



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ONTOPSICOLOGIA

Bernadete Pereira Soares

**A LIDERANÇA FEMININA:
da ambivalência à autorrealização**

Trabalho de Conclusão de Curso – artigo -
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em
Ontopsicologia, Faculdade Antonio
Meneghetti - AMF.

Orientadora: Profa. Dra. Claudiane Weber

Bernadete Pereira Soares
Profa. Dra. Claudiane Weber

Resumo

Pensando sobre o que poderia abrigar o conhecimento de si mesma, em se tratando da liderança feminina, e o que falta para contribuir com a sua evolução, este estudo tem o objetivo de pesquisar o percurso que, de certa forma, impede às mulheres de se realizarem para compreender os desafios que a mulher líder deve superar para reforçar a própria identidade à autorrealização. Justifica-se para proporcionar um caminho de resgate de si mesma, como uma escola de vida onde se aprende a ser quem se é. Se trata de um estudo qualitativo e exploratório, de cunho pesquisa bibliográfica na Ciência Ontopsicológica. Os resultados apontam que, as respostas em relação aos impedimentos estão relacionadas a ambivalência da própria mulher. Para neutralizar a ambivalência e os estereótipos, é necessário o processo de autenticação da líder. A liderança feminina, primeiramente deve existir dentro da pessoa, e a partir dessa conscientização, é que a mulher fica apta a realizar o seu projeto de vida. A autorrealização parte da individuação do ser, cada um é único em sua existência, e cabe a investigação honesta de todos os possíveis entraves, mas também dos possíveis pontos força que levam ao sucesso.

Palavras-chave: Ambivalência; Estereotipo de gênero; Liderança; Pontos força; Ontopsicologia.

1 Introdução

Este estudo parte de uma inquietação da autora sobre os modos de liderança da mulher.

No dia a dia, se observa como as mulheres tentam se descobrir, e percebe-se a falta de conhecimento do próprio ser em si e em potencial. Algumas das hipóteses contemporâneas, desta falta de olhar e compreensão sobre si, podem estar relacionadas à superficialidade, ou seja, de não buscar no seu íntimo as respostas; de confiar no intenso uso e consumo do que é propagado nas mídias sociais; nos programas de televisão; em suma, em coisas ou meios que dão informações imediatas, e não implicam em grandes sacrifícios.

Aqui, o questionamento parte de um nível acima, de quando a mulher tem supridas algumas das suas necessidades básicas, e então, o que a move? Ou, por que não se move?

Estas incertezas, nascem das atribuições dadas à mulher e seu desempenho na sociedade. Até pouco tempo atrás, esse papel era desempenhado em segundo plano, com os homens à frente executando. Sua inserção no mercado de trabalho remunerado,

aconteceu em meados de 1930, por causa dos efeitos da revolução industrial, ou seja, é recente a história da mulher à frente e no comando, em tarefas fora de casa.

No Brasil, os marcos históricos no ensino e na vida pública da mulher, registram que foi apenas em 1827, a partir da Lei Geral, promulgada em 15 de outubro, que as mulheres foram autorizadas a ingressar nos colégios e estudar além da escola primária. E, somente em 1879, as mulheres tiveram autorização do governo para estudar em instituições de ensino superior. Ainda se passou quase um século, para que na Constituição de 1988, as mulheres passassem a ser vistas pela legislação brasileira como iguais aos homens.

Por outro lado, muitas mulheres tiveram que se moldar ao modelo masculino de gestão, diminuindo assim, a sua conexão consigo mesma, com a sua intuição.

No entanto, as tarefas das mulheres continuam. Cabe, nesta condição de tempo e espaço, saber e reconhecer, quem é a mulher, aqui, agora e assim. O que pode fazer por si mesma, conseqüentemente, as respostas irão refletir nas demais pessoas e nas gerações futuras. Na reflexão de Meneghetti,

Quando controlamos os parâmetros perceptivos do mundo social organizado, identificamos que todos eles são extraídos da imitação da projeção masculina. Isso não aconteceu por prepotência do homem, mas por carência de objetivação lógico-verbal por parte da mulher: a mulher, por incapacidade ou por medo, nunca soube exprimir e definir a própria individualidade e, toda vez que tentou identificar-se nos modelos epistemológicos do homem, colheu-se estranha (Meneghetti, 2013, p. 45-46).

De modo geral, as relações humanas e a forma de adquirir conhecimento, estão muito levianas. Existe uma dificuldade até mesmo em exprimir um pensamento simples, como: quem sou? o que quero? como faço para conseguir? E, questionamentos sobre: “o que significa para vocês serem mulheres, o que significa para vocês acontecerem ou existirem enquanto humano mulher e não homem? Ou seja, você que existe, como se conota?” (Meneghetti, 2013, p. 55), são questões profundas, que na maioria das vezes nem sequer são cogitadas pela imensa maioria das mulheres e dos homens. Na internet, se encontram as respostas às perguntas emergenciais, e ali se acaba o universo de exploração do “por que”. Deste questionamento, que a princípio era genuíno, retornam respostas superficiais, que não correspondem ao valor da vida. A vida exige mais, quer mais, e tem para cada sujeito um projeto.

Ao entrarmos na seara da liderança, pela ótica da Ontopsicologia, o conceito de líder, e de sucesso, não está ligada ao sexo – se feminino ou masculino – mas ao modo

de inteligência. O líder é alguém que pensa e age de forma síncrona com o que acredita, que visa um bem estar amplo. É aquele que sabe servir mais aos outros do que a si mesmo.

Uma das propostas deste estudo, é o de evidenciar e tornar público a complexidade do universo feminino, com objetivo maior de permitir o acolhimento de quem se é; o entendimento comum das mulheres em seus aspectos negativos, onde consciente ou inconsciente acreditam serem únicas com essas características e/ou problemas, e com isso buscar a retomada do ser que se é.

Diante do exposto, como a mulher pode se realizar? O que a impede? E destes questionamentos, nasce o objetivo deste estudo: pesquisar o percurso que, de certa forma, impede às mulheres de se realizarem para compreender os desafios que a mulher líder deve superar para reforçar a própria identidade à autorrealização.

