



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE  
BACHARELADO EM ONTOPSICOLOGIA**

**LENITA DAROS**

**A METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA NA FORMAÇÃO DE  
LIDERANÇAS FEMININAS EM UM PROJETO DE  
DIVERSIDADE DE GÊNERO**

**RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA  
2023**

**LENITA DAROS**

**A METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA NA FORMAÇÃO DE  
LIDERANÇAS FEMININAS EM UM PROJETO DE  
DIVERSIDADE DE GÊNERO**

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

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ms. Josiane Piccin Barbieri

**RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA  
2023**

**LENITA DAROS**

**A METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA NA FORMAÇÃO DE  
LIDERANÇAS FEMININAS EM UM PROJETO DE  
DIVERSIDADE DE GÊNERO**

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

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ms. Josiane Piccin Barbieri

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Josiane Piccin Barbieri  
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso  
Faculdade Antonio Meneghetti

---

Prof<sup>a</sup>. Ms./Doutoranda Juliane Neves Fiorezi  
Membro da Banca Examinadora  
Instituição

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Claudiane Weber  
Membro da Banca Examinadora  
Instituição

**Recanto Maestro, 12 de outubro de 2023.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a você que está dedicando atenção a este trabalho e iniciando a leitura.

A todos os professores, por todos os ensinamentos durante a trajetória do curso, em especial à Coordenação Patricia Wazlawick que estava sempre presente, mesmo quando ausente.

Aos Professores da Disciplina Pedagogia Ontopsicologica Dra. Carmen Spanhol e Prof. Michael Penna que incentivaram o desenvolvimento do Projeto Aplicado.

Minha equipe de trabalho que deu suporte nos momentos que estive ausente.

As mulheres que acreditaram, participaram e evoluíram durante o Projeto de Desenvolvimento aplicado. E para as apoiadoras que confiaram na proposta.

Quero agradecer a minha professora orientadora Profa. Ms. Josiane Piccin Barbieri, pelo acompanhamento e orientação.

Também gostaria de deixar um agradecimento especial aos colegas do curso, e à toda equipe da AMF.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao Cláudio Roberto Esteves de Carvalho que me apresentou a Ciência Ontopsicológica, e que a partir deste momento abriu uma nova dimensão na minha existência.

Aos familiares e amigos por me incentivarem a ser uma pessoa melhor e não desistir nunca dos meus sonhos.

*Epígrafe*

***“O mundo mudará, no dia que a mulher compreenderá a si mesma.”***

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, 2009.

## RESUMO

Este estudo versa sobre o desenvolvimento da liderança feminina tendo como base a Ontopsicologia. Buscamos desenvolver uma pesquisa cujo tema trata do contexto atual da mulher no mercado de trabalho, identificando sua posição de poder e conquista de espaço e as frentes sociais e econômicas engajadas para promover sua liderança. Como objetivo geral definimos evidenciar a contribuição da metodologia ontopsicológica na formação de lideranças femininas dentro de um projeto de diversidade de gênero, com foco na aceleração da ascensão da carreira, de uma empresa multinacional, em três unidades fabris situadas em Santa Catarina. No processo formativo foram trabalhadas questões referentes às razões pelas quais a mulher, mesmo em um contexto atual mais favorável, ainda se sente incapaz para conquistar seus espaços no jogo do poder. Para fundamentar a pesquisa, o estudo utiliza autores que abordam o tema da mulher e da liderança, dados qualitativos e quantitativos extraídos de estudos ou relatórios de órgãos de pesquisa e recorre ao entendimento mais profundo da natureza humana através de algumas premissas filosóficas e ontológicas. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário respondido antes e depois do processo formativo a 15 mulheres participantes. Como resultado, foram identificados avanços significativos na percepção sobre liderança; aumento da autoestima; da relativização dos estereótipos; do ganho de autonomia moral, psíquica e financeira. O projeto centrou-se na utilização da teoria e instrumentos da abordagem ontopsicológica, e baseou-se em teorias de desenvolvimento da personalidade feminina que, atreladas, tiveram como escopo o aumento de autonomia no grupo de mulheres formadas. A metodologia ontopsicológica demonstrou-se eficiente trazendo à consciência das mulheres o seu valor, gerando maior autonomia e protagonismo responsável, tanto daquelas que participaram, como das que conduziram o processo formativo.

**Palavras-chave:** Liderança Feminina; Protagonismo Responsável; Mulheres Conscientes; Diversidade de Gênero.

## ABSTRACT

This study focuses on the development of female leadership based on Ontopsychology. We aim to conduct research on the current context of women in the workforce, identifying their positions of power, space acquisition, and the social and economic fronts engaged in promoting their leadership. The overall objective is to highlight the contribution of Ontopsychological methodology in the formation of female leaders within a gender diversity project, with a focus on accelerating career advancement within a multinational company with three manufacturing units located in Santa Catarina. During the training process, issues related to why women, even in a more favorable current context, still feel incapable of claiming their spaces in the power game were addressed. To underpin the research, this study draws upon authors who discuss women and leadership, qualitative and quantitative data extracted from research studies or reports from research organizations, and a deeper understanding of human nature through some philosophical and ontological premises. The research was conducted through a questionnaire answered before and after the training process by 15 female participants. As a result, significant advancements were identified in the perception of leadership, increased self-esteem, the relativization of stereotypes, and the gain of moral, psychological, and financial autonomy. The project focused on the use of Ontopsychological theory and instruments, relying on theories of the development of female personality, with the aim of increasing autonomy within the group of trained women. Ontopsychological methodology proved to be effective in bringing women's self-worth to consciousness, generating greater autonomy and responsible leadership, both among those who participated and those who conducted the training process.

**Keywords:** Female; Leadership; Power; Responsible Leadership; Conscious Women; Gender Diversity.



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - % de homens e mulheres por nível de escolaridade (pessoas com 14 anos ou mais). .....	17
Gráfico 2 - % de homens e mulheres por hierarquia. ....	17
Gráfico 3 - Probabilidade de performance financeira superior à mediana nacional do setor (%) .....	18
Gráfico 4 - Idade das participantes .....	36
Gráfico 5 - Escolaridade das profissionais .....	36
Gráfico 6 - Cargos das profissionais .....	37
Gráfico 7 - Você se considera uma Mulher Líder? .....	42
Gráfico 8 - Você considera ter uma autoestima .....	42
Gráfico 9 - Você se considera uma empreendedora .....	44
Gráfico 10 - Satisfação da participação das mulheres antes e depois .....	46
Gráfico 11 - Independência e Autonomias: antes e depois .....	47
Gráfico 12 - Carreira.....	47
Gráfico 13 - Casamento.....	48
Gráfico 14 - Maternidade .....	49
Gráfico 15 - Formação e Produção Intelectual .....	50
Gráfico 16 - Atividade Artística .....	51
Gráfico 17 - Importância da formação intelectual.....	52
Gráfico 18 - Conciliar carreira e vida pessoal .....	53
Gráfico 19 - Projeto de vida .....	53

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1- O aparelho inconsciente.....	23
--	----

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Objetivos específicos, temas e questões.....	39
---	----

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 OBJETIVO GERAL.....	13
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>16</b>
2.1 LIDERANÇA FEMININA: DEMANDAS, DESAFIOS E NECESSIDADES ATUAIS .....	16
2.2 PSICOLOGIA FEMININA E OS MODOS DE COMPORTAMENTO QUE INFLUENCIAM A TRAJETÓRIA DA LIDERANÇA .....	21
2.3 O MÉTODO ONTOPSICOLÓGICO NA FORMAÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA ...	28
<b>3 MÉTODO DE PESQUISA .....</b>	<b>33</b>
<b>4 CAPÍTULO DA ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>41</b>
4.1 AUTOPERCEPÇÃO E LIDERANÇA.....	41
4.2 AUTONOMIAS E PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO .....	44
4.3 RELATIVIZAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS E REALIZAÇÃO EXISTENCIAL .....	47
4.4 RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO E RESULTADOS NA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL .....	49
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>60</b>
<b>APÊNDICE – QUESTIONÁRIO ANTES E DEPOIS.....</b>	<b>63</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa de conclusão de curso aborda a formação de lideranças femininas desenvolvida a partir do método ontopsicológico, através de um projeto realizado em uma empresa multinacional com o tema: A metodologia ontopsicológica na formação de lideranças femininas em um projeto de diversidade.

O mundo, as organizações, as empresas e os órgãos públicos voltaram seu olhar para potencializar a participação de mulheres em cargos de lideranças desde a proposta da agenda da ONU para 2030, que tem como objetivo ser um plano de ação para pessoas, o planeta e a prosperidade. Por isso, propõe, entre seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o ODS 5 que contempla: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e, no item 5.5, contempla: “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (ONU, 2022).

O relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês), lançado em junho 2023, diz que: “no ritmo atual, serão necessários 131 anos para atingir a paridade total, sendo que o tempo aumentou com o evento da pandemia, já que a estimativa feita em pesquisas anteriores era de menos de 100 anos. O WEF mede a paridade de quatro maneiras: participação econômica e oportunidade, educação, saúde e capacitação política (WEF, 2021).

Várias pesquisas e diversos números, após pandemia COVID19, mostram claramente que houve regressão diante dos números que tínhamos avançado. As mulheres precisaram “recuar” para cuidar dos filhos que não frequentaram a escola no período pandêmico e deixaram de investir em seu desenvolvimento devido a jornada tripla.

Diante desse contexto, colocou-se a indagação: **o método ontopsicológico, aplicado na formação das lideranças femininas, contribui para a aceleração e ascensão na sua carreira profissional?**

### 1.1 OBJETIVO GERAL

Evidenciar a contribuição da metodologia ontopsicológica na formação de lideranças femininas dentro de um projeto de diversidade de gênero, com foco na

aceleração da ascensão da carreira, de uma empresa multinacional, em três unidades fabris situadas no estado de Santa Catarina, Brasil.

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Compreender a autopercepção e liderança das participantes;
2. Identificar a importância e o grau de evolução em relação às autonomias moral, psicológica e financeira;
3. Analisar se ocorreu a relativização de alguns estereótipos e a relação destes com o aumento da realização existencial;
4. Verificar a relação entre a formação e os resultados no contexto da vida profissional e pessoal;

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A primeira motivação para desenvolver a pesquisa diz respeito ao âmbito pessoal. Também a autora, realizando a sua formação a partir desta metodologia, obteve resultados positivos na realização de suas atividades como gestora e presença de liderança no contexto em que atua. Portanto, entendeu que também poderia compartilhar sua aprendizagem para que outras mulheres conseguissem atuar o próprio projeto nos contextos em que têm possibilidade de atuação.

