuição em suas decisões. Uma vez que o indivíduo é líder, a sua ação resulta na produção de postos de trabalho, riqueza e qualidade (MENEGHETTI, 2013b).

Segundo Meneghetti (2013b, p. 30), com o conhecimento ontopsicológico⁴, o líder, pode ter acesso ao seu inconsciente, que é “uma parte da vida e da inteligência do homem, uma parte divina e contemporaneamente uma parte animal, anjo e mostro”. Segue o autor explicando que o inconsciente “é o quântico de vida, de inteligência por meio do qual existimos, mas não conhecemos, do qual não temos nenhuma reflexão consciente” (idem). Portanto, é importante, para o líder, recuperar essa sua parte de vida, visto que é na radicalidade do inconsciente que está o núcleo da vida ou projeto metafísico que é a fonte da intuição humana do líder, que é o seu Em Si ôntico. “O

³ Monitor de deflexão é “*um estabilizador obsessivo que determina o universal da psicopatologia no interior e no exterior do sujeito*” (MENEGHETTI, 2012, p. 175).

⁴ “A Ontopsicologia é uma ciência que colheu a elementaridade-base da raça humana, a qual funciona em qualquer inconsciente e com qualquer povo. Ela se confronta apenas sobre fatos: o desaparecimento do sintoma e o reforço do projeto integral do homem.” (MENEGHETTI, 2012, p. 193).

primeiro real, em todos os sentidos, é o Em Si ôntico da pessoa [...] cada coisa é real na medida em que toca o indivíduo.” (p. 151-152).

Quando a pesquisadora iniciou seu contato e o estudo da ciência Ontopsicológica, através do MBA Business Intuition – Identidade Empresarial, começou a se questionar “Como saber o que é realmente bom pra mim?”. Foi então que começou a refletir sobre a sua vida e a perceber que os cuidados diários, com o tempo, por preguiça, descuido ou descaso, ou até negligência, a mulher acaba esquecendo, expondo-se a perdas significativas de sua identidade, de seu contato com o Em Si ôntico⁵. E, tudo isso, devido aos modos como foi educada que, embora tenha dado a ela uma série de elementos importantes para sua vida, por outro lado, lhe fizeram aprender uma série de estereótipos⁶ não funcionais à sua vida. “*Um estereótipo é um módulo de construção que o Eu invariavelmente usa, não obstante a novidade dos estímulos históricos*”. (MENEGETTI, 2010, p. 262). No relato a seguir pode-se identificar estes elementos:

Sou filha primogênita, tenho 40 anos de idade, e nasci numa família de origem germânica. Desde os oito anos de idade tive contato com os negócios do meu pai, ajudando-o na empresa. Estudava pela manhã e trabalhava à tarde. Por ter tido uma educação dentro de valores bem definidos e uma relação muito forte com meu pai, acredito que tive um ambiente favorável para meu desenvolvimento liderístico. No ambiente escolar, encontrava a oficina para a prática da liderança, pois estava sempre a frente da organização de eventos da turma e da escola, bem como construía relações proativas com todos os professores. Ao longo dos tempos aprendi a polivalência e resiliência, pois encarava os desafios como oportunidade de crescimento e ganho pessoal. Hoje, casada, mãe de três filhos, consegui preservar sempre uma boa relação com eles, estabelecendo limites, mantendo uma relação de afetividade, preservando a rotina e tendo o tempo necessário para conviver com eles. Mesmo assim, sempre mantive minha vida profissional e de liderança resguardada.

Um dos estereótipos que o líder precisa transcender, conforme Meneghetti (2014), é a genitura. No caso, a genitura é primogênita. Este, sempre, no contexto familiar, é levado a ser o líder natural, pois na ausência dos pais, é ele que assume o papel de genitor. O estereótipo do primeiro filho, além disso, faz com ele sempre pense antes nos

⁵ Em Si ôntico: “Centralidade do ser. Projeto-base de natureza que constitui o ser humano”. (MENEGETTI, 2012, p. 84).