Se trata de um estudo qualitativo e exploratório, de cunho, pesquisa bibliográfica. Com o propósito de delinear as contribuições da Ciência Ontopsicológica na compreensão dos desafios que a mulher líder deve superar para reforçar a própria identidade à autorrealização. Conforme apontado por Brito, Oliveira e Silva (2021), a importância da pesquisa bibliográfica é a de buscar novas descobertas a partir de conhecimentos já elaborados e produzidos, se colocando, assim, como impulsionadora do aprendizado e do amadurecimento, ao levar em conta os avanços e as novas dimensões nas diferentes áreas do conhecimento. Nessa acepção, visa se aproximar sobre o fenômeno estudado, de modo a enriquecer a produção teórica sobre a temática.

Por fim, identificamos alguns pontos que podem ser o empecilho da autorrealização, como também (e principalmente) apontar caminhos de saída para que a realização ocorra e, estes serão apresentados nas seções seguintes.

2 Ambivalência

Para compreender ou estudar a liderança feminina e a autorrealização, é preciso antes enfrentar, nas palavras de Meneghetti (2013), o aspecto negativo da raiz do teatro feminino: a ambivalência da mulher.

Para o autor,

Parece que o caráter fundamental da mulher seja o da ambivalência constante, que tem como escopo vencer o jogo prejudicando outro, homem ou mulher que seja. Nunca vi a mulher exercitar a pleno ritmo e com constância um egoísmo vital, de tal modo a fazer uma estratégia para o sucesso de si mesma (Meneghetti, 2013, p. 36).

O tema da ambivalência feminina, de acordo com literatura, já é visto há muitos séculos. Segundo Mota (2001, p. 14), é usado como estratégia recorrente em obras de Ésquilo¹, na Grécia. Mota, se baseia em diferentes autores para afirmar: “Se Xerxes² é negativamente associado ao gênero feminino para representar um homem fraco, Clitemnestra³ é vista como uma mulher com vontade viril, para acentuar sua capacidade de ação.”

Mota (2001, p.11), traz o exemplo do mito das Danaides.

Este outro lado das Danaides é enfatizado, por exemplo, por um poeta-músico que viveu logo depois da morte de Ésquilo, Melanipedes (475 a.C.-415a.C), que também compôs versos um ditirambo em torno do mito das Danaides, as quais são mostradas mulheres que

[...] nem possuem o temperamento das mulheres.
Antes se exercitam na condução
de carros em bosques ensolarados,
muitas vezes sentindo no coração o prazer da caça [...]

Aqui se enfatiza a ambivalência das mulheres guerreiras, que sobrepõe características masculinas e femininas. As Danaides seriam assim mulheres que podem fazer coisas que os homens fazem: a guerra.

Esse excerto, nos diz o quanto as características “ditas femininas” ou “ditas masculinas” estão presentes em ambos, ou seja, o que define é o modo de ser, o modo de se posicionar frente as situações da vida.

Revendo a História, ela nos deixa algumas pistas de que a real História da Mulher foi apagada. E são esses pequenos detalhes, como o exemplo do mito das Danaides, que nos proporcionam a compreensão de algo maior, que os registros atuais não contemplam, esses fragmentos nos trazem pistas de que muito da História da Mulher foi apagada. A mulher não é somente como a vemos na contemporaneidade, ou seja, um ser humano frágil e subjugado à segundo plano.

Querendo compreender aspectos subjetivos da mulher, a ambivalência, no Vocabulário da Psicanálise, é descrita como:

Presença simultânea, na relação com um mesmo objeto, de tendências, de atitudes e de sentimentos opostos, fundamentalmente o amor e o ódio. Freud emprestou o termo “ambivalência” de Bleuler, que o criou. Bleuler considera a ambivalência em três domínios. Voluntário (.Ambitendenz): o sujeito quer ao mesmo tempo comer e não comer, por exemplo. Intelectual: o sujeito enuncia

¹ Ésquilo (525-456 a. C.) foi um dramaturgo grego, considerado o fundador da tragédia grega.

² Rei da Pérsia - nascido em 519 a.C. - morreu em 465, Persépolis, Irã. Rei persa (486-465 a.C.), filho e sucessor de Dario I.

³ Clitemnestra - A bela rainha era irmã gêmea não-idêntica de Helena. Na mitologia grega, foi esposa de Agamemnon - líder dos exércitos gregos em Tróia.

simultaneamente uma proposição e o seu contrário. Afetivo: ama e odeia em um mesmo movimento a mesma pessoa. [...]

A originalidade da noção de ambivalência, relativamente ao que já fora descrito como complexidade de sentimentos ou flutuações de atitudes, reside, por um lado, na manutenção de uma oposição do tipo sim-não, em que a afirmação e a negação são simultâneas e indissociáveis; e, por outro lado, no fato de que essa oposição fundamental pode ser encontrada em diversos setores da vida psíquica. Bleuler acaba por privilegiar a ambivalência afetiva, e é este o sentido que orienta o seu uso por Freud (Laplanche; Potalis, 2001, p. 17).

Podemos comentar que a ambivalência é, a presença simultânea na relação com o mesmo objeto - que pode ser uma pessoa ou uma situação - de tendências, de sentimentos e atitudes opostas, do tipo sim-não, que são indissociáveis.

A ambivalência é um comportamento que existe e é estudado através dos anos, mas cabe o questionamento, por que ela é associada mais a uma problemática feminina para a Ontopsicologia?

Na Ontopsicologia, Meneghetti (2013), aponta a ambivalência como um aspecto contraditório da mulher,

Toda mulher – mesmo se não compreende, mesmo se não sabe a fundo – percebe constantemente em si mesma uma divisão. Sente ser mulher e ter que ser mulher-fêmea sempre do mesmo modo. Não tem a liberdade de ser de um outro modo além daquele que conhece desde a infância. Nenhuma mulher quer ir a fundo dentro de si, porque no fundo de si mesma tem medo (Meneghetti, 2013, p. 35).

Resumidamente, a ambivalência refere-se à presença de sentimentos contraditórios ou mistos em relação à capacidade das mulheres, ou seja, projeta, intenciona uma coisa e faz outra, esse é o maior problema da mulher, é um não dentro e um sim fora, ou vice versa.

Meneghetti ainda menciona que essa cisão entre ser mulher e ter que ser mulher fêmea sempre do mesmo modo, é um teatro que não é funcional à mulher.