Assim, aceitou o desafio quando foi convidada para cocriar um projeto de diversidade na organização que atua. Percebia que, apesar de abordar temas com embasamento científico e as participantes se envolverem durante os encontros, sentia falta de tocar uma outra dimensão que pudesse trazer uma motivação profunda a fim de que cada uma entendesse o seu papel como protagonista responsável para a mudança da atuação do feminino no mercado de trabalho. Ou seja, não olhar somente para o contexto externo, mas entender a verdadeira atitude que cada uma precisava ter para alcançar a autorrealização e o avanço do meio onde se encontra inserida. Relativizando os modos de comportamentos aprendidos e entendendo qual é o seu projeto de vida, poderiam atuar o potencial de natureza que já possuem.

O objetivo seria evidenciar que a teoria e método ontopsicológico possibilitam geração de consciência e protagonismo responsável nas mulheres, contribuindo para a assunção de mais mulheres a cargos de liderança e alavancar a equidade de gênero. A

ciência ontopsicológica, para além das demais teorias, através do seu método, propõe instrumentos que possibilitam o desenvolvimento e formação do humano. Uma formação integral, a fim de saber como investir, progredir, crescer e ter bem-estar, sendo um método científico, aplicável e com resultados comprovados.

Do ponto de vista prático, esta pesquisa apresenta outra metodologia de formação de lideranças femininas que possuem como escopo a equidade de gênero. Trata-se de explicitar a contribuição da ciência ontopsicológica na resolução desta problemática social contemporânea de grande relevância. O método ontopsicológico possui instrumentos para realizar a revisão crítica da consciência humana, de forma que possibilita o indivíduo efetuar escolhas existenciais cômguas com o seu projeto de natureza.

Por meio deste estudo, pode-se entender a proposta de solução desta ciência e a sua efetividade em dar respostas eficientes a um problema que possui perspectiva de solução a longo prazo. Os resultados indicam que, não obstante a complexidade da situação, não estão tanto na dependência de um longo período de formação, mas sobretudo de uma impostação ou angulação diversa diante do problema da igualdade de gênero.

O estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa com um grupo de mulheres que passaram por um processo de formação a partir da perspectiva da metodologia ontopsicológica, sendo avaliados os impactos dessa formação em relação à liderança, autoestima, autonomia, relativização de estereótipos, carreira e realização existencial. Trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, na qual foram aplicados questionários antes e depois do processo de formação, com o intuito de aferir os resultados deste percurso formativo.

O estudo está assim estruturado: o capítulo dois discute as dimensões teóricas da pesquisa construindo a compreensão da situação da liderança feminina frente ao cenário atual, assim como a psicologia feminina e os modos de comportamento que influenciam a trajetória da liderança. No segundo capítulo ainda, desenvolvemos a compreensão do método ontopsicológico na formação da liderança feminina. O capítulo três dedica-se a explicitar a metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa. O capítulo quatro apresenta a análise dos dados da pesquisa, sendo que a primeira seção explora a autopercepção e liderança das mulheres. A segunda seção traz os resultados em relação a aquisição das autonomias e participação no mercado de trabalho; a terceira parte trata

da relativização dos estereótipos e realização existencial; e, por fim, a quarta seção, explicita a relação entre a formação e resultados na vida profissional e pessoal.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 LIDERANÇA FEMININA: DEMANDAS, DESAFIOS E NECESSIDADES ATUAIS

Na história do humano, desde o tempo das cavernas, houve uma construção cultural de diferenciação entre o masculino e feminino. Por exemplo, naquela época, o homem ia caçar e a mulher, por ser considerada “frágil”, ficava com as atividades de cuidado dos filhos, preparação da comida, limpeza etc. Tanto do ponto de vista mitológico quanto científico, a história da mulher sempre foi um tema controverso, e não é recente que seja uma pauta forte de desenvolvimento que visa progresso em todo o planeta. Conforme dados da Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres:

Na Agenda 2030, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países. Construir um Planeta 50-50 depende que todas e todos – mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação – trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero (ONU, 2023)<sup>1</sup>.

Os dados mostram que a participação da mulher no mercado de trabalho em posição de liderança tem avançado. O novo relatório do Fórum Econômico Mundial (FEM), lançado em junho 2023, diz que: “no ritmo atual, serão necessários 131 anos para atingir a paridade total. [...] Mesmo voltando ao horizonte temporal de 100 anos para a paridade projetada na edição de 2020, seria necessária uma aceleração significativa do progresso” (WEF, 2023). Este relatório mostra que o Brasil melhorou de forma expressiva sua posição, saindo de número 94, em 2022, para 57, este ano (Longuinho, 2022). São 146 países que fazem parte do *ranking*, e avaliados em quatro setores relacionados às diferenças de acesso entre homens e mulheres: participação e oportunidades econômicas; oportunidades educacionais; acesso à saúde e empoderamento político. Estes dados fazem parte do Índice de Gênero dos Objetivos de

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres Brasil. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/RELATO1.pdf> Acesso em 23 de jun. 2023.



Desenvolvimento Sustentável (ODS, 2022), desenvolvido pela *Equal Measures 2030*, um relatório global que avalia a evolução dos países em metas e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Os dados publicados no site ONU Mulheres Brasil (ONU, 2023), demonstrados nos gráficos a seguir, revelam que as mulheres têm um maior nível de escolaridade, maioria na força de trabalho, e estão buscando aprimoramento e espaço. Porém, têm menos acesso às posições hierárquicas superiores. Como podemos observar, na posição do Conselho de Administração, homens representam 89%, enquanto mulheres 11%.

### % de homens e mulheres por nível de escolaridade (pessoas com 14 anos ou mais)<sup>1</sup>

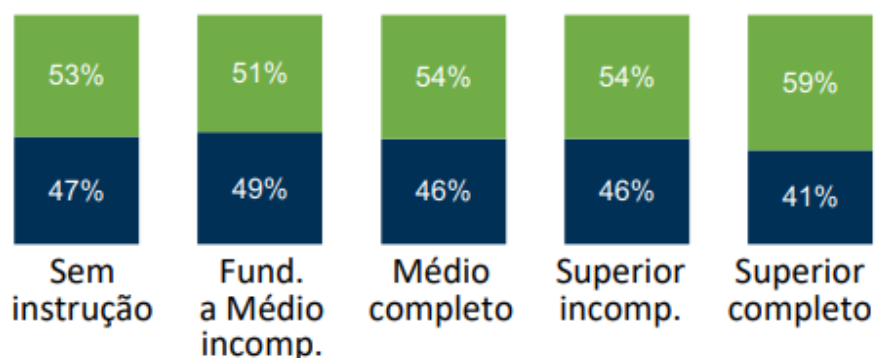


Gráfico 1 - % de homens e mulheres por nível de escolaridade (pessoas com 14 anos ou mais). Fonte: ONU (2023).

### % de homens e mulheres por hierarquia<sup>2</sup>

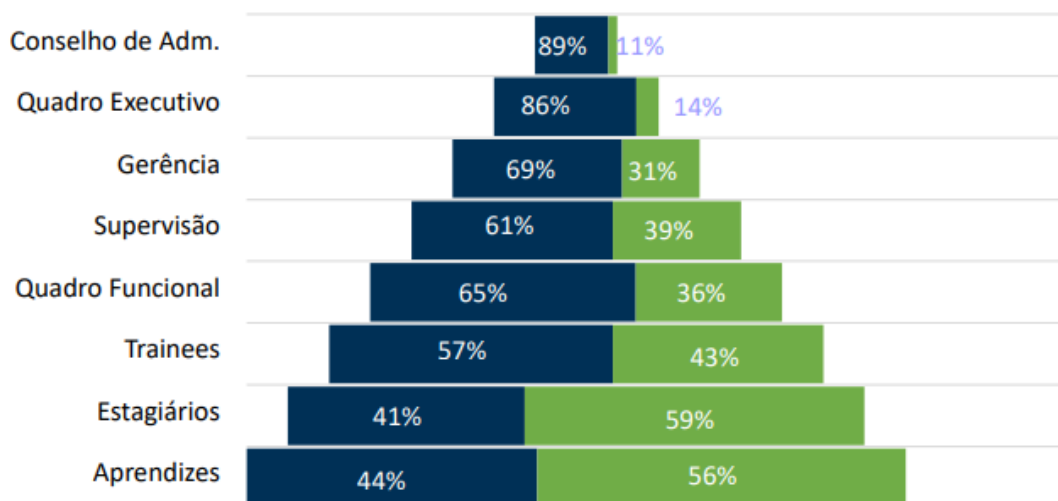


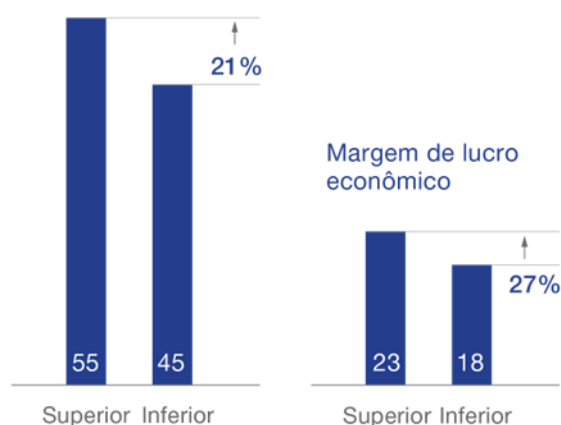
Gráfico 2 - % de homens e mulheres por hierarquia. Fonte: ONU (2023).

De acordo com o documento “‘*Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index*” (EM2030, 2022), menos de um quarto dos países está fazendo progressos considerados rápidos em direção à igualdade de gênero, e um em cada três países não está fazendo nenhum progresso ou está se movendo na direção errada. E a pandemia de Covid-19 expôs ainda mais a desigualdade de gênero no mundo.

O incentivo da ONU e as pesquisas realizadas por Hunt, Yee, Prince e Dixon-Fyle (2018), indicam que há uma forte correlação entre diversidade de gênero em equipes executivas e lucratividade, conforme gráfico a seguir.

Probabilidade de performance financeira superior à mediana nacional do setor, %

Diversidade de gênero em equipes executivas, por quartil<sup>1</sup>  
Margem EBIT<sup>2</sup>



<sup>1</sup>Os resultados são estatisticamente significativos com valor de  $p < 0,05$ .