⁶ Estereótipo: “cunho, marca, sinal, modelo. Um pré-estabelecido como unidade de medida ou de igualdade a outros. Um modelo de comportamento geral que se faz referência de outros semelhantes e que se torna valor de apoio para individual segurança e razão dialética com a sociedade. Um comportamento caracterial apreendido do externo.” (MENEGETTI, 2012, p. 99).

outros do que em si mesmo e, por isso, quando é preciso pensar primeiro em si e em seu projeto pessoal, este estereótipo entra em cena e desencadeia a culpa. Conforme relato

Me conhecendo de fato e parando que com a necessidade de ser aceita e aprovada por todos... desde pequena sempre agi conforme os limites pré-estabelecidos pelo meu pai. Tinha que ser o exemplo para os outros irmãos, tinha que ter sempre boas notas... penso que a necessidade de aprovação que eu sentia, me fez viver a maior parte da minha vida, servindo aos outros, fazendo o que seria melhor para os outros, não querendo ser julgada de forma negativa, e para isso me colocando sempre a disposição para resolver os problemas dos outros. Para mim, o fato de servir, de servir bem, me fez uma pessoa muito exigente comigo mesma.

Pode-se perceber como agem os estereótipos da genitura na empresária: “os estereótipos são filmes que giram sob o córtex cerebral, ou pontos-chave de experimentar e reagir, inoculados nos traçados menemônicos das primeiras sinapses. (MENEGETTI, 2010, p. 263). É preciso ter consciência de tudo isso e, através da metanoia, corrigir o erro está na consciência, e é imprescindível mudar esses comportamentos buscado o que é de fato e de direito do ser, do Em Si ôntico. E, a partir do conhecimento da Ontopsicologia, a pesquisadora percebeu que:

O ficar quietinho num canto, lendo um bom livro, ouvindo uma boa música, sentindo o vento no rosto sem me sentir culpada já seria um bom começo. Veja que se não tivermos convictos da mudança de hábito que carregamos dentro de nós desde a infância, ficamos suscetíveis diariamente a cometer os mesmos erros, pois não conseguimos ver a informação de forma clara e assim corremos o risco de perder as melhores oportunidades. Mas é preciso saber que não é uma tarefa fácil, que devemos estar atentos diariamente, pois a nossa consciência e nossos estereótipos poderão nos fazer retornar a eles e, assim, entramos em processo de perda existencial, em conflito conosco mesmos. Pois na nossa base foram por nós adotados como mecanismos de defesa e daí o grande risco, pois pode se tornar um hábito que acessamos frequentemente se não estivermos de fato alertas ao que é realmente válido e inteligente ao nosso projeto.

Percebe-se a genitura como forma de psicologia de base, ou seja, a forma de viver, as escolhas, os hábitos e são muito evidenciados dentro dela. Meneghetti (2013b, p. 215) refere que “O hábito que um sujeito traz dentro de si desde a infância o faz escravo por toda a vida e o ataca nos momentos de melhor oportunidade”. No seu caso, como primogênita, fica clara a percepção dentro desta abordagem, que automaticamente assumiu a responsabilidade de ser a referência aos seus irmãos e a primeira na linha

sucessória de seu pai na empresa. Deste modo, se torna mais fácil entender a forma de interação com os outros, com a sociedade, com a família. O modelo do primogênito fez com que ela

sentisse a necessidade de estar no comando e, desta forma, me responsabilizando cada vez mais sobre as necessidades dos outros, como que se somente eu soubesse a forma certa de ser e fazer. E isso é um grande erro, pois desse jeito acabo por vezes me tornando prepotente e da mesma forma ingênua, ao assumir para mim responsabilidades e decisões que não tem em nada a ver com o meu projeto de vida. Estar ciente disso, e mudar os hábitos que trazemos uma vida toda não é fácil, pois é como se estivéssemos abdicando de uma posição consciente de comando, de estar no controle. E na verdade não se trata disso, pois deixamos de viver e aproveitar as oportunidades que são de fato ligadas ao nosso projeto, nosso sucesso pessoal e que daí, por consequência, traria o sucesso do meio que estamos inseridos.