Com aquele teatro a mulher humana, se não muda, é sem dúvida perdedora no terceiro milênio, porque joga muito com emoções, sentimentos, pequenas ou grande vinganças, apegos possessivos, manobras familiares etc. (Meneghetti, 2013, p. 39).

Esse é um modo de ser que paralisa a mulher, impedindo que ela reconheça suas reais intenções ou necessidades, pois ela já tem predefinida e certa essa necessidade de ser e agir assim.

Continuamos no caminho de procurar compreender o porquê de a ambivalência ser uma problemática mais associada ao feminino, e para Meneghetti (2013, p.40) a “raiz de todo o teatro estratégico: a matriz da *díade materna*. A mulher pode gerir com

superioridade a relação com qualquer homem, mas lhe é quase impossível superar a mãe que cada uma carrega dentro de si”.

Toda mulher já nasce com essa ambivalência entre o que sua existência intenciona e a carga recebida no *imprint* da matriz reflexa recebida pelo adulto mãe.

Qualquer psicologia feminina – para além das frustrações sociais, do homem, da família – tem a própria raiz na tipologia aprendida pela simbiose diádica com a mãe. De resto, constantemente a mãe odeia e, contemporaneamente, ama a filha. Quando a mãe odeia é porque descobriu a infelicidade de ser mulher e a transmite por meio destas palavras: “Veja, você também nasceu mulher. O mundo pisará em você do mesmo modo que pisou em mim. Você também será uma falida, como eu sou falida dentro.” Se, em vez disso, a mãe ama a filha, fará nela a ampliação daquele antigo paraíso perdido na sua infância, isto é, a mãe viverá a filha como uma ampliação das próprias fantasias. Substancialmente, porém, tanto no ódio quanto no amor, a mãe transmite sempre o modo em que viveu ou sofreu a vida, não aquilo que convém à filha como pessoa. (Meneghetti, 2013, p. 42).

Constata-se que esses sentimentos, essa forma de ser já está enraizada desde muito cedo. E, é imprescindível esse entendimento para poder evoluir. Pois isso acontece de forma inconsciente, não por uma maldade desse adulto mãe, mas é necessário o processo de autenticação, para a partir daí se dar o *start* para sua realização.

O ponto fundamental é que a mulher deve se libertar dessa cadeia subterrânea que cada mulher reforça na outra. Se não se liberta da díade profunda com a própria mãe, a mulher jamais poderá ser a si mesma segundo o potencial da própria vida (Meneghetti, 2013, p. 43).

No entanto, a ambivalência é muito presente no universo feminino, e muitas mulheres enfrentam obstáculos, discriminações, muito, em parte porque a mulher não decide dentro. Por exemplo, ela quer presidir uma corporação, mas não decide, e não resolve dentro dela mesma essa ambição, assim, instrumentaliza um homem para presidir essa corporação, porque ela quer e não quer. E, depois, sofre com sua perda de protagonismo, ou seja, tantos são os modos da ambivalência entrar e tolher o papel de protagonista e de liderança da mulher.

Não queremos com isso dizer que não existem problemas estruturais, como machismo, mas sim, começarmos a compreender uma das raízes deste problema. Porém, o mais impactante não é a discriminação eventualmente sofrida do externo, e sim essa interna, que historicamente paralisa a mulher, tornando-a refém de si mesma, dos seus complexos e estereótipos. “A mulher não pode ser salva por ninguém, deve simplesmente compreender a si mesma.” (Meneghetti, 2013, p. 39)

E a pergunta permanece, como ab-reagir a esse traçado histórico que nos trouxe até aqui?

Para a Ontopsicologia, “Toda mulher tem medo de falar do próprio íntimo. Isso significa que existe uma impossibilidade de ver ou estar dentro daquele quanto vocês existem” (Meneghetti, 2013, p. 55). Prossegue o autor,

“Nós podemos indicar com precisão a cisão originária, confrontá-la, discuti-la e eliminá-la. Digo “originária” no sentido que cada homem pode individuar o ponto de infecção e se subtrair dele mediante reflexões responsáveis e ações coerentes” (Meneghetti, 2013, p. 54).

No entanto, a mulher pode ter uma compreensão complexa e multifacetada de si mesma e do mundo ao seu redor, poderia se comparar a uma imagem 360° pois ela tende se colocar sob mais de um ponto de vista. Ao reconhecer e explorar seus sentimentos, as mulheres podem se tornar mais conscientes das complexidades e atuar com precisão.

Toda essa força de natureza deve ser aproveitada e reinvestida em ações que venham a corroborar com seu sucesso, a mulher vencedora em sua existência é a que transcende esse estereótipo.

3 Estereotipo de Gênero

Nesta pesquisa, consideramos que os estereótipos de gênero são ideias generalizadas e preconcebidas sobre homens e mulheres que podem afetar negativamente as mulheres e conseqüentemente a liderança feminina. Esses estereótipos podem ser prejudiciais, limitando a forma como as mulheres são percebidas em posições de liderança e restringindo sua capacidade de liderar efetivamente. Por exemplo, muitos estereótipos de gênero associam as mulheres à submissão, emocionalidade e fragilidade, enquanto associam os homens à assertividade, objetividade e força. Esses estereótipos podem levar a uma percepção equivocada de que as mulheres não são capazes de liderar de forma eficaz ou que são menos adequadas para determinados cargos de liderança.

No entanto, há muitas evidências que mostram que as mulheres podem ser líderes altamente eficazes e trazer habilidades únicas para o local de trabalho, sem que precisem se comportar de maneira mais "masculina" para serem levadas a sério. A adaptação ao modo masculino, pode levar a uma perda de autenticidade e conexão com sua identidade feminina.

A mulher, cada vez que estuda, usa modelos machistas. Por exemplo, na sintaxe existe: sujeito, objeto, complemento, predicado, é tudo masculino. O mesmo ocorre em âmbito religioso: “Em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo”, é sempre masculino (Meneghetti, 2013, p.322).

As quinze características do Em Si Ôntico – que é um princípio formal inteligente que faz autóctise histórica (Meneghetti, 2012, p.84) - devem ser pensadas pelas mulheres no feminino de forma a facilitar a compreensão e gerar uma maior familiaridade, afinal a solução de tudo está sempre em nosso Em Si Ôntico. Na prática, o Em Si Ôntico não é feminino ou masculino, mas sim a conexão com a dimensão ontológica.