<sup>2</sup>Margem EBIT média (lucros antes de juros e impostos).

Gráfico 3 - Probabilidade de performance financeira superior à mediana nacional do setor (%). Fonte: Hunt, Yee, Prince e Dixon-Fyle (2018).

Os números mostram que as empresas que possuem mulheres no seu quadro executivo aumentam os resultados.

Ainda, conforme Corrêa (2022), pode-se notar que aumenta o número de mulheres e organizações que se movimentam para dar visibilidade ao tema, criando grupos que geram conexão e *networking*, atuando para criar espaço para suas participantes não só no mundo corporativo, mas para além dele. Entre os vários movimentos temos organizações que assinaram o termo de compromisso para aumento de mulheres em cargos de liderança até 2030, criando grupos de trabalhos internos para tratativas dos temas e grupos sem fins lucrativos como por exemplo: Mulheres do Brasil, um dos mais importantes do país, que reúne 110 mil participantes e foi fundado

pelas empresárias Luiza Trajano e Sonia Hess, do Magazine Luiza e Dudalina, respectivamente, que buscam desenvolver mulheres para este novo cenário.

Ao estudar o que já foi realizado na história para desenvolvimento deste tema, temos inúmeros feitos de mulheres atuais e daquelas que viveram à frente de seu tempo e deixaram um legado que inspira até hoje, entre elas Safo, Joana Papisa etc. Safo, poetisa que viveu na antiguidade grega, era uma instrutora de garotas. Abriu um colégio, onde ela ensinava música, canto, poesia, a arte de ser bela e de se vestir, dirigido a mulheres (Meneghetti, 2013b).

Safo dá o sentido completo cristalino usando passagens de coisas nativas, imediatas e imaculadas. O problema é que ninguém ensinou à evolução do belo de suas emoções, sobretudo às mulheres. É necessário aprender a ser artesãs mestras do próprio belo. (Meneghetti, 2013b, p. 35).

A formação das mulheres para que sejam artesãs de si, para que compreendam o feminino, para que tenham consciência do seu dom e apropriem-se dele, não é recente, é histórico e recorrente. E assim, nos perguntamos: por que, mesmo com tantos feitos e ações históricas potentes, vivemos numa atualidade que a mulher se sente muitas vezes tão impotente? “Diversos discursos infundáveis e práticas sociais, da Antiguidade aos nossos dias, construíram uma desigualdade entre homens e mulheres, e isto nos levou a uma concepção de mundo em que a mulher se encontra em um lugar de submissão”. (Schuch, 2013, p. 29). E é esse lugar de submissão que trouxe a história da mulher até aqui, sem permitir igualdade. E isso não levará a mulher a lugar algum, se não compreender o que precisa ser feito e responsabilizar-se por mudar a si mesma.

Essa desigualdade entre homens e mulheres se reflete por todos os lados, da divisão de tarefas à diferenciação de competências. Conforme Baht e Sisodia (2019, p. 23) “Se ela é forte, ela não é feminina; se ela é feminina, ela é fraca. As meninas veem isto por todos os lados”. Essa construção cultural externa, se contrapõe ao que a mulher sente dentro, e com isso gera uma ambivalência nas escolhas e entendimento sobre si mesma.

A todo o contexto social atrelado ao estilo de vida da mulher, Maria Alice Schuch (2013), em seu livro “Mulher aonde vais? Convém?”, apresenta uma síntese de diversas pesquisas e congressos realizados. Em seu livro utiliza-se de princípios da ciência ontopsicológica e argumenta que foi possível evidenciar que as mulheres fazem uso de um estilo de vida que leva à uma profunda dicotomia entre pretensão verbalizada e ação concreta. “Não basta verbalizar. Se a mulher quer ser líder, quer existir como

pessoa, deve agir e, para isto, existem regras precisas”. Esta ambivalência ou profunda dicotomia, é o problema de fundo, o qual toda mulher percebe e sente como uma constante divisão. Normalmente, aparece seguida dos argumentos “quero, mas acho que não sou capaz”, “gostaria de fazer, mas tenho medo que” etc. Faz um teatro na maioria das vezes atraída pela dialética da luta, do jogo e não pelo egoísmo vital dela e, no final, sente-se frustrada, não age.

Na obra “Feminilidade como poder sexo e graça”, de Antonio Meneghetti, o autor traz que “esse estilo elementar do teatro-mulher está evidentemente baseado em uma frustração social, isto é, motiva-se a partir de um estado de muitos séculos de inferioridade social, histórica, econômica da mulher” (2013a, p. 38). Seja por questões de educação familiar ou escolar, histórico-cultural, modelos socioeconômicos, ou por escolha consciente ou inconsciente, a mulher não atua no seu projeto individual.

Vivemos mais de 2000 anos de história em certo estilo, porém aquilo que foi a nossa cultura não significa que seja também a nossa natureza. A cultura, a religião, a moral, a sociedade são uma coisa, a natureza é uma outra coisa. Trata-se de chegar ao conceito de qual é a natureza íntima e verdadeira de ser mulher. (Meneghetti, 2013a, p. 128).

Meneghetti nos faz compreender que há uma história de construção, mas também há uma saída, e que essa saída já dada é por natureza, e que está dentro de cada mulher. Trata-se de um projeto que faz tensão para a realização, por isso leva a mulher a querer mais, a movimentar-se, a agir em prol de si mesma.

Todo este movimento social sobre o tema da mulher, com frentes importantes da ONU, empresas aderindo ao *Environmental, Social and Governance* (ESG) e colocando percentual de metas de mulheres em cargos de liderança, dá para as mulheres a possibilidade de ter espaço e poder inventar sua estrada de realização.

Hoje, o mundo todo está bem-disposto a favorecer o protagonismo da mulher, porém a mulher não sabe como se faz para ser protagonista. A mulher quer comandar, mas quando chega a comandar copia o homem e é fiel à tradição que sempre teve até aquele dia. É como se não fosse capaz de encontrar a sua identidade sem o homem, a família e aquele tipo de sociedade. Também os homens mais inteligentes não conseguem compreender. A mulher quer o comando, quer o primado, mas quando tem não sabe como se administra o poder (Meneghetti, 2013a, p. 128).

Escolher se esconder atrás de um cenário de falta de oportunidades e uma história passada cultural de repressão é já um discurso limitado. Há o favorecimento para que as mulheres assumam seu papel de protagonistas, mas parece que não sabem bem para onde podem ir nem como atuar essa possibilidade.

O mundo está disposto, e há inúmeras literaturas e possibilidades de formações. Ao afrontar literaturas sobre a atual condição da liderança feminina encontramos autores como Baht e Sisodia que, no seu livro *Liderança Shakti*, abordam a construção de uma liderança consciente, e propõem uma jornada heroica, de cada um conhecer a si mesmo. “A liderança requer que você saiba fazer a jornada interna, sabendo como encontrar em si mesmo. Você não pode liderar ninguém ou nada se não sabe o que o está comandando. Os seus impulsos [...] dirigem seu poder pessoal até que você o recupere” (2019, p. 71). O conhecer a si mesmo e controlar seus impulsos é ter a chave do poder pessoal nas mãos, o que possibilita acesso ao mundo profissional com consciência.

E para tal, temos uma ciência reconhecida e que pode dar resposta a esta problemática, através da sua teoria, do seu método e instrumentos cognitivos racionais superiores aos outros conhecimentos, e reconhecida pela ONU:

A Ontopsicologia é reconhecida como a ciência que tem meios, capacidade e conhecimento para garantir e promover a evolução humana neste planeta. Assim é considerada e identificada pela ONU. Portanto, nesse sentido todo o conhecimento e a atividade da Ontopsicologia, além de ser uma ciência, é também um empenho humanitário-político em todo o mundo. Isto é, nós escolhemos colaborar com a ONU e a ONU nos reconheceu como seus membros. (Meneghetti, 2022, p. 105).

Temos os meios e um método que podem garantir e promover a evolução que necessitamos de ter futuras líderes alcançando resultados excepcionais.

Na seção seguinte, será explicitada a relação entre a psicologia feminina e os modos de comportamento que podem conduzir a mulher, ou não, para uma trajetória de liderança.

## 2.2 PSICOLOGIA FEMININA E OS MODOS DE COMPORTAMENTO QUE INFLUENCIAM A TRAJETÓRIA DA LIDERANÇA

Desde a infância a educação conduz a mulher a assumir diversos papéis, de filha, mãe, boa aluna, exemplar profissional numa carreira bem-sucedida, o que a direciona para um escopo de realização fora de si. Estes comportamentos são baseados em modelos aceitos e aprendidos naquela cultura ou sociedade, conhecidos como estereótipos, sem considerar a subjetividade e o real potencial de natureza (Meneghetti, 2004). Os estereótipos são aprendidos e fixam-se levando à repetição.

Os estereótipos são as categorias de comportamento do sujeito, as suas leis, os seus códigos de compreensão, de impacto, de escuta, de transmissão. São as categorias fisiopsicológicas do sujeito. Ele se identificará segundo essas categorias e viverá segundo esses módulos de frequência, roteiros ou fitas que giram. (Meneghetti, 2013a, p. 234).

Com isso, a mulher aprende e repete um roteiro, costuma fazer teatro assumindo papéis, e deixa de se realizar como pessoa. A palavra pessoa, por si, já traz um significado profundo e ao mesmo tempo simples de entender “(latim: *per se esse*), ser por si” (Meneghetti, 2012, p. 211). No entanto, as escolhas não são para si, mas para ser aceita, para agradar e, desse modo, a mulher sujeita-se a viver na superficialidade. “O problema é que as mulheres, em vez de serem pessoas, reduzem-se à ‘isca’ para capturar. Mas uma mulher que seja inteligência líder é rara, porque não importa ser homem ou mulher: é uma superioridade e uma capacidade intelectual espiritual de ação.” (Meneghetti, 2017, p. 87). Os tradicionais jogos de fascínio, carisma e *sex appeal* utilizados pela mulher, se colocando como isca, não são sustentáveis e não funcionam. Tão pouco funciona viver como se estivesse em outro tempo ou cultura para fugir da responsabilidade.

...não é mais o tempo da Idade Média, quando a mulher não podia falar, e não é nem mesmo a sociedade talibã, onde as mulheres levam o véu também diante dos olhos. Por isso, para resolver esse problema, e por reflexo tantos outros, devemos criar um processo de responsabilização à iniciativa liderística da pessoa-mulher, e os modos são tantos (Meneghetti, 2022, p. 115).