Esse aspecto foi um ponto determinante na consolidação da sua forma mentis, pois a fez perceber que muitas das suas ações e condutas foram confrontadas com essa ciência podendo verificar o que lhe é próprio e o que não é. Eis então a necessidade da mulher líder conhecer o próprio inconsciente – com isso, aprende qual é o impacto que causa nos outros e qual é o impacto que os outros lhe causam (MENEGETTI, 2012). Neste percurso, acabou descobrindo que muitas de suas frustrações têm origem na forma pela qual foi educada.

Antes de tudo, é saber o que origina essas frustrações, o real fundo emocional estereotipado que faz com que eu me frustrasse quando me decepciono com as pessoas. Sem entender de onde vem esses sentimentos primários é difícil entender, assimilar e mudar esse comportamento. Penso que pela minha educação, minha criação rígida, com limites, regras e principalmente punição quando as coisas não eram da forma correta, tenha formatado em mim uma necessidade de bem-estar quando tudo está de acordo com aquilo que julgo correto e bom.

Então, percebe-se que o primeiro passo é aprender que aquele Eu o qual se reconhece, se identifica, é um condensado de sua educação, mas não necessariamente reflete a verdadeira identidade da pessoa da líder.

As sensações trazidas com o sentimento de frustração, me faz fugir do problema ao invés de resolvê-lo; a ignorar a presença daquela pessoa, fruto daquela decepção, a ponto de não querer mais conviver com a mesma, encerrando qualquer tipo de relação, convivência, tamanho é o impacto de sentimentos ruins sentidos por mim. Com o estudo da Ontopsicologia, evidenciei que antes de qualquer coisa, devo estar consciente dos estereótipos que embasaram minha formação, saber que eles foram importantes em alguns momentos, mas agora, como adulta, devo ter a inteligência de superá-los e com diplomacia, sabendo que não posso mudar as atitudes nos outros sem mudar a mim mesma, ou seja, entender porque aquela atitude, ou aquela prática me agride.

Por vezes, é através das atitudes dos outros que são evidenciados, de forma clara, os estereótipos que estão enraizados de forma irracional dentro do sujeito. Sem essa clareza e consciência de quais são os estereótipos nos quais a personalidade pessoal está fundada, não se tem o domínio das relações com os outros e conseqüentemente se é vulnerável às ações externas. Mas deve-se fazer isso sem ofender e principalmente sem destruir os valores humanísticos, políticos e culturais do meio, tendo sempre em mente que o responsável pela relação é sempre o Eu daquele indivíduo.

Eu primogênita, capricorniana e de origem alemã, senti desde muito pequena o peso que isso tem, porém, não me incomoda racionalmente, gosto das coisas bem definidas, claras, objetivas e resolvidas. O que para mim está cada vez mais claro é que a origem dos meus complexos, e da minha alta cobrança comigo mesma, de nunca parecer frágil ou fraca, talvez seja a necessidade desencadeada na minha infância com o objetivo de ser aceita. Explico: quando minha mãe estava grávida, meu pai tinha plena certeza que seria um menino, tanto que somente existiam opções de nomes masculinos. No dia do meu nascimento, minha mãe passou por 12 horas de trabalho de parto, sozinha em um hospital, pois meu pai apenas a deixou lá e voltou para trabalhar, e ela sem nunca ter imaginado a dor que sentiria para parir. Pensou em se atirar pela sacada, quando as dores fortes vinham, pois achava que iria morrer. Nunca haviam dito para ela que isso tudo era normal. Quando enfim eu nasci (às 22h), comunicaram meu pai que havia nascido uma menina e, como ele esperava que fosse um menino, não desceu naquele dia, vindo a me conhecer somente na manhã do dia seguinte. Minha mãe conta que nunca foi fácil me vestir de forma feminina, gostava de roupas confortáveis e mais masculinas. Para mim, isso tudo sempre havia sido normal. Hoje entendo que muitos dos meus complexos e personalidade se originaram neste fato, pois tinha que tentar de alguma forma compensar a frustração de meu pai por não ter nascido menino. Mas racionalmente, isso nunca foi um problema pra mim, aliás, penso que tenha sido de certa forma um estímulo para me tornar a pessoa forte e determinada que sou hoje. A questão é quando tenho que me relacionar diretamente com as pessoas que são “diferentes” de mim, pois acabo sempre me empenhando em convencê-las que eu estou certa. A cobrança direta que tenho comigo é algo muito forte, pois me culpo muito quando as coisas não dão certas, quando fogem do meu controle... a sensação de impotência é algo que estou tendo que aprender a lidar, pois percebo os estragos que fazem dentro de mim.