A identidade feminina está objetivamente no Em SI Ôntico, então as características de uma mulher enquanto mente da vida são exatamente os quinze adjetivos, as quinze características do Em Si Ôntico. As mulheres leem o Em SI Ôntico no masculino, é necessário, ao invés disso, que comecem a ler; a compreender aquelas quinze características “no feminino” (Meneghetti, 2013, p. 329).

Quando mencionamos esta questão, o objetivo é chegar a uma relação de equivalência, onde um sexo equivale ao outro. Historicamente, ouvimos no masculino, mas ao pensar no feminino, busca-se essa equivalência, onde o resultado permanece somente o que o Em Si ôntico intenciona, seja o que for feito, se por homem ou mulher, sendo intencionado pelo Em Si será belo.

Este entendimento, impede o erro comum nas mulheres que é o de se uniformizar ao masculino, como caminho para o sucesso. A dita “masculinização” da mulher no mercado de trabalho, se refere ao fenômeno de mulheres adotando características e comportamentos tradicionalmente associados aos homens para obter sucesso em suas carreiras. Isso pode incluir: vestir-se de forma mais “masculina” ou não; adotar um comportamento mais agressivo ou assertivo; e até mesmo suprimir aspectos de sua personalidade ou aparência que são considerados “femininos” para serem levadas mais a sério, dentre outros. O que pode acabar suprimindo a sensibilidade que remete ao acesso a intuição e a consequente tomada de decisão mais efetivamente assertiva.

Tanto as mulheres como os homens, podem ter uma abordagem única e valiosa em relação ao trabalho, incluindo a intuição e a empatia. Mulher e homem, são complementares. As mulheres podem ter perspectivas e experiências diferentes das dos homens, e isso pode ser uma vantagem no mundo dos negócios e no mercado de trabalho em geral.

Para que seja capaz de gerir esse seu poder, deve, antes, compreender profundamente a si mesma. Mesmo quando luta, imita o homem e, obviamente, resulta perdedora, porque aquele não é o seu modo (Meneghetti, 2011, p. 150).

Ao contrário do que se pensa, não é preciso que as mulheres percam sua feminilidade para serem bem-sucedidas no mercado de trabalho. O importante é que as mulheres possam se expressar livremente, sem sentir a necessidade de se conformar a esses estereótipos de gênero.

A liderança feminina tem sido objeto de muitas discussões e debates nos últimos anos. Embora ainda existam muitos desafios e obstáculos a serem superados, a liderança feminina tem progredido significativamente nas últimas décadas. No entanto, à medida que mais mulheres ocupam cargos de liderança e quebram barreiras de gênero, elas estão abrindo caminho para uma nova forma de liderança que valoriza a autenticidade. As mulheres líderes, estão trazendo habilidades e perspectivas únicas para o local de trabalho, como a empatia, a colaboração e a capacidade de construir relações duradouras.

De certa maneira, chega-se inevitavelmente ao simples, porém verifica-se uma complexidade de fatores que impedem o resultado potencial das mulheres na sua realização.

Segundo Cunha (2014), não se trata de defender uma suposta supremacia feminina na liderança dos negócios, nem se quer dizer que todas as mulheres são melhores líderes que os homens. Na verdade, precisa haver igualdade de escolhas, ou seja, heterogeneidade de percepções que a mistura de gêneros proporciona. Uma empresa com homens e mulheres na liderança, tem uma visão muito mais ampla, do que aquelas onde apenas os homens comandam. O que de fato acontece é que essas pessoas buscaram um desenvolvimento para se tornarem bons, independentemente de qualquer coisa. Não se pode fazer apologia deste ou daquele lado. É necessário escolher nossos líderes por meritocracia, e não por qualquer outro motivo.

Mas afinal o que é a liderança? O estilo de liderança ao feminino? É o que abordaremos no próximo tópico.

4 Liderança

São inúmeras as compreensões acerca do que seja liderança, e todas se fundamentam, de certo modo, num senso comum de funções executivas.

Para a Ontopsicologia, o líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar a harmonia das relações, entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que exista o máximo de produção específica ou resultado integral (Meneghetti, 2012, p. 150).

Há que se considerar que existem diferenças de personalidade entre homens ou mulheres, mas na liderança, há também características comuns, independentemente do sexo.

O líder, nem homem nem mulher, qual paixão infinita possui?
 Ser o eterno esposo, esposa, pai, mãe, filho, filha, amante do Ser.
 Um líder não vê os outros, mas nos outros vê o Ser que chora que tem necessidade e ele – que quer ser o amante, a mãe, a filha, o filho do Ser – corre, dá, aflige, faz, deve resolver, porque ele não pode ser o seu Deus sofrer [...] (Meneghetti, 2013, p. 331).

Voltado ao conceito inicial, de que líder é aquele saber servir, compreende-se assim, que o saber servir, tem suas raízes nesta perspectiva, de: saber servir ao Ser.

Dito isto, o líder pode fazer qualquer coisa, casar-se, ter filhos, mas deve manter o seu ponto, ser coerente com seu projeto de natureza.

A mulher líder pode planejar seu percurso existencial, desde que tenha claro qual a sua identidade, e em base a isso, qual a funcionalidade dessa identidade para sua existência.

O líder possui três características:

- 1) *Dotes de natureza*, portanto já é a vida que faz, no princípio, as discriminações e ninguém tem o poder de poder criticar o fato que a vida impõe.
- 2) *Ato consciente e voluntário por parte do futuro protagonista*, ou seja, é preciso uma escolha coerente, vivida a cada instante. [...]
- 3) É indispensável um *training de atitude existencial e profissional em campo específico*.

Ou seja, exige-se uma formação que o futuro líder deve providenciar para si sozinho. O líder não se forma nas instituições, mas, *depois das instituições, continua uma formação pessoal*, individual e constante. [...] (Meneghetti, 2013, p. 259).

Ser líder, além de ter essa característica nata, exige uma preparação contínua. As realizações, são proporcionais ao empenho. Parte de ter uma centralidade em si mesmo, para que desse amor ao projeto vida, retorne o bem maior.