Essa forma de atuar não sendo pessoa, em grande parte é inconsciente, e impede a mulher de acessar sua verdadeira força e colocar em ação sua capacidade de realização para ser vencedora. Não atua, e cai em desgraça.

A natureza dotou-a de uma graça explosiva e vencedora, porém, a mulher joga sempre essa graça em baixos níveis de mediocridade, de contraste social e individual, escolhendo sempre o caminho da desgraça, do martírio, da derrota, onde é importante que a culpa seja de um outro, de uma outra. (Meneghetti, 2013a, p. 367).

Considerando o aparato inconsciente (tudo aquilo que sou e não conheço), amplamente estudado desde a descoberta de Freud, confirma a possibilidade de ver somente uma parte do indivíduo. “O inconsciente não foi determinado pela natureza, é uma projeção que se estabeleceu na história, por isso vemos hoje somente uma parte de nós mesmos” (Meneghetti, 2013a, p. 78). Essa compreensão parcial sobre quem somos, nos limita de atuar no total potencial que temos por natureza.

A figura a seguir, trazida no livro “A Feminilidade como Sexo, Poder e Graça”, demonstra o aparelho inconsciente do humano, onde tudo o que está abaixo, é processo que o Eu Lógico consciente não sabe, não vê e não controla.

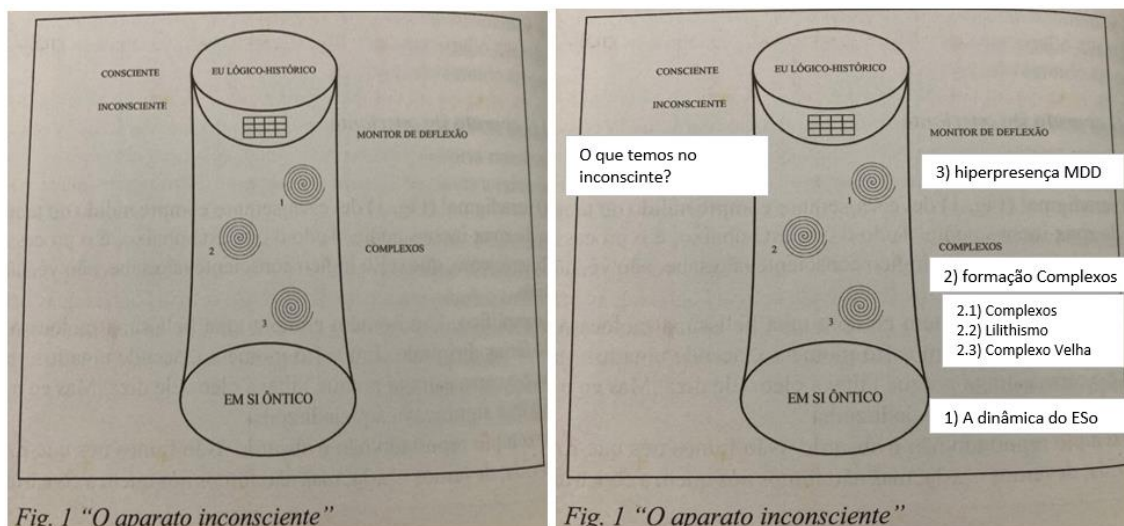


Figura 1- O aparelho inconsciente. Fonte: Meneghetti (2013a, p. 78).  
 NOTA: da figura original ao lado temos a figura que foram incluídas informações em partes brancas, para destacar o que temos no inconsciente

Considerando a Figura 1 modificada, nesta estrutura temos, ao avaliarmos a formação dos complexos, a tipologia 2.1 Complexos. Esta, segundo o autor, diz respeito ao conhecimento já disponível e elaborado cientificamente por meio de estudos e análises realizadas pela psicologia do profundo, no modo em que a psicanálise ortodoxa considera. Esta estrutura está presente tanto no homem quanto na mulher. As estruturas complexuais desviam o modo de comportamento ótimo do indivíduo. Ou seja, ele faz escolhas, decide e se comporta com base em memórias aprendidas, instintos alterados, não compreendidos e removidos no inconsciente, sem consciência do que é ou não para si e do real resultado e impacto que aquela escolha terá.

Os itens 2.2 e 2.3 são modos de interferência presente somente na estrutura psíquica da mulher. Segundo Meneghetti (2013a, p. 79), “[...] estes três modos não consentem à mulher ter uma coincidência entre seu modo de pensar e seu modo de ser”. Evidencia-se, portanto, duas estruturas a mais na mulher. “Enquanto a mulher tem todas as três modalidades complexuais, o homem possui somente a primeira; ele sofre as outras duas pela mulher.” (Meneghetti, 2013a, p. 79). E a mulher tem consciência da influência que tem na formação do homem, uma vez que é a responsável por passar adiante estas duas modalidades complexuais?

As coisas no mundo mudarão no dia em que a mulher compreenderá a si mesma e fará história de si mesma, realizando a sua parte no jogo social da nossa civilização. A salvação da mulher nasce do íntimo da própria mulher. (Meneghetti, 2017, p. 38).

Neste ponto há uma responsabilidade maior por parte da mulher na formação do humano e no mundo? São perguntas para reflexão. Não há, neste trabalho, a pretensão de trazer essas respostas, mas provocar a responsabilização sobre o papel da mulher no mundo, do quanto se sabe e atua.

A segunda estrutura é o chamado Lilitismo, que é uma tipologia psicológica já conhecida pelas lendas. Há quem a chame “lua negra”, “Iemanjá”, “anti-Eva”, “Lilith”. A mulher afirma a si mesma em primeiro lugar, com uma lógica de antagonismo a qualquer custo contra o homem (Meneghetti, 2013a). “A Lilith aparece quando a mulher está em forma, possui um pleno de energia: faz com que aja com raiva, com agressividade, com pressa, em vez de com graça e inteligência.” (Meneghetti, 2013a, p. 90). É a mulher que está sempre no ataque sob qualquer ponto de vista, e é muito forte dentro de qualquer grupo feminista.

É uma forma de eterna rebelião contra todo o mundo masculino enquanto tal. Frequentemente, aparece nos sonhos sob a forma de freira, de mulher velada, de mulher com os cabelos ruivos, forte, irremovível. Representa a desforra, a vingança da feminilidade contra o contexto masculino (Meneghetti, 2013a, p. 91).

Ao invés de fazer rebelião, poderia utilizar desta força e protagonismo para compreender-se e ajudar outras mulheres a desenvolver a própria potencialidade de modo superior. Não há ganhos ao atacar, é preciso atuar como pessoa.

A terceira estrutura é o complexo da velha. Trata-se de um princípio psicológico ativo de extrema psicologia negativa que atua precocemente morte e destruição. A *velha* coloca a mulher em jogos habituais, instrumentalizando-a a fim de que atue como uma criança inocente, indefesa, e que, de maneira irresponsável, produza estimulações eróticas-agressivas (Meneghetti, 2013a).

Primeiro, provoca a mulher a entrar como objeto infantil na relação de casal (qualquer tipo de casal no sentido homem-mulher, sobretudo facilita o incesto), depois diz: “Vê o que você fez?”. Instiga de modo irresponsável para depois condenar com culpa (Meneghetti, 2013a, p. 94).

Coloca-se de forma infantil e irresponsável dentro de uma relação de casal, depois sofre porque sente-se o objeto desta relação. Tem certos tipos de pensamentos raivosos, de violência, de desforra, buscando que o outro erre etc., e possui diversas



imagens: da freira, da avó, da mãe, da menina. É mais forte que o lilitismo (Meneghetti, 2013a).

Para as mulheres com baixo nível de consciência sobre si, estes modos de comportamentos de sentimentos, pensamentos e emoções, podem predominar. Quando não se entende nem ao certo porque surgem, no final do dia a sensação é de ter sido atropelada. Sente-se que não se construiu nada e, dentro, gera um sentimento de cansaço, vazio e frustração. Representado na Figura 1, o item 3, trata-se da hiper presença do monitor de deflexão. “O monitor de deflexão opera a alteração dos dados no momento de síntese que essência a tomada de posição consciente do sujeito.” (Meneghetti, 2013a, p. 230). Este pré-impõe uma vontade gratuita que distorce a tomada de decisão ótima, que daria ganho existencial.

O inconsciente, por meio do monitor de deflexão, modula e interfere no modo de comportamento e induz a escolhas não funcionais para o indivíduo. Como escolher se não se percebe ou sabe que existe essa interferência? É possível escolher se nem ao menos percebe-se que existe outra possibilidade que é vital e funcional para vencer?

Por que a mulher não existe sobre o plano da demonstração e da evidência? O recurso está apenas na energia da psique feminina, entretanto é necessário fazer compreender isso, dar-lhe evidência, porque parece que a mulher não tem nenhuma consciência disso. (Meneghetti, 2013a, p. 223).

Essa é a realidade de muitas mulheres, não conhecem outra forma senão aquela pela qual foram forjadas, educadas, programadas. Constroem uma vida distante do que gostariam que fosse, do seu real potencial, mas acreditam ou fingem que aquele é o único modo de vida possível.

Também quando é religiosa ou prega, conecta-se constantemente com o transcendente e evita o problema real do aqui e agora. A mulher não faz um investimento de valor - ao menos aquela que quer ser líder - sobre os tecidos desse problema atual (Meneghetti, 2013a, p. 223).

Dando-se conta deste contexto, neste ponto, a mulher que quer ser líder, deve assumir a responsabilidade e ser protagonista das suas escolhas e ações, não mais se deixando levar pelos estereótipos que a construiu até então. Meneghetti (2013a) refere que a mulher deve relativizar o passado e assumir seu protagonismo para compreender a sua função feminina, e isto implica em ter humildade no buscar a consciência do profundo de si mesma.

A mulher é feita de um certo modo, mas não se conhece e age mal quando agride os outros – homens ou mulheres – porque ela não sabe satisfazer-se. É ela mesma que

não se compreende, por isso a solução está na autoconsciência: se a mulher chega à autoconsciência de si mesma, começa a felicidade e a realização (Meneghetti, 2013a).

A construção desta consciência parte de uma revisão crítica de seu modo de comportamento e de uma mudança no estilo de vida: mantém-se dependente ou, assume a responsabilidade e atua em busca das suas realizações. Não basta terceirizar a culpa, criticar, parasitar, paralisar-se pelo medo (Meneghetti, 2013a).

A mulher precisa chegar a ser a si mesma, com tirocínio diário de escolhas conscientes que não a façam esquecer três coisas: quem é, o que faz, por que faz. Precisa saber-se.