Aqui, além de trazer a questão de moldar a sua personalidade para ser aceita no grupo familiar, a pesquisadora traz uma grande dificuldade que tem em usar a dupla moral e os efeitos gerados pela fragilidade que demonstra quando se deixa envolver emocionalmente.

Desde a infância, sempre procurei estabelecer relações com valores e limites bem definidos. Nunca gostei que pegassem o que é meu, sem a minha permissão. Dividir o quarto, emprestar meus pertences, entre outros, sempre foram coisas que me incomodavam. Convivia e era querida por muitos, porém vínculos mais próximos eram com poucos... e sempre foi assim, na adolescência, quando adulta. Sempre me esquivei de relações que me privassem da autonomia, da minha liberdade. Porém, sempre fui muito disposta em realizar tarefas e assumir novas responsabilidades. Mas com grande dificuldade de lidar com frustrações e decepções causadas em vivências no âmbito profissional e pessoal, pois sempre me cobrava quando algo não saía de acordo com o que esperava ou planejava. É como que se me tirassem o chão, entro em perda comigo e preciso de um tempo para reorganizar-me.

É preciso aprender a viver a realidade que se é, independente das expectativas que foram imputadas pelo externo, especialmente pelo âmbito familiar. No caso da pesquisadora, o fato de o pai esperar por um menino para ter tido um impacto significativo no modo como passou a comportar-se. Resgatar a inteligência ao feminino e a dupla moral nos contextos de convivência com o meio sem que elas interfiram no seu propósito principal. Saber estabelecer relações pontuais e inteligentes com os outros sem perder o objetivo da relação, assim como saber usar estas de forma que sejam acretivas tanto para a mulher líder quanto para os outros envolvidos.

5 ESTILÍSTICA DA MULHER LÍDER

Diante do exposto até o momento, encontrar tempo para tudo, sem perder o ponto interior, é a grande chave. O estar em constante sintonia com o Em Si ôntico é primordial numa sociedade que hoje permite a presença da mulher líder, mas não deixa de constantemente propor e impor os estereótipos formatados e convencionados a ela desde os tempos primórdios. Porém, cabe a ela e, somente a ela, essa libertação. Na forma de usar sua inteligência e saúde psicológica, de saber estabelecer os limites nestas relações, sem sacrificar o seu projeto de natureza. Neste ponto, Meneghetti (2013) traz uma definição muito rica e íntegra, que ressalta a importância dessa relação com o sucesso da mulher líder no trabalho.

Acima de tudo, uma mulher líder deve aprender a dividir a vida em três espaços, nas suas 24 horas devem existir três momentos: um para o trabalho, um para os outros e um para a interioridade. Se a zona do trabalho, o local de onde deriva seu dinheiro e estima, é bem alimentada, a mulher salva acima de tudo a si mesma... deve conhecer a sua riqueza e o ponto melhor que os outros, deve ter um trabalho que dê estima e amor para si mesma. (idem, p. 285).

Colher a informação do Em Si ôntico e ter consciência do que se sabe fazer melhor é crucial para o sucesso. Não é o ter, é o ser para ter. Segundo Meneghetti (2013, p. 258), “A riqueza é um projeto feliz, no qual cada um pode demonstrar o quanto é capaz diante de si mesmo; 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.” Portanto, identidade significa ser capaz de colher a volição do que o ser quer de cada um naquele momento e situação, e escolher agir em conformidade com tal volição. “O seu estilo de vida é coerência de intencionalidade sobretudo daquilo que, historicamente, é o fim primário. Ele articula cada estratégia para dar práxis histórica ao próprio egoísmo territorial, permanecendo, para si mesmo, em contínua transcendência.” (MENEGETTI, 2013a, p. 102).