Ao revisar alguns dos aspectos negativos da mulher, se compreende que, ao estudar as obras de Meneghetti, percebe-se também a necessidade de autorresponsabilização feminina. Ou seja, nós enquanto mulheres, somos as únicas responsáveis por tudo que nos acontece: da ruína ao sucesso.

Por momentos, pode soar prepotente atribuir tanta responsabilidade à mulher, mas quando se chega à intrínseca honestidade de tudo que nos circunda, e passamos a procurar compreender, se evidencia a força e grandeza da mulher. Mas por outro lado, são principalmente as próprias mulheres, que por determinados momentos e também por ambivalência, optam por se fazerem parecer “menores” para não enfrentarem as

consequências de seu potencial. Acaba sendo mais “fácil” parecer ser frágil, refém, excluída, do que tomar as rédeas da situação.

É belo ver uma mulher quando acerta a sua relação: torna-se sadia, mais bela, mais ativa. Mas não compreende a sua graça, porque está habituada a medir-se com estereótipos da sua infância (Meneghetti, 2017, p.116).

É por esse motivo que trazemos tanto essa necessidade de autorresponsabilização para a figura feminina, pois só a partir daí que ela pode começar a fazer o percurso de autorrealização, a partir de uma decisão séria e honesta de revisar e mudar tudo que for necessário.

Para reforçar os aspectos positivos da mulher líder é importante estudar os pontos, força ou de poder da mulher, para ela não errar.

4 Pontos Força para Não Errar

Neste ponto, identificamos que por mais simples ou complexo que seja a responsabilidade, a ação está nas mãos das mulheres. Mencionamos as “sete regras para não errar”, que coincidem com os sete pontos do líder. Nestas sete regras, há a visão de Meneghetti (2013), seguidas dos exemplos pessoais da autora da pesquisa, e estarão citadas em primeira pessoa.

As sete regras para não errar. (2013, p.325, *grifo do autor*) consiste em:

1- *Tudo depende de mim.*

Ou seja, a mulher quando contradiz a própria identidade dentro, quando aceita a mentira, se adapta contra si para favorecer aos outros, se ao invés disso usar a dupla moral, fingindo adaptação, mas dentro permanece do seu modo, segundo o autor “aprende a fazer como quer, age em base ao seu “sol” imaculado. Possivelmente esse seja o maior responsável pela virada de chave, afinal somente quando de fato se percebe isso, é que a vida toma o rumo intencionado por nós, até então, sempre existe a possibilidade de se colocar na posição vitimista, e não se responsabilizar por suas ações e consequências.

Mesmo que se conviva em uma sociedade em que é necessário ceder, é extremamente importante a dupla moral, de forma a que se possa agir com a diplomacia necessária fora sem se trair dentro, e isso só é possível após essa passagem de entendimento.

2- *Tudo devo fazer sozinha.*

Em um nível de entendimento mais elevado, percebe-se que toda ação depende única e exclusivamente do sujeito. Se tudo depende de mim, por consequência, tudo devo fazer sozinha, essa é a única forma possível da vida seguir o melhor rumo para mim, fica evidente a necessidade de exercitar um egoísmo vital. A mulher de forma geral, por todo aparato histórico, tem um pouco mais de dificuldade de exercer esse egoísmo, se colocando sempre primeiramente à disposição dos outros, como se sua realização pudesse esperar, ficar em segundo plano. E, é justamente esse um ponto comum em todos os líderes, sejam mulheres ou homens, eles entendem e evidenciam que de sua realização é que partem as melhores soluções para todos, como fruto desse egoísmo nasce um projeto de vida vencedora.

3 *Não postergar.*

A vida é aqui, agora e assim, não existe ontem ou amanhã, fazer o que tem que ser feito quando tem que ser feito. Quando se fala em não postergar, evidencia a urgência de vida, nem sempre, arrisca-se dizer que quase nunca o que deve ser feito, é o que é aparentemente mais fácil, por isso a atenção maior voltada para esse ponto, quando se posterga já está em perda, a vida urge, é agora, amanhã já é outra situação e a oportunidade pode já ter passado. Quando o líder intenciona, não pode se deixar levar por armadilhas que os façam titubear. A vida é avante, sozinha e agora.

4 *Não transferir aos outros o meu problema.*

Somos os únicos responsáveis por tudo que nos rodeia, se me incomoda é porque permiti e quem tem a chave de solução sou sempre eu. O líder em especial precisa ser ainda mais atento a tudo, em especial a conscientizar sobre o fato de que é o único responsável por tudo que lhe acontece, não pode jamais transferir aos outros seus problemas. Se eles existem, ele é o único responsável, bem como o único capaz de resolver.

5 *Não roubar.*

Segundo o autor, “não tomar gratuitamente coisas que se sabe que não são verdadeiras, que não são frutos do próprio mérito. Quando se evolui da maneira mais correta, tomar o que não é seu, que não é fruto do seu mérito é um delito grave que impede de ir em frente. Intimamente sabe que não é seu, e o reflexo de suas ações não são verdadeiramente suas.

- 6 *Ser honesta* comigo mesma, porque sei o quanto valho e o que posso ou não posso fazer.

Coragem e humildade para admitir e aprender o que não se sabe. Esse é um ponto importante na vida de qualquer ser humano, e num líder deve ser um ponto de partida, fazer essa revisão, se perceber livre de qualquer estereótipo, identificar e reforçar seus pontos força, ser humilde para aprender e aperfeiçoar o que ainda não sabe.

- 7 *Se peço, devo saber exatamente o que estou pedindo*, porque depois a realidade se move de acordo com o que pedi.

Quando se realiza o percurso honesto destes pontos anteriores, fica muito claro este último. Somos potências de natureza, e ao cuidarmos destes pontos a velocidade de avanço é muito maior, por isso devemos ter muito claro o que queremos, o que estamos pedindo, para não errar a direção, é necessária uma coerência constante.

A leitura e compreensão fluem de forma muito tranquila, afinal, não restam dúvidas sobre o fato de que esse é o caminho, mas o de que fato impede esse entendimento de forma genuína?

Percebe-se que a liderança segue os seus critérios próprios nos quais cada indivíduo, seja homem ou mulher, trava as batalhas necessárias para a obtenção do sucesso.