É absurdo admitir que o homem, uma vez que existe, seja impedido de obter um autoconhecimento. O quanto de existência segundo a individuação humana inevitavelmente se reflete por quanto é, por quanto existe, esse é o dado da primeira realidade. Ser sem saber-se é um anti-humano, uma contralógica, uma antívida. (Meneghetti, 2015, p. 97).

O autoconhecimento é a fonte propulsora que direciona o aprimoramento e estimula crescimento. Não é impedido na sociedade, mas pouco estimulado, principalmente nos principais anos de desenvolvimento do humano, o que gera consequências quase intermináveis quando se torna adulto, impedindo sua evolução e desenvolvimento.

Para o desenvolvimento de uma mulher líder, partimos da premissa que temos a liderança como uma vocação natural, mas que também em parte, é aperfeiçoada pela construção individual de experiências. Para Meneghetti (2008, p. 26), “em parte um líder nasce e em parte se torna”. Ou seja, exige disponibilidade em aprender, flexibilidade para mudar e em muitos casos sacrifício para formar-se.

Ser um líder implica disposição a ir além da norma comum, “Liderança é um conjunto observável de habilidades e capacidades que podem ser aprendidas, fortalecidas, lapidadas e aprimoradas. [...] Motivação, desejo, prática e capacidade de receber e incorporar *feedback* são imprescindíveis.” (Sinzato, 2007, p. 30). Estar com motivação para agir, ouvir e pronto para servir.

A liderança é uma atitude de saber servir, e não está relacionada, necessariamente, a um cargo hierárquico ou posição social. “Somente aquele que sabe servir mais do que os outros pode comandar” (Meneghetti, 2008, p. 26). Construir-se como pessoa e construir um grupo operativo válido passa através de ações de valor com a genuína intenção de crescimento individual, mas também do entorno, pois nenhum líder cresce sozinho.

Para cada um de nós o escopo é de realizar a si mesmo. Esse é o problema de fundo da vida e para vencer é preciso mover-se, momento a momento, segundo uma medida segura. Estabelecidas premissas oportunas, inevitavelmente, dar-se-ão os resultados. (Meneghetti, 2013a, p. 51).

O desenvolvimento deste entorno precisa ser conforme a ética da vida e respeitando o Em Si ôntico de cada pessoa (Figura 1, item 1), sem a costumeira competição e os jogos fixos que há entre as mulheres. “Somos mestras em jogos, que aceitos pela sociedade, divulgados e, em certo sentido, estimulados, não são ações inocentes, e cujas consequências não nos convém” (Schuch, 2013, p. 42). Não convém porque distância do potencial de natureza que a vida nos deu.

O Em Si ôntico é o projeto que a natureza entende no homem: tudo o que é conforme e igual a esse projeto é vida, é saúde, satisfação, crescimento, realização, visão metafísica. Qualquer coisa que não é igual a esse projeto é dor, mediocridade, estereótipo, doença, incerteza e dúvida. (Meneghetti, 2016, p. 229).

Há um critério de natureza que Meneghetti chama de Em Si ôntico, que pode levar a mulher a acessar seu projeto original e assim alcançar resultados integrais. A partir desta compreensão, o feminismo não precisa ser uma luta contra o homem, mas como a mulher pode ganhar o seu espaço com criatividade e ação de modo superior. Segundo Meneghetti (2013a, p. 92), “o feminismo não deveria ter lutado contra o homem e perdido tempo com violências sexuais ou com excessivo trabalho das fábricas; deveria ter compreendido e ajudado a mulher a evolver a criatividade de modo superior”. Atuar o feminino para a autorrealização e não competição é o caminho inteligente de posicionar o feminismo no mundo e alcançar a posição de liderança feminina que se busca nos vários contextos.

E, para tal, é necessário um critério íntimo de escolha de querer vencer, e atuar como protagonista, entendendo que se pode seguir sozinhas. “Para a sociedade humana não haverá uma verdadeira melhoria, se a mulher não chega a entender, amar e proteger a si mesma sozinha” (Meneghetti, 2017, p. 45). Precisa se colocar em primeiro lugar, estar bem, e assim contribuirá para o bem daqueles que lhe cercam.

Na seção seguinte será abordado como o método ontopsicológico pode formar mulheres para que assumam papéis de liderança e tenham resultados integrais.

### 2.3 O MÉTODO ONTOPSICOLÓGICO NA FORMAÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA

Nos capítulos anteriores explicitamos que muitas mulheres não alcançam uma posição de liderança porque se encontram numa condição de não ter consciência do potencial de natureza que possuem, modulam suas ações em comportamentos aprendidos, segundo estruturas psíquicas inconscientes e não atuam como pessoas. Parte-se do princípio de que há um critério de natureza que permite dar passagem à realização que tanto a mulher almeja, mas, conforme Meneghetti (2013c, p. 17), “o ser humano é carente da própria verdade interior, conforme o projeto de natureza”, por isso encontra-se disperso, sem rumo. Esse critério é subjetivo e depende da disposição e escolha de cada pessoa para encontrá-lo e atuá-lo historicamente.

A partir do momento em que se decide e se delinea o escopo de se atuar como líder, é essencial desenvolver os meios, a própria personalidade. Meneghetti (2013c, p. 24) define que “os meios substanciais e existenciais da personalidade do líder são três: a formação cultural, a transcendência dos estereótipos e o conhecimento do inconsciente”. Ou seja, ser líder requer disposição para uma formação superior que abrange conhecimentos técnicos, culturais e existenciais.

O primeiro meio substancial da formação da personalidade do líder é a formação cultural, segundo Meneghetti (2013c, p. 25), e se articula em três aspectos: “cultura geral, cultura específica e experiências nas relações diplomáticas”. Para o autor estes três aspectos são: *a) cultura geral*: ter uma formação média de universidade, estar informado sobre seu país e ambiente, e saber bem um pouco de tudo, incluindo arte, música, psicologia etc.; *b) cultura específica*: conhecer dentro do campo operativo tanto a prática quanto a teoria, ser um expert, construindo progressivamente a alta cultura dentro do próprio setor; *c) experiência nas relações diplomáticas*: deve ser um artista na condução das relações, saber ganhar as pessoas, ter próximo as pessoas que contam e são funcionais ao escopo. Deve construí-las, e este é um problema que cada líder deve resolver sozinho.

O segundo meio da formação da personalidade do líder diz respeito à transcendência dos estereótipos é aquele que pode paralisar o líder. “Os estereótipos que paralisam o líder são, sobretudo, três: sexo, amor (o parceiro, os filhos etc.) e vício particular” (Meneghetti, 2013c, p. 29). Estes, são comuns para todos os líderes, sendo que, nos dois primeiros estão em melhores condições de obterem autonomia, mas quase nunca são imunes ao terceiro.

E o terceiro meio, segundo Meneghetti (2013c, p. 29), “é o conhecimento ontopsicológico, que é o conhecimento do inconsciente, dos campos semânticos, do monitor de deflexão e do Em Si ôntico”. A partir destas três descobertas, a ciência ontopsicológica elabora uma visão de homem como protagonista responsável pela própria existência.

Os conceitos de monitor de deflexão e de Em Si ôntico foram abordados na Figura 1. Quanto ao campo semântico, “é a comunicação base que a vida usa no interior das próprias individualizações” (Meneghetti, 2012, p. 38). É a linguagem universal, mas inconsciente, que comunica para além das palavras, e que ocorre em antecipação às linguagens fisionômica, cinésica e proxêmica.

A formação de líderes, partindo destes meios, possibilita despertar uma novidade no nível de consciência das mulheres, da jornada que precisam realizar, tendo clareza do seu papel de protagonistas responsáveis, em especial, aquelas que querem atuar em cargos de liderança. Esta é a forma de trazer à luz o tema proposto deste trabalho, qual seja, a contribuição da Ontopsicologia na formação das lideranças femininas.

Quando pretendemos atuar na formação de líderes, devemos considerar a amplitude do conceito de líder, ao qual Meneghetti (2013c, p. 33) se refere: “Qualquer sujeito que faça movimento de deslocamento e crescimento de meios *no* e *para* o civil humano, é um pequeno ou grande líder.” Dessa forma, podemos considerar os vários empreendedores, grandes ou pequenos, todos aqueles constroem para os outros e para si.

Segundo Meneghetti (2013b, p. 259), “o liderismo de ação feminina não é um dote para todos”, sendo que possui três características: 1) dote de natureza, a vida que impõe sem dar poder para discriminações ou críticas; 2) ato consciente e voluntário por parte da futura protagonista, ou seja, atuar com coerência a escolha a cada instante; 3) indispensável um *training* de atitude existencial e profissional em campo específico, ou seja, depois das instituições, deve ter uma formação contínua providenciada solitariamente pela futura líder.

Abordadas as formações necessárias e as características, podemos entender que há uma jornada de dedicação e empenho constante para tornar-se líder, mas isso não é um dever ou uma obrigação. “O que pretendo dizer é que a vida já é bela e harmoniosa, não é uma obrigação ser líder, o importante é realizar a si mesmos, portanto, não é necessário estressar-se em ser líder a qualquer custo” (Meneghetti, 2013b, p. 260). É

belo entender que a vida por si já é, e que somos nós, mulheres, a ter o dever de escolher e assumir as consequências e os resultados.

Se a mulher não sabe se possui as características de uma liderança, como decide investir na formação para tornar-se uma líder? O método ontopsicológico utiliza instrumentos que possibilitam indicar ao sujeito se está procedendo de maneira conforme ou não a própria natureza. Um dos instrumentos é Consultoria de Autenticação, através do qual o técnico utiliza o sonho do cliente. “Se o sonho dá a informação, quer dizer que existe um código, um projeto, uma identidade, um critério base, ou seja, um específico Em si ôntico que é o discriminante fundamental do existir ou não existir, da vantagem ou da perda.” (Meneghetti, 2013b, p. 263). Assim, dá para compreender se a ação do sujeito está conforme ou contrário à sua natureza, e direcionar ações futuras, como por exemplo investimento num determinado projeto, numa formação etc.

O potencial tenciona dentro de cada pessoa. Conforme Meneghetti (2015, p. 97), “cada um pode interrogar-se na medida em que é já resposta, jamais além do seu potencial, se quero aquilo é porque sou capaz de realizar”. E, na medida em que a mulher compreende que é seu projeto de natureza atuar e torna-se uma líder, ou já atua como líder, participar de um processo de formação, ou dar continuidade a ele, é a base para construir-se com eficiência, aumentar possibilidades, tornar progressivo o seu ganho e dos que estão ao seu redor.