Meneghetti (2013) diz que a própria interioridade é uma forma de narcisismo, de meditação metafísica, de respeito, cuidado e cultura em relação a si mesmas como Em Si ôntico. Cada indivíduo deve ter o próprio tipo de cultura e exercê-la continuamente. Eis o ponto fundamental para estilística da mulher líder. De acordo com Meneghetti,

Com esta exposição procuro encontrar a chave do sucesso da mulher, de dar-lhe uma estrada vencedora. Após ter afrontado todo o aspecto psicológico, portanto, entro em particulares: o perfume, a roupa, os modos de falar, os modos de impacto, aquela que deveria ser a estilística do sucesso feminino. (MENEGETTI, 2013, p. 283).

Saber usar os modos de impacto, as palavras, a maneira de se comunicar de forma ordenada, clara, proativa. Saber extrair das pessoas o seu melhor, sem deixar-se envolver emocionalmente. Esta aprendizagem faz parte da estilística da mulher líder, e a mulher precisa passar por esse processo se quiser colher os frutos das relações vencedoras. Na narrativa da líder pode-se perceber como pensa a relação com o outro.

Tenho que ser a líder que comanda a relação, isenta de verdades absolutas, mas cheia de convicção do que é válido. Estar no controle de forma a saber utilizar as linguagens do meu inconsciente e do inconsciente do outro. Saber delegar de forma que pareça natural ao outro, com clareza, sem vaidades e egoísmo, a cada dia e com cada indivíduo, em todas as situações que estejam incluídas no processo. Ou faço isso, ou sou eu o indivíduo manobrado pela massa e assim entro em perda substancial comigo e com o que é realmente válido para o meu projeto.

Hoje a pesquisadora percebe, através do estudo da ciência ontopsicológica, e principalmente através do processo da psicoterapia de autenticação, que antes de fazer

para outros, deve agir para si. Na psicoterapia de autenticação se faz a revisão do Eu lógico-histórico para verificar se ele está agindo de acordo com a intencionalidade do próprio Em Si ôntico, e se não está, porque não está. Autenticação significa “quando a ação se testemunha exclusivamente pelo próprio fazer-se ou dar-se. [...] Conformar o Eu lógico-histórico à intencionalidade do Em Si ôntico. [...] Capacidade de desenvolver-se segundo a própria intrínseca virtualidade. Elementaridade formal de executar o cumprimento da própria posição virtual como indivíduo.” (MENEGETTI, 2012, p. 29).

Por vezes a mulher líder deve “vestir” personagens com o intuito de proteger o que realmente é válido para si mesma. Não pode se expor a todo momento, ou seja, ter a inteligência na vivência, nas relações, sem permitir que se provoque situações de perda à sua identidade, ao seu projeto de natureza. Contudo, às vezes, tais modelos mentais são rígidos ou fixos e causam, a ela, mais danos do que realização. Outras vezes ainda, ela inconscientemente utiliza modelos mentais de seu passado. Por isso, a necessidade de rever, de tempos em tempos, como o Eu lógico-histórico da mulher está pilotando a sua vida para fazer a conexão entre o que é e o que faz. Meneghetti (2013c, p. 471) reitera que “existe sempre uma conexão entre ser, saber, ação, e isso faz uma relação, um impacto, um encontro, um nexos em que cada um dos componentes muda e age o outro. É um triângulo perenemente circular”. E, no momento em que a mulher busca cultivar a própria interioridade, buscando uma estilística superior, por meio da psicoterapia de autenticação pode aumentar essa conexão entre o ser, saber e sua ação.

Para atingir uma estilística de liderança é fundamental a mulher líder saber ocupar bem o seu tempo livre. Segundo Meneghetti (2013), para um empresário de qualquer gênero ou para um profissional o tempo livre “deveria ser a ponta mais econômica, mais alta, de maior investimento de si mesmo. O momento de recolher-se para verificar-se, para saber-se, para reorganizar-se. Ler um bom livro, rever algumas anotações, fazer uma análise não tanto sobre as atividades feitas, mas sobre o próprio modo de existir, sobre o próprio modo de ser.” (MENEGETTI, 2013c, p. 428). Por isso, é importante verificar quais são os aspectos que, no mundo privado, impedem a mulher de viver um estilo de vida que seja coerente com a sua performance de sucesso.