Vista essa diferença no modo de perceber e de existir, uma sintonia temperamental entre homem e mulher não é possível, um acordo sim. Não se trata de estabelecer quem é o melhor: são dois modos. De fato, quando eu falo mulher digo “inteligência ao feminino”. A mulher pode ter mais fácil a intuição, porém depois não tem a coerência racional e pode não ter a intuição. (Meneghetti, 2017, p. 24)

Claro que o foco do estudo permanece sendo o feminino, pois os percursos são diversos entre os universos, mas a obstinação é a mesma. “A mulher líder é solução porque vai ao ponto, no âmago da questão e resolve. Como efeito, chega à exaltação da própria personalidade. No entanto, o reconhecimento dos outros permanece um fato externo e relativo” (Cunha, 2014, p.21).

As ferramentas da natureza estão aí, disponíveis à todos. Porém, até mesmo para identifica-las, é necessário o tirocínio sério no processo de autenticação, para se dar a metanóia (mudar a mente). Caso contrário, mesmo que se apresentem possibilidades, não se consegue reconhecê-las.

A minha iniciativa é um convite explícito à mulher para que pense na sua *domnitá* neste mundo aqui e agora, ou seja, a mulher deve encontrar a sua identidade e, da sua identidade, deve abrir uma funcionalidade histórica (Meneghetti, 2013, p. 312).

As mulheres precisam encontrar sua graça, seu egoísmo vital, o que pelos acontecimentos históricos é bastante desafiador, neste ponto, a ambivalência entra com maior força, pois socialmente, a mulher ainda se divide nas tarefas de mãe, de responsável pelo lar e sua necessidade de realização. Esse é o ponto chave, ou a chave do ponto, a vontade de vencer deverá ser infinitamente maior que a de sucumbir, é sempre uma escolha.

A mulher deve entender que ela é única, está sozinha, mas fundamentalmente não tem os homens contra: *tem as mulheres contra*. Por isso, deve ser inteligente: *hiperdupla moral, hiperflexível, inteligência diplomática e chegar à consistência da sua capacidade de poder social individual, se esse poder tem uma função também para os outros* (Meneghetti, 2017, p. 43-44).

A capacidade feminina de gerir os conflitos é muito valiosa, pois ela, por possuir uma visão multifacetada, quando atenta ao real, consegue colher de forma única a situação e por consequência a solução mais adequada. “Mas uma mulher que seja inteligência líder é rara, porque não importa se homem ou mulher: *é uma superioridade e uma capacidade intelectual espiritual de ação.*” (Meneghetti, 2017, p. 87). Quando uma mulher líder está no “ponto” todas suas ações fluem como um maestro regendo uma orquestra, organizando o momento em que cada um merece o protagonismo. O resultado disso inevitavelmente é o sucesso, a realização.

A partir do momento que a mulher está centrada no seu Em Si Ôntico, realiza a sinergia, ou unidade de ação, entre ser e conhecimento (conhece como é) e pode fazer o que quiser. Quando alcança a identidade de ser e consciência, a mulher é líder, coordenadora, reguladora de realidade, portanto pode impostar o mundo e as relações (Meneghetti, 2013, p. 247).

Antes de centrar o estudo sobre a liderança feminina em âmbito empresarial ou de realização profissional, é necessário refazer o percurso histórico acerca dos empecilhos para que isso aconteça, “do *sex-appeal* ao *business-appeal* como forma de evolução de valor. “Valor” é qualquer coisa que faz aumento de ser (Meneghetti, 2017, p. 132). A mulher, antes e acima de tudo, precisa ser capaz dessa transição do *sex-appeal* ao *business-appeal* para conquistar a posição de líder absoluta de sua vida. Essa é a primeira mais valiosa premissa de liderança que se pode trabalhar. Quando se diz *sex-appeal*, é um apelo pela valorização da mulher enquanto corpo, sexo, aparências externas, *business-appeal*, é um colocar-se como inteligência à situação. Somente a partir dessa passagem é possível prosseguir.

Constata-se que acima de tudo, falta um autoconhecer-se, uma revisão íntima, verdadeira e honesta de si mesma. Se faz necessária uma autoverificação, minuto a minuto sobre como se posicionar. Não é que não existam impedimentos externos, dificuldades históricas, mas antes de qualquer um desses, as mulheres enfrentam “verdadeiros dramas internos”, complexuais que elas devem entender, enfrentar e transcender para então colocar a “cabeça para fora do toca” e poder enfrentar os desafios externos.

O mais fascinante de tudo, é que ao estudar, entrevistar, se autoanalisar, se verificar em consultoria, o resultado é sempre um retorno ao simples. Mas porque o simples é tão (aparentemente) complicado? É ainda é uma tarefa desafiadora.

Se a mulher cumpriu uma série de erros na sua vida, as vezes é suficiente conscientizar isso e começar a andar adiante de um outro modo. Outras vezes não é suficiente. Depende do tipo de erro que a mulher cometeu, porque existe o carma, isto é, é necessário pagar as consequências das escolhas feitas. Cada dia se escolhe e nem sempre os efeitos podem ser modificados (Meneghetti, 2017, p. 127).

Neste processo, além da metanóia, e mesmo para que esta aconteça, é extremamente importante o cuidado com o estilo de vida, que exige uma atenção séria ao miricismo cotidiano - que são todas as ações pequenas do nosso dia a dia - o que fazemos honestamente a todo momento por nós mesmos. E neste aspecto é importante também o aprimoramento estético.

6 Beleza e Estética

A importância de trazer essa temática ao estudo se dá pela deturpação destes conceitos. Belo, é o equilíbrio perfeito de diversos componentes proporcionais ao resultado de uma unidade formal e, portanto, faz estética, e por estética entende-se percepção externa do proporcional em ato. A parte e o todo intencionam o idêntico do conjunto (Meneghetti, 2012, p. 33 e p. 100).