Neste ponto, cada vez mais precisa impostar-se de maneira prática no contexto social, garantindo-se como pessoa no ambiente e na sociedade, pois somente assim alcança a autonomia. Mas o que seria essa autonomia? Meneghetti (2020, p. 19), aborda 4 tipos de autonomia: autonomia psicológica, autonomia legal, autonomia econômica e autonomia social.

A autonomia psicológica, para Meneghetti (2020, p. 21), implica no seguinte: “primeiro, é preciso encontrar-se consigo mesmo e verificar se isso nos agrada; em caso contrário, é bom estudar-se, examinar-se, confrontar-se.” Ou seja, autonomia psicológica é saber gerir os próprios medos ou angústias, transcender aquelas imagens que fixam e aprisionam, é ser livre, internamente, de qualquer censura, de qualquer ideologia. É saber-se e reconhecer-se como indivíduo autônomo, superando as constantes dificuldades que a vida nos apresenta.

Por autonomia legal, Meneghetti (2020, p. 25) explica: “Jamais se deve ser superficial com as leis: se entendidas e observadas são uma vantagem de liberdade e

autonomia legal”. Ou seja, significa ter a liberdade civil de fazer algumas escolhas, observando as burocracias legais do estado onde se habita, da sociedade na qual se está inserido.

A mulher deve buscar realizar a própria autonomia econômica, ter seus meios de sustento e não ficar dependente do parceiro ou da família.

O importante é saber, não precisa se iludir, por exemplo pensando que a questão econômica não é um problema, uma vez que o avô ou a mãe etc. darão sempre o dinheiro, porque em troca pretendem decidir como deverá ser investido aquele dinheiro (Meneghetti, 2020, p. 29).

O dinheiro que é dos outros, não garante a liberdade da pessoa, pois limita e condiciona, não promovendo o estado de autonomia de si. A tão esperada felicidade é um resultado das escolhas. Nas palavras do autor, “a felicidade é um estado interior psicológico de autonomia de si mesmo: depois de ter trabalhado tanto chega um dia em que o sujeito é feliz de ser aquilo que é” (Meneghetti, 2020, p. 31). E assim, pode sentir-se dona do que é seu e agir do seu próprio modo.

Em relação à autonomia social, trata-se do cuidado com o meio social em que nos encontramos - seja na sociedade, no trabalho, nas relações - de forma a não nos encontrarmos condicionados.

Portanto, enquanto se cresce se vai em frente, é preciso prestar atenção para não receber grandes favores, porque depois de qualquer modo se deve pagá-los. Enquanto se é pequeno, fracassado, em desgraça, ninguém diz nada. Mas assim que se torna alguém, as coisas mudam e é fundamental que o próprio passado seja limpo, em sentido legal, fiscal, social etc. (Meneghetti, 2020, p. 33).

Não condicionar os ganhos atuais a prestações de favores futuros, porque assim não se assegura a autonomia social. Uma forma de garantir a autonomia, é a mulher estar atenta aos erros que não deve cometer. E para tal, as sete regras que Meneghetti (2013b, p. 325) indica, são descritas a seguir: 1) *Tudo depende de mim* [...]; 2) *Tudo devo fazer sozinha*; 3) *Não postergar*; 4) *Não transferir* aos outros o próprio problema; 5) *Não roubar*[...]; 6) *Ser honesta* comigo mesma[...]; 7) *Se peço, devo saber exatamente o que estou pedindo*[...]. Todas as regras mostram o quanto está sob a responsabilidade da mulher a atuação prática de colocar em ação o que quer, mesmo no aspecto psicológico de cuidar com o que pensa e deseja.

A mudança feminina que o mundo precisa parte da ação com direção que a mulher precisa realizar, ou seja, de ser protagonista responsável. A salvação está na ação, no ato de fazer, construir, sempre na direção da sua autenticidade, da sua

inteligência, e com coerência. Tirar as amarras que estão nas entranhas das mulheres que se sentem estranhas, divididas e muitas vezes incapazes, começa com pequenos comportamentos, como desvincular-se da psicologia negativa através dos seguintes modos, mencionados por Meneghetti (2013, p. 129), no seu livro *Feminilidade como sexo, poder e graça*:

- a. retornar à experiência viscerotônica de si mesma, buscar a simplicidade das coisas que ama, cuidar de si mesma, ordenar as próprias coisas, impostar bem a jornada nas relações burocráticas, sociais, de estudo, de administração, ou seja, investir-se a todo o custo em si mesma, dentro das responsabilidades que possui. Caso não tenha nada para realizar, organizar as próprias coisas, limpar a casa, armários etc.
- b. Evitar todas as conversas ao telefone, pois toda vez que se fala sobre desgraça, de hospitais, de operações, de acidentes, de medos, de situações jurídicas, conversas que implicam problema, a mulher distancia-se de si mesma. Deve-se saber cortar com elegância e incluir palavras com absoluta indiferença. Ser prudente ao dar ouvidos ou afeto à desgraça do outro, porque daí se reativam os monstros interiores.
- c. Prestar atenção quando se assiste a televisão ou se ouve um certo tipo de canção, pois essas coisas reformalizam os arquétipos negativos da psicologia feminina.

Uma grande conquista de evolução pode começar com atitudes simples como as mencionadas e, paulatinamente ir lapidando o seu modo de ser, saber e fazer.



### 3 MÉTODO DE PESQUISA

O presente projeto usará como metodologias as pesquisas indiretas: (a) documental ou de fontes primárias, através de análise de pesquisas quantitativas sobre a participação da mulher nos postos de liderança de diversos âmbitos; (b) indireta ou bibliográfica, uma vez que irá considerar algumas das principais obras relacionadas ao tema da liderança feminina (Marconi; Lakatos, 2003).

A pesquisa realizada visa ser quantitativa e qualitativa, uma vez que trata dados numéricos e subjetivos. A pesquisa quantitativa refere-se a opiniões e informações que podem ser quantificáveis e traduzidas em números, segundo Silva (2001). Já, a qualitativa, trata de não dissociar o vínculo entre o mundo subjetivo do sujeito e o objetivo, e sem possibilidade de ser traduzido em números. O pesquisador, neste caso, será o instrumento chave.

Para a realização desta pesquisa, investigou-se um trabalho de formação que estava em andamento sobre o desenvolvimento de lideranças femininas no contexto de uma indústria multinacional de grande porte. Neste contexto, propusemos o desenvolvimento de um projeto com 15 profissionais, utilizando a teoria, os instrumentos e a práxis da Ontopsicologia para experienciar e evidenciar o desenvolvimento e formação destas mulheres dentro dos aspectos propostos pelo método ontopsicológico.

Em fevereiro de 2019, iniciou a formação da pesquisadora no bacharelado em Ontopsicologia. Neste mesmo período, foi convidada pela organização na qual atua, para participar de um programa de desenvolvimento de liderança. A organização aderiu ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que “consiste em alcançar a igualdade de gênero, e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2023). Dentro deste objetivo, uma das metas é aumentar o número de mulheres em cargos de liderança até 2030. O grupo de diversidade de gênero, constituído no escritório sede da empresa, buscando expandir a sua atuação nas unidades, propôs um projeto para levar temas gerando o protagonismo e o empoderamento feminino para ouvir as mulheres, gerar consciência e levantar oportunidades.

Esta tarefa foi designada à pesquisadora porque já era percebida como referência de liderança nas unidades da organização localizadas em Santa Catarina. Este reconhecimento, em grande parte, só foi possível pela jornada de estudo e aplicação da

Ontopsicologia, a qual conheceu em 2013, realizando o MBA *Business Intuition*, assim como o percurso de consultorias individuais de autenticação.

Após o treinamento recebido na empresa, em novembro de 2019, o primeiro passo foi reunir algumas mulheres, com as quais a pesquisadora contaria para serem as apoiadoras deste projeto. Neste dia, foi entregue uma revista da Performance Líder<sup>2</sup>, cuja edição especial era sobre liderança feminina. Neste momento, a autora estava colocando a pedra fundamental para o início de uma grande transformação.

O Grupo de diversidade de gênero da empresa nasceu em 2020 nas 03 unidades da organização que ficam sediadas em SC, com encontros *online* trimestrais, realizados até hoje, com a participação de aproximadamente 150 mulheres em cada encontro. Nos encontros, foram convidadas palestrantes para tratar de diversas temáticas. O grupo ganhou visibilidade, pois inúmeras das mulheres que participam, sempre estavam atentas e com vontade de contribuir e transformar-se. Por meio deste trabalho, mulheres começam a destacar-se com expectativa de crescer na carreira e contribuir ainda mais com este projeto.

De um lado, percebendo o entusiasmo de algumas mulheres em querer ser e fazer mais, entendemos que poderíamos aprofundar o desenvolvimento da liderança a partir dos conhecimentos da metodologia ontopsicológica. E, de outro lado, houve uma provocação da disciplina de Pedagogia Ontopsicológica, cuja proposta era levar os pressupostos desta compreensão para o campo de atuação dos acadêmicos. Com isso, vislumbramos a possibilidade em trabalhar uma outra dimensão, através da qual se pudesse trazer uma motivação existencial mais profunda para cada uma das participantes, propiciando que compreendessem seu papel como protagonistas responsáveis para uma mudança da atuação do mundo feminino, tanto na vida pessoal como na profissional.

A ideia do projeto de desenvolver mulheres com a metodologia ontopsicológica, foi apresentada para o time “Gente & Gestão” da organização, sendo aprovado e implementado durante o transcurso da disciplina de Pedagogia Ontopsicológica, sendo possível colocar em prática, na formação destas mulheres, o que havia sido apreendido nesta e em outras disciplinas do Bacharelado em Ontopsicologia.

E, neste momento, nasce um novo projeto focado em encontros de formação dirigidos exclusivamente a um grupo menor de mulheres, tendo como referência

---

<sup>2</sup> Performance Líder nº 21 de 2019.

principal a teoria e metodologia da Ontopsicologia. Este propiciou acelerar o trabalho com as mulheres identificadas como potenciais lideranças, para que pudessem assumir a gestão responsável da sua vida e carreira, tornando-se também um novo ponto de referência dentro deste projeto de diversidade em andamento. O escopo foi formar novas líderes que se tornassem inspiração para outras mulheres que estão chegando na organização. Além disso, com a consciência de que a base para o crescimento do feminino dentro da organização parte do alcance do protagonismo responsável de cada uma.