E quando os lembro na grande maioria das vezes as informações confirmam a minha displicência comigo mesma no sentido de fazer o que realmente gosto. Viver no automático, cheio de coisas para fazer me traz satisfação, porém não me realizam como pessoa.

Assim, percebe-se a grande importância que a mulher líder deve dar para a própria interioridade. Esta esfera, Meneghetti (2013c) define do seguinte modo:

É uma forma de narcisismo, de mediação metafísica, de respeito, cuidado em relação a si mesmas como Em Si ôntico. Não se pode pretender que os outros saibam as nossas exigências, portanto, deve-se ter o próprio tipo de cultura e exercê-la continuamente. A mulher deve aprender a desfrutar a si mesma, deve aprender a sabedoria de desfrutar a própria solidão e a privacidade espiritual, porque é nesses momentos de alegria que se faz a autogênese do Em Si ôntico. (MENEGETTI, 2013c, p. 284-285).

Este ponto reforça mais ainda a suma importância da seleção das pessoas que farão parte da nossa esfera de relação pessoal, afetiva, de colaboradores e social (MENEGETTI, 2013a). Por meio das relações com as pessoas certas, é preciso aprender e saber repassar para elas o que se quer e, assim, aprender e saber delegar. No âmbito empresarial, criar um próprio grupo de colaboradores, com os conhecimentos e habilidades necessárias para o sucesso do próprio projeto. Isso deve-se fazer com muita responsabilidade, pois temos que ter em mente que, delegando, os outros estarão aprendendo através do líder. Mas não se pode ser ingênuo a ponto de pensar que no caminho não se encontrará pessoas que são contrárias, críticos que usam de suas próprias convicções para por em risco o projeto da mulher líder. Esses deverão ser identificados e, de forma natural, criar condições para que procurem outro projeto, outro trabalho, ou até mesmo a encontrarem seu próprio projeto.

É importante para as pessoas que fazem parte do corpo operativo da mulher líder tenham a compreensão que estão contribuindo com o projeto no qual operam, mas que ao mesmo tempo, estão ganhando também. Eles precisam se sentir confortáveis, estimulados ao ganho que potencialmente tem estando inseridos no contexto do projeto da líder. Somente assim pode-se ter pessoas trabalhando na mesma direção e contribuindo para que o líder cada vez mais consiga delegar funções superiores e, deste modo, o liberar para novos desafios, e principalmente, para poder viver momentos de crescimento pessoal, conforme identificado nas suas consultorias de autenticação.

Para a mulher líder atingir um estilo de vida superior, conforme Meneghetti (2013b), é fundamental atentar para muitos particulares, um deles é o perfume.

É importante encontrar um perfume que seja adequado à própria personalidade. O perfume ideal é aquele que não pesa em nenhum gosto: entra no nariz e vai imediatamente ao cérebro e ao aparato genital. A maioria dos perfumes bate no nariz e bloqueia em uma parte da garganta. O perfume também deve ser uma recuperação de sentidos, deve agradar ao organísmico, não somente ao nariz. O perfume, neste caso, purifica e faz uma primavera naquele espaço territorial que cada um de nós possui. (Idem, p. 285)

A pesquisadora, a este ponto, traz uma narrativa de uma vivência própria, muito oportuna, relativa ao perfume que difunde e é de sua relação com o meio, ou seja, ela percebe e sente com propriedade o poder de atração e força que este ponto abordado pelo autor possui.

Desde muito cedo, sempre me preocupei com a minha imagem, com o estar bem comigo mesma. A escolha do perfume era algo muito sério, pois fala muito da personalidade. Aos 17 anos identifiquei essa fragrância que me acompanhou por 23 anos. Através desta, estabeleci uma relação de identificação e atração com o esposo, filhos e sociedade, ao ponto de ser identificado o aroma como “meu”.