A mulher líder deve ser capaz de flutuar na seara corporativa com garbo, conquistado através da transcendência dos estereótipos como já mencionado. Segundo Meneghetti, “a estética não é uma opinião, mas sim uma medida que a alma faz quando vive com sucesso.” (Meneghetti, 2013, p. 287). Para que isto aconteça, não existe uma regra única, cada mulher deve buscar, ser capaz de auscultar seu íntimo, e realizar o que é necessário, a cada momento ou fase da vida. “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 autogênese do Em si ôntico.” (Meneghetti, 2013, p. 285), por possuir uma sensibilidade mais aguçada, é imprescindível que as mulheres descubram e se esforcem para terem seus momentos, entendidos aqui como oportunidades de resgate e recolocação sempre ao ponto, em que se é mais.

Quando a mulher está bem em si mesma, já possui fascínio e graça, já é um cartão de visita extraordinário, não deve lutar para ter o primado estético. Quando luta para ter o primado estético e afetivo, a mulher está fora do jogo (Meneghetti, 2013, p. 298).

A natureza projeta a proporção perfeita, tudo o que fazemos fora dessa lógica é muito mais difícil, por isso “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. "Limpeza mental" significa capacidade de pensar com ordem, ter critérios exatos da mente (Meneghetti, 2011, p. 250), esses são critérios que impulsionam sempre em direção ao lugar onde se é mais, de onde, supridas essas condições básicas, pode-se assumir tranquilidade de gerir a liderança.

A mulher líder, não é a que corresponde a um padrão pré-definido socialmente, “A mulher líder não responde a uma tipologia fisiológica, é um corpo que traz consigo uma inteligência ordenada” (Meneghetti, 2013, p. 293), é um corpo com inteligência ordenada.

Construiu-se, autogerou-se, não é filha de nenhuma mãe e de nenhum pai, é filha de si mesma e é onipresente, no seu modo de ser, quando se faz sorriso, se faz agradável ou se faz perigosamente determinante. (Meneghetti, 2013, p. 293)

Essa configuração única que a mulher carrega consigo deve ser projetada para a ação conforme seu escopo, conscientizadas essas premissas, podemos partir para a possibilidade de autorrealização.

Completando o percurso deste estudo abordaremos o tema Inteligência por ser uma condição “sine qua non” para que tudo que foi estudado tenha base concreta.

7 Inteligência

Nesta última seção, abordaremos a inteligência feminina. Ao apresentarmos até aqui, neste estudo, alguns dos desafios e também pontos força da mulher líder para reforçar a própria identidade à autorrealização, compreende-se que nestes processos e

valores perpassa a inteligência. A inteligência, e o uso dela, faz parte do que costumeiramente chamamos de sucesso. Por inteligência, segundo o dicionário de Ontopsicologia, se entende por,

Lat. Intus legere actionem = ler dentro a ação, compreender dentro.
 Faculdade exclusivamente psíquica e, portanto, espiritual para compreender, em evidência, a ordem causal da ação ou do fato.
 Compreensão das coisas do interior de qualquer fenomenologia.
 Parte do Em Si Ôntico à disposição do Eu voluntário, ou lógico-histórico.
 Faculdade que conhece e identifica as formas essenciais e causais de qualquer coisa ou evento (Meneghetti, 2012, pag.139).

Essa inteligência ordenada que é capaz de gerir com harmonia a vida, que é capaz de autogerar e se autoconstruir, deve ser acolhida e entendida como única e como caminho para o sucesso. Para que tudo isso seja possível, deve-se partir do princípio de que a mulher goza de excelente saúde e tem a própria economia.

A mulher líder, segundo Meneghetti 2013, p.295) não responde a um tipo fisiológico, mas é um corpo que traz consigo uma inteligência ordenada. E deste modo gostaríamos de destacar aqui, os pontos de poder desta mulher.

Vinte são os pontos do poder, para Meneghetti (2013, p. 298), como “facetas de uma única realidade – são o modo no qual age o carisma da feminilidade ou *donnità*, são a central racional, ou regras, da interioridade da mulher líder”. Apresentamos esses pontos a seguir, em base a Meneghetti 2013, p. 298-309)

- 1) Base econômica - Esse é o primeiro e primordial ponto, pois a partir daí a mulher pode ser livre para ser o que é, para atuar como líder deve primeiro controlar sua própria base econômica.
- 2) Liberdade legal - Toda sua vida deve ser pautada dentro da legalidade, muitas são as armadilhas, mas a mulher deve estar atenta constantemente, pois “se a economia é a dignidade de existir do próprio modo, a legalidade é o direito de agir socialmente” (Meneguetti, 2013, p. 299).
- 3) As pessoas de apoio - As pessoas de apoio são as responsáveis por auxiliar nos pilares de economia e legalidade, são relações de trabalho complementares, são poucas, costumeiramente cinco ou seis. São profissionais que podem auxiliar nas estratégias, aqui não se fala em amigos ou parentes.
- 4) Local de segurança psicossocial - Toda mulher deve ter um lugar que é seu, como um prolongamento de si, onde se regenera, onde se faz mais ser. Esse deve ser um

espaço escolhido e ninguém mais deve saber, somente ela, pois é seu e também é sua extensão.

- 5) Escopo geral - Definir um escopo geral para sua vida, para que depois possa aprofundar e evoluir, esse ponto auxilia para que a mulher possa centrar sua energia no campo que escolher.
- 6) Seleção de pertinência ao escopo geral - Ações cômguas ao escopo, que uma vez definido, a cada oportunidade a mulher líder faz as escolhas investindo se movendo sempre em direção ao seu propósito.
- 7) Pessoas instrumentais ao projeto ou escopo - Aqui a mulher que já é líder, começa a se construir no meio escolhido, começa a construir sua equipe, com pessoas que tem o mesmo interesse que ela, pessoas menores, que pensam instrumentalizá-la, mas que também são instrumentalizadas por ela, “eles para aprender e depois ser, ela já é e usa a sede deles para levar mais adiante aquilo que pode fazer” (Meneghetti, 2013, p. 301).
- 8) Ampliação diversiva ao escopo - A mulher líder não deve dividir com ninguém o seu real escopo, apenas ela deve saber.
- 9) Planejamento dos tempos de realização ao escopo já definido - Se a mulher está em sincronia com seu Em Si Ôntico as coisas fluem, caso não estejam fluindo o erro está nela, uma vez que está corrigido e fluindo se faz necessário o planejamento dos ritmos de ação, é importante especificar a ação já no escopo definido, e não mais no geral.
- 10) Redefinição do pessoal e consolidação do fronte econômico - Neste ponto é importante requalificar as pessoas, pois elas foram escolhidas quando a mulher líder era pequena, se faz necessário atualizar esse corpo de ação.
- 11) Novidade de seleção sobre as pessoas de apoio - A medida que a mulher líder vai adiante, precisa descartar as pessoas que estavam no terceiro ponto, pois precisa de novidade evolutiva, ela pode ser fiel mas não exclusiva de ninguém, precisa estar sempre em novo desafio, novas personalidades que proporcionem trocas superiores, sempre de maior valor.
- 12) Reforço e melhoria do local ou locais de segurança - Deve melhorar o seu nível de bem estar, o seu lugar, deve investir nisso para ter maior gratificação, “porque o Em Si Ôntico é luxuoso, sabe criar a riqueza, não é pobre” (Meneguetti, 2013, pag 304).