Assim, os encontros visaram promover liderança, autoestima, maior responsabilização sobre as escolhas pessoais e profissionais, autonomia, conscientização quanto à maternidade, possibilidade de serem multiplicadoras dos conhecimentos adquiridos, das habilidades desenvolvidas e das novas atitudes adotadas para a aquisição do seu protagonismo responsável, contribuindo com o meio onde atuam. Este projeto, em seu desenvolvimento, contemplou as seguintes etapas: 1) mentoria individual e 2) reuniões e workshops.

A escolha das mulheres para fazer parte deste grupo de formação foi indicada pelo time de “Gente & Gestão”, que utilizou critérios de avaliação internos, bem como o interesse das mesmas pelo desenvolvimento proposto. O grupo de formação foi constituído por 15 profissionais que atuam em cargos de analistas, assistentes e engenheiras, com média de idade de 30 anos, sendo que a idade menor é de 22 anos, e a idade maior de 45 anos. Todas as participantes deste grupo possuem formação superior, avaliadas como potenciais para cargos de liderança. A seguir, apresentamos os gráficos demonstrando os dados das participantes:

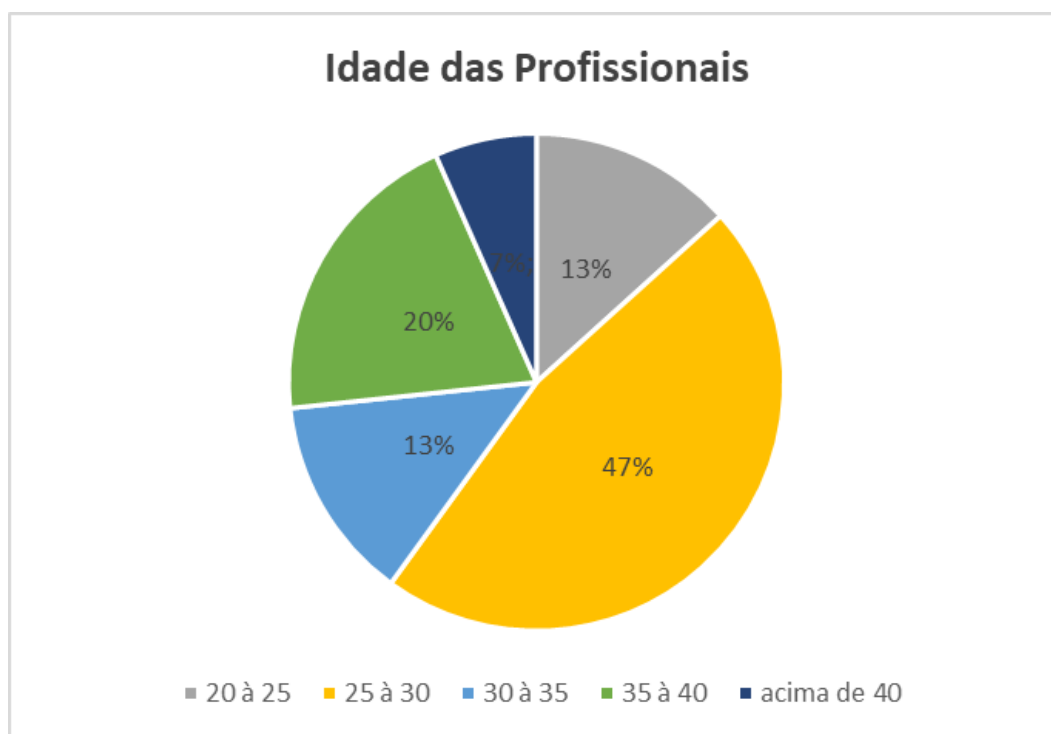


Gráfico 4 - Idade das participantes. Fonte: dados da pesquisa (2023).

A idade das participantes, na maior parte, está entre 25 e 30 anos, representando 47%, seguido de 20% entre 35 e 40 anos. As participantes possuem o seguinte nível de educação: com graduação incompleta, representando 14%; com graduação completa, 71%; e com Pós-Graduação, 14%.

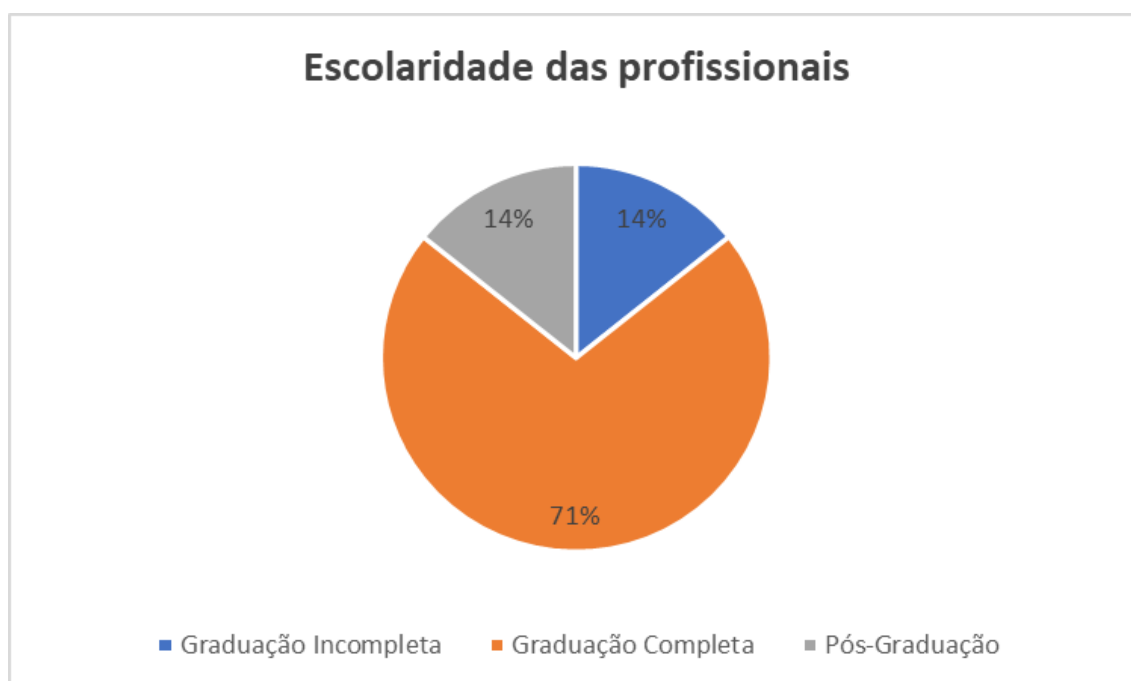


Gráfico 5 - Escolaridade das profissionais. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Os cargos são dos níveis de assistente até supervisão, sendo que 29% são assistentes, 43% analistas, 14% engenheiras e 14% supervisoras. Estas últimas exercem cargos de gestão de pessoas.

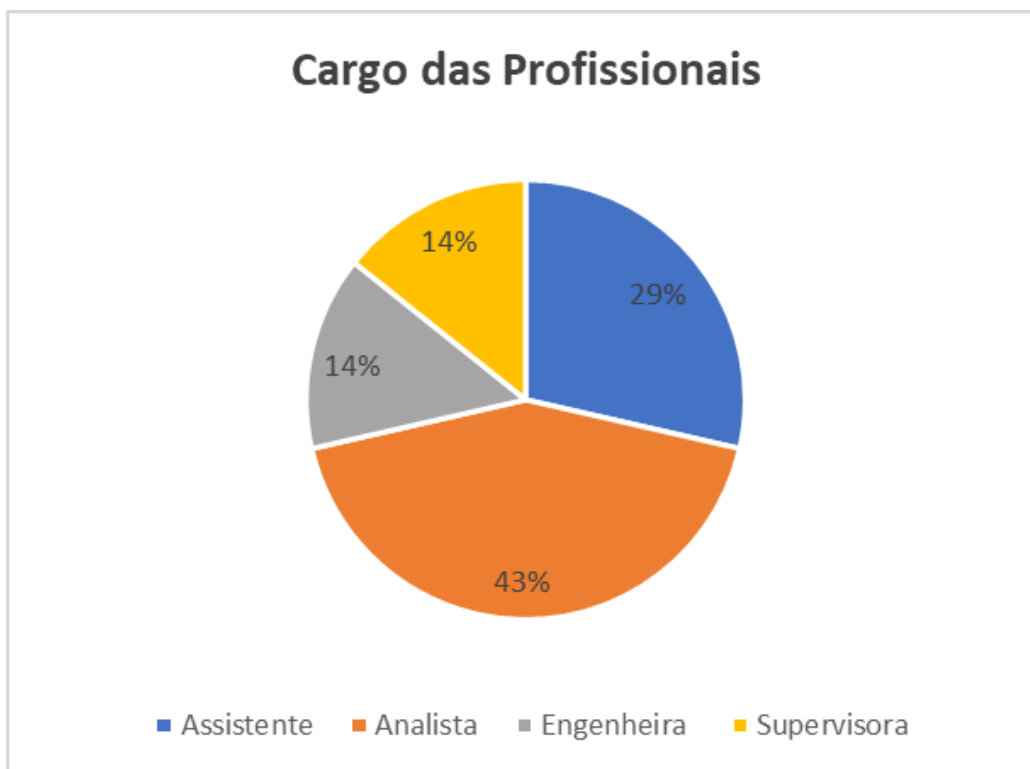


Gráfico 6 - Cargos das profissionais. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Podemos notar que o grupo de mulheres que fizeram parte da pesquisa possuem cargos de média liderança, grande parte com formação superior ou cursando, e maioria com idade entre 25 e 40 anos.

No percurso formativo destas 15 mulheres, foram realizados no total quatro encontros. No primeiro encontro fez-se um levantamento inicial para conhecer cada uma das participantes, levantando informações individuais sobre a história da profissional e expectativas de carreira e vida. O tempo aproximado deste primeiro encontro foi de uma hora e 30 minutos a duas horas. No segundo encontro foi focado o tema liderança e a autoestima. No terceiro encontro trabalhou-se com a temática percepção e comunicação. E, no quarto encontro, foi tratada a questão da autonomia.

Partindo do objetivo geral da pesquisa que foi analisar o impacto da metodologia ontopsicológica na formação de lideranças femininas dentro de um projeto de diversidade de gênero, com foco na aceleração da ascensão da carreira, de uma empresa multinacional, em três unidades fabris situadas em Santa Catarina, realizamos uma pesquisa exploratória, por meio de um questionário com 22 perguntas objetivas de

múltipla escolha respondidas antes e após a realização dos encontros de formação com as participantes do projeto. Na etapa final, acrescentou-se uma questão subjetiva. O questionário que consta no Apêndice I, foi inspirado a partir do trabalho do Projeto Mulher do Milênio (Barbieri *et al.*, 2011) e das pesquisas de Barbieri e Andreola (2012).