O perfume, em sintonia com a personalidade da mulher, tem o seu poder, ou seja, cria uma semântica⁷ de atração ao que é complementar, ao que é útil e funcional para o seu projeto de vida. A relação com o esposo e com os filhos, através do perfume, sempre foi muito forte e importante na relação, pois remete ao bem-estar, a presença daquela pessoa. Na estilística para o sucesso, segundo Meneghetti (2013), existe a grande importância do narcisismo e estética superior, visto que identifica a mulher líder como a mediação natural que a vida usa para dar uma inovação autogenética. A mulher incute ordem, sujeição, o “venha e siga-me”, mas sempre para ser mais.

Uma mulher, mais do que o homem, precisa de um cuidado narcisista do próprio corpo. Deve ter muito cuidado com a roupa íntima, porque possui uma sensibilidade superior, mais limpa, mais floreal. Deve encontrar o ritmo, quando tomar o seu banho, quando pensar em si mesma. Precisa de um espaço que pertença somente a si mesma, à sua inteligência, deve ser uma senhora da sua feminilidade. É um conjunto de tantas pequenas coisas que fazem a liturgia da ação liderística. (MENEGETTI, 2013c, p. 284).

A mulher líder se comunica e transmite a informação através de qualquer parte do seu corpo. Tudo nela gera informação. Deste modo, a forma de se vestir é outro ponto

⁷ Campo Semântico: “é a comunicação-base que a vida usa no interior das próprias individualizações. Entende-se todo o operativo que está sob as zonas de linguagem e sentido da esfera linguística (língua, palavra, gramática, sintaxe, cultura, moral, estereótipos etc.), da esfera cinésica (o mover-se espontâneo e não espontâneo no somatopsíquico) e da proxêmica (o modo das duas significâncias, linguística e cinésica, a quem intenciona e especifica)”. (MENEGETTI, 2012, p. 38).

muito preservado ao longo dos anos pela pesquisadora, que já estabeleceu uma identificação, através da vestimenta, com o meio. Tudo isso aliado à sua forma de postar-se, de falar e agir. Através da roupa a mulher líder demonstra, de forma objetiva, visual, a informação que quer transmitir naquela ocasião, naquele lugar. O interessante é que a pesquisadora identificou isso e somente o racionalizou após o contato com a teoria ontopsicológica.

Desde a adolescência sempre me preocupei em usar roupas que me dessem segurança e força. Nunca me preocupei em usar o que estava na moda, ou o que o grupo de amigos usavam. Tinha uma preocupação em vestir o que me trouxesse bem-estar, de mim para eu mesma. Ao longo dos anos, isso sempre me acompanhou de forma tranquila e sempre sem exageros. Para mim, menos é mais. A relação direta da informação do corpo, da veste com a minha personalidade, dava-me segurança para estabelecer as relações úteis e funcionais com o meio circunstante. Não se tratava de uma simples vaidade sem função, e sim, a formação e conquista da minha própria identidade e da relação com a sociedade. A importância da postura, das escolhas que estão implícitas nestas relações, determinam se estão de acordo com o meu projeto, com a minha liderança.

Desta forma, pode-se compreender que, para a mulher líder que deseja encontrar o seu próprio estilo, aos poucos, deve iniciar um trabalho consigo mesma, de desinvestir-se dos modelos aprendidos no passado e construir uma nova estrada. E, por meio da consultoria de autenticação, começar a conscientizar o que é realmente seu e o que não é, para exercitá-lo de forma concreta em seu dia a dia e crescer como pessoa e como referência no contexto de seu ecossistema de liderança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“A mulher de classe é uma inteligência liderística
que sabe monopolizar todos os seus dotes em ênfase de
si mesma e de poder social.”
(MENEGHETTI, 2013b)

Este artigo objetivou fazer uma análise dos aspectos da estilística do sucesso na liderança feminina – nas esferas pessoal, familiar, social e empresarial, através de uma narrativa autobiográfica, trazendo as práticas cotidianas da pesquisadora e a relação destas com a teoria ontopsicológica. Pontualmente, foi abordado neste trabalho os três aspectos da estilística do sucesso feminino exposto por Meneghetti (2013b) que são: a) o trabalho, b) as relações com os outros, c) a própria interioridade.