- 13) Amizades diversivas e gratificantes - A mulher líder, nesse nível, pode ter alguns amigos, não necessariamente mais inteligentes que ela, mas que proporcionem alguns momentos de *feeling*, mas isso deve ser calculado, logo após volta a trabalhar.
- 14) Circunspeção sobre colaboradores, amores e amigos, ou também sobre suas resistências destrutivas - A mulher líder deve estar sempre muito atenta ao seu entorno, pois sempre que mais pode fazer mal são os que estão próximos, para os inimigos sempre se está em alerta. Identificando isso, deve-se agir com inteligência para que eles mesmo manifestem suas culpas.
- 15) As pessoas-ponta da ação liderística - “As pessoas são o primeiro negócio de um líder” (Meneguetti, 2013, pag 306). Portanto devem ser protegidas sem ser exaltadas, senão elas se iludem ser importantes e colocam o projeto em perigo.
- 16) O investimento liderístico - A mulher líder deve focar o próprio interesse somente em pessoas, locais e negócios em vantagem ao escopo, pois existe uma simbiose onde o líder existe, e através do negócio cresce, realiza.
- 17) Crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, funcionalidade dos locais - Deve dar condições de incrementar riqueza aos melhores colaboradores, pois se são válidos, quanto mais eles tem, mais podem ser, se não são válidos, deve trocá-los.
- 18) Progress dos pontos-força - Todos esses pontos citados não se findam, devem estar sempre ativos, portanto é necessário incrementar, reavivar e suscitá-los constantemente.
- 19) Indiferença - Atentas a estes dezoito pontos, a mulher deve ter indiferença a todo o resto, pois todas problemáticas se resolvem facilmente, pois o líder existe nesses pontos.
- 20) O prazer da ação bem-sucedida - O prazer de estar em unicidade com seu Em Si Ôntico, que consente a passagem pelos sacrifícios e depois a alegria que vem sucessivamente, que dá a condição se saber como se retomar se necessário.

Integros os vinte pontos, não existem exceções, tem-se sempre um posicionamento de inteligência de uma mulher líder.

Esse exercício de reconhecimento dessa inteligência é o caminho que torna possível a autorrealização.

8 Considerações Finais

Neste estudo se objetivou pesquisar o percurso que, de certa forma, impede às mulheres de se realizarem para compreender os desafios que a mulher líder deve superar para reforçar a própria identidade à autorrealização. As respostas em relação aos impedimentos estão relacionadas a ambivalência da própria mulher. A ambivalência é a presença simultânea na relação com o mesmo objeto de tendências, de sentimentos e atitudes opostas, do tipo sim-não, que são indissociáveis. Ou seja, projeta, intenciona uma coisa e faz outra. É um não dentro e um sim fora, ou vice versa.

Para neutralizar a ambivalência e os estereótipos, é necessário o processo de autenticação da líder.

Aqui a proposta foi a de estudar a liderança feminina, mas consideradas as semelhanças entre o homem e a mulher, no modo de inteligência ao feminino, e o modo de inteligência ao masculina, essas são complementares.

A liderança feminina, primeiro deve existir dentro, a partir dessa conscientização é que a mulher fica apta a realizar o seu projeto de vida, com a astúcia necessária para abrigar as adversidades que surjam e a convicção de ser capaz. A mulher líder só o é, se tiver o compromisso de realizar o seu percurso de verificação, autoconhecimento, acolhimento da sua história de forma genuína para então estar apta a saber servir.

A autorrealização parte dessa individuação do ser, cada um é único em sua existência, e cabe essa investigação honesta de todos os possíveis entraves ao sucesso, para que sanados, se possa, então estar aptos a trilhar o caminho vencedor. Essa estrada para a autorrealização só pode ser trilhada por quem decide seriamente trilhar e com isso superar todos obstáculos na medida que se apresentem.

A inteligência como forma suprema de atuação, consente à mulher a chave de saída, realizamos os percurso de estudo do que impede a realização, pois é importante a medida que evidencia o fato de que problemas são recorrentes e não são exclusivos de cada uma, porém a saída deles é a mesma, ou seja, encontrar seu ponto, agir a sua natureza, se retomar sempre que necessário, definir seu escopo de vida e trilhar o caminho, estar atenta sempre aos vinte pontos do poder, como forma se manter nesse escopo definido, sendo sempre fiel a si mesma, ao seu Em Si Ôntico.

Referências

BRITO, A.; OLIVEIRA, G.; SILVA, B.; A Importância da Pesquisa Bibliográfica no Desenvolvimento de Pesquisas Qualitativas na Área de Educação. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.44, p.1-15, 2021. Disponível em:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2354/1449> Acesso em: 12 set. 2023.

CUNHA, Ana Cristina Cassani. Liderança feminina: características e importância à identidade da mulher. 2014. 21f. Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico realizado na Antônio Meneghetti Faculdade, 2014.

LAPLANCHE, J. & POTALIS, J. B. Vocabulário da psicanálise. Tradução de Pedro Tamen. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto Homem**. Recanto Maestro, Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de ontopsicologia**. 2.ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, Antonio. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5° ed. São João do Polêsine: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre... inteligência e donnità**. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2017.

MOTA, Marcus. As suplicantes, de Ésquilo: as ambivalências do mito. **Dramaturgia em Foco**, Petrolina, v. 3, n. 2, p. 1-27, 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/dramaturgiaemfoco/article/view/498> . Acesso em: 12 set. 2023.