Esta forma de construção possibilitou, dentre tantas coisas, fortalecer e trazer a segurança que a mesma buscava para seu crescimento e tomada de decisões mais coerentes ao seu projeto de vida. Através do estudo da Ontopsicologia se pode ter um ganho de maior maturidade em relação ao autoconhecimento, uma vez que por um lado, encontrou um “acalento” sobre seu modo ver, ser, viver e se relacionar. E, por outro, lhe provocou novos desafios, pois tomou consciência de uma série de estereótipos que, quando vividos de forma não funcional à sua identidade, podem lhe trazer perdas, mas de todo modo, podem ser superados.

A análise, fundamentada nos conhecimentos da Ontopsicologia, permitiu a elaboração das seguintes considerações, as quais são descritas logo a seguir.

a) Em relação ao trabalho, ficou evidente que a mulher líder deve ter a sua independência financeira. Sem ela é impossível ter autonomia para fazer e realizar suas próprias escolhas. Deve conhecer o seu melhor e extrair o máximo dele, oportunizando com isso ganho para si e para o meio onde vive. Responsabilizar-se e conquistar sua independência financeira é o primeiro passo para a realização. Para isso, não é necessário abrir mão de família, maternidade e matrimônio. Se a mulher souber fazer as escolhas certas e, principalmente, construir uma relação funcional com cada uma destas dimensões, estas a auxiliarão em seu processo de desenvolvimento e crescimento global.

b) Na relação com os outros, é preciso cultivar relações de ganho. A mulher líder deve saber cultivar e atrair pessoas que conferem eficiência a ela, à sua imagem, ao resultado, seja no âmbito pessoal ou profissional.

c) E, com a própria interioridade, a mulher deve saber desfrutar a si mesma, a própria solidão, a privacidade espiritual. Não esperar que os outros saibam as suas exigências, mas sim praticar diariamente a própria cultura com narcisismo e estética superior, sabendo explorar os seus pontos força e, com isso, fazer a autogênese do Em Si ôntico. Uma mulher líder deve estar totalmente comprometida consigo mesma, saber o que quer e onde quer chegar. É importante estes pontos estarem claros para ela em todos os momentos. A primeira coisa que a mulher necessita absolutamente iniciar, é uma total independência em relação ao homem, ou seja, precisa adquirir sua autonomia econômica, moral, psicológica (MENEHETTI, 2013b).

Este trabalho me trouxe revelações importantes sobre aspectos que reforçam a coragem pela continuidade da busca e, também, aqueles desafios cotidianos que existencialmente a mulher pode, com persistência e humildade, superar e construir a sua estrada de ganho. O dia a dia da mulher líder, sua forma de falar, portar-se, de andar, relacionar-se, vestir-se, entre outros aspectos, são fatores determinantes para sua realização e sucesso. O saber organizar-se constantemente, e assim ter tempo e disposição para todas as suas atividades diárias, sem nunca esquecer do tempo para si mesma, são cruciais. Afinal, a mulher líder, quando atinge o ápice de sua realização, sublima, é geradora de força vital, tamanho é o poder de transformação que é capaz de impulsionar em torno dela. Mas, também ao contrário, esta força torna-se um grande perigo, um grande potencial negativo quando ela está em desequilíbrio. E não é a sociedade, o homem, mas é ela própria que, ao final, não compreendendo, não estando centrada em si mesma, entra em situações geralmente patológicas a ela e ao contexto que dela depende, desde o plano afetivo àquele dos negócios.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, J. B. P.; ANDREOLA, M. T. Conquista da autonomia integral, em mulheres, através de projeto social e instrumento de training sociopsicológico. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, SP, v.20, n. 2, p. 491 – 508, 2012.

IARA FRANCO SPEROTTO, **MULHER E LIDERANÇA: UMA NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA**, Recanto Maestro 2016.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, A. **Feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013b.

MENEGHETTI, A. **Modo Maschio**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2009.

MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, A. **Projeto Homem**. 2.ed. Florianópolis: Ontopsicológica Editrice, 1999.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. São Paulo, SP: FOIL, 2013c.

MENEGHETTI, A. **Psicologia do líder**. 5. ed. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editrice, 2013a.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Tradução Ontopsicológica Editrice. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora, 2010.

VIDOR, Alécio. **Relações entre pais e filhos: a origem dos problemas**. Recanto Maestro, Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.