A pesquisa exploratória foi realizada com 15 mulheres, todas participantes do projeto, com o intuito de mensurar a evolução dos resultados do entendimento dos conceitos e sua aplicabilidade. Estas foram convidadas a participar e, mediante o aceite, assinaram um “termo de consentimento e livre esclarecido”, sendo que, na etapa inicial, das 15 participantes, 14 responderam e, na etapa final, sete responderam. A hipótese levantada foi de que as mulheres obtêm aumento de resultados nas esferas da atitude de liderança, aumento de autoestima, autonomia, relativizar os estereótipos - esferas definidas como indicadores de aumento de protagonismo responsável por parte das participantes pela pesquisadora.

Por meio do questionário, aplicado antes e depois da formação, verificamos a evolução e o desenvolvimento sobre as temáticas trabalhadas com o grupo das 15 mulheres, assim sistematizadas: 1) características das participantes; 2) autopercepção como líder e como pessoa (de si), e empreendedorismo; 3) autonomia e satisfação da participação no mercado de trabalho; 4) superação dos estereótipos femininos; 5) relevância da formação geral (intelectual, atividades artísticas) e a realização existencial, e resultados percebidos com a formação. Para estabelecer as relações entre os objetivos de pesquisa e as perguntas do questionário elaboramos o Quadro 1:

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Temas</b>	<b>Questões</b>
	Caracterização da amostra	1 – Nome 2 – Idade 3 – Formação 4 – Profissão e cargo ocupado
Compreender a autopercepção e liderança das participantes	Autopercepção como líder e como pessoa (de si)  Empreendedorismo	5 – Você se considera uma mulher líder? 6 - Percepção da autoestima 20 - Você se considera uma empreendedora?  21 e 22 - Se possui e o que motivou

Identificar o grau de evolução em relação às autonomias moral, psicológica e financeira e a satisfação da participação de mulheres no mercado de trabalho	Autonomia e satisfação da participação no mercado de trabalho	13 - Considera satisfatória a participação das mulheres 16 - Considera-se uma mulher independente 17 – Considera-se uma mulher com autonomia moral 18 – Considera-se uma mulher com autonomia psicológica 19 – Considera-se uma mulher com autonomia financeira
Analisar se ocorreu a relativização de estereótipos e a relação destes com o aumento da realização existencial	Superação dos estereótipos femininos	8 - a carreira 9 - o casamento 10 - a maternidade
Verificar a relação entre a formação e os resultados no contexto da vida profissional e pessoal	Relevância da formação geral (intelectual, atividades artísticas) e a realização existencial  Resultados percebidos com a formação	7 - a formação e a produção intelectual tem relevância 11 - a atividade artística 12 - A formação intelectual é importante para 14- Você acha possível conciliar uma carreira de sucesso e uma vida pessoal satisfatória? 15 - O seu projeto de vida se aproxima de:  23- Com a realização dos encontros de formação quais foram os principais ganhos?

Quadro 1 - Objetivos específicos, temas e questões. Fonte: Pesquisa (2023).

Para analisar as respostas objetivas do questionário, os dados foram compilados em planilhas do Microsoft Excel e, a partir destas, foram elaborados gráficos com as porcentagens. A pergunta subjetiva foi analisada por meio da análise dos temas encontrados nas respostas. Neste caso, identificamos as participantes com as siglas “M” de mulher, seguidas da numeração aleatória atribuída.

O programa e a metodologia da formação das mulheres seguiram as etapas:

Etapa 1) Mentoria Individual – alinhando expectativas com cada participante e aplicando alguns instrumentos de análise do processo de Consultoria Individual: Anamnese linguística e biografia histórica, sintoma ou problema, fisiognômica-cinésico-proxêmica, campo semântico. Nesta fase foi avaliado o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) que cada colaboradora já tinha em andamento e agregando a partir dos conhecimentos da autora, contribuições para gerar consciência de novas possíveis ações de desenvolvimento, em especial no tema de Liderança, Autoestima e Autonomia.

Etapa 2) Encontros Presenciais com três horas de duração, realizados um em cada uma das unidades da organização, em locais com estrutura própria para treinamento e espaço para realização de atividades práticas.

Encontro 1) Liderança e Autoestima: entre os temas trabalhados no encontro: A importância do autoconhecimento, Consciente e Inconsciente (a unidade de ação com os conceitos de Em Si ôntico e Monitor de Deflexão), O que é ser líder? O líder Integral. O impacto dos estereótipos na formação e avanço da carreira, utilizando o vídeo Vida Maria. Dados estatísticos de mercado sobre a posição da mulher. Atividade de casa para próximo encontro: assistir a Entrevista Oprah e Viola (Netflix).

Encontro 2) Comunicação e Percepção: o segundo encontro começa com a análise da entrevista que ficou como atividade de casa, tendo como pergunta base: qual o comportamento que tenho hoje que é um modo de repetição do passado e que não me deixa evoluir e ir para ação? O que é Percepção? O que é comunicação? Neste encontro abordado o conceito de Campo Semântico. A comunicação como ação de impacto nos ambientes e o quanto podem ser impactadas. Dicas práticas de linguagens verbais e não verbais. Atividade de casa para próximo encontro: apresentação em dois minutos do que colocou em prática.

Encontro 3) Autonomias: apresentação individual das ações realizadas até o momento. Foi entregue uma plantinha com uma frase do Professor Meneghetti, falando da importância da conexão com a simplicidade das coisas e da natureza. Vídeo Essência da Ontopsicologia. Qual o meu projeto de natureza? Para exemplificar foi realizada uma dinâmica com vários tipos de copos diferentes, mostrando que cada um tem uma forma e um escopo de realização. Os 4 tipos de autonomia. Sete pontos para não errar. Última atividade prática: Escrever modos de comportamentos, atitudes, pensamentos que a partir da formação seriam eliminados, e os papéis foram queimados. E após escrever os aprendizados e as ações futuras.



## 4 CAPÍTULO DA ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo vamos apresentar os dados coletados na pesquisa de campo e, discuti-los a partir dos fundamentos teóricos esboçados no capítulo 2. Inicialmente buscamos compreender a autopercepção e liderança do grupo de mulheres. Na sequência, identificamos o grau de evolução em relação às autonomias moral, psicológica e financeira e a satisfação da participação de mulheres no mercado de trabalho, analisando se ocorreu a relativização de estereótipos e a relação destes com o aumento da realização existencial. Ao final, estabelecemos a relação entre a formação e os resultados no contexto da vida profissional e pessoal do grupo de mulheres pesquisadas.

Os resultados do questionário aplicado nos mostram o avanço quanto a compreensão dos temas tratados durante a formação e a aplicabilidade prática. As respostas obtidas, antes e depois da formação em questão, são representadas em forma de gráficos e com análise dos resultados para cada uma das questões.

### 4.1 AUTOPERCEPÇÃO E LIDERANÇA

No questionário respondidos pelas participantes, antes e depois do curso de formação, buscamos compreender a autopercepção e liderança das participantes e, para tal, foram elaboradas perguntas para avaliar o grau de percepção sobre si mesmas para os temas de: liderança, autoestima e investimento em si ou em negócio próprio.

Naquela questão que se indaga se a participante se considera uma líder, tendo que indicar numa escala de 0 a 5, as respostas antes da formação indicam que 61% delas identificaram-se na escala de 2 a 3, enquanto após a formação 100% indicou a escala de 4 a 5, conforme o Gráfico 7.

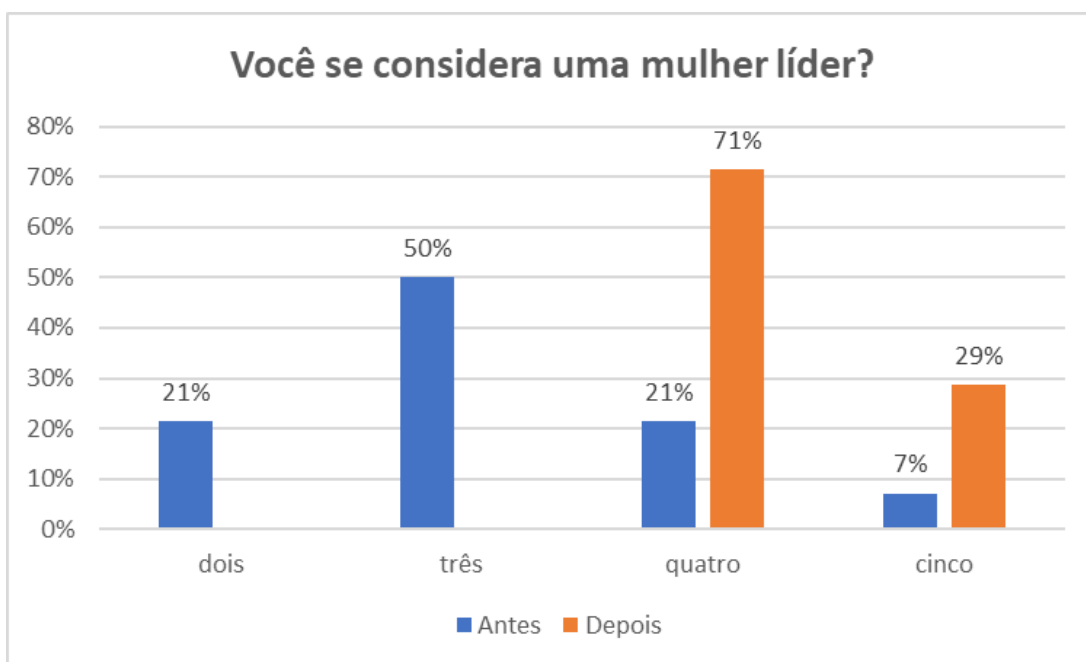


Gráfico 7 - Você se considera uma Mulher Líder? Fonte: dados da pesquisa (2023).

Os dados demonstram que as participantes modificaram a autopercepção e tiveram uma mudança de mentalidade frente ao tema liderança.

Indagamos se as participantes consideram ter uma autoestima frágil, média, alta e não sabe. Buscamos, por meio desta pergunta, medir o grau de percepção sobre si, considerando a autoestima. A seguir, no Gráfico 8, estão representadas as respostas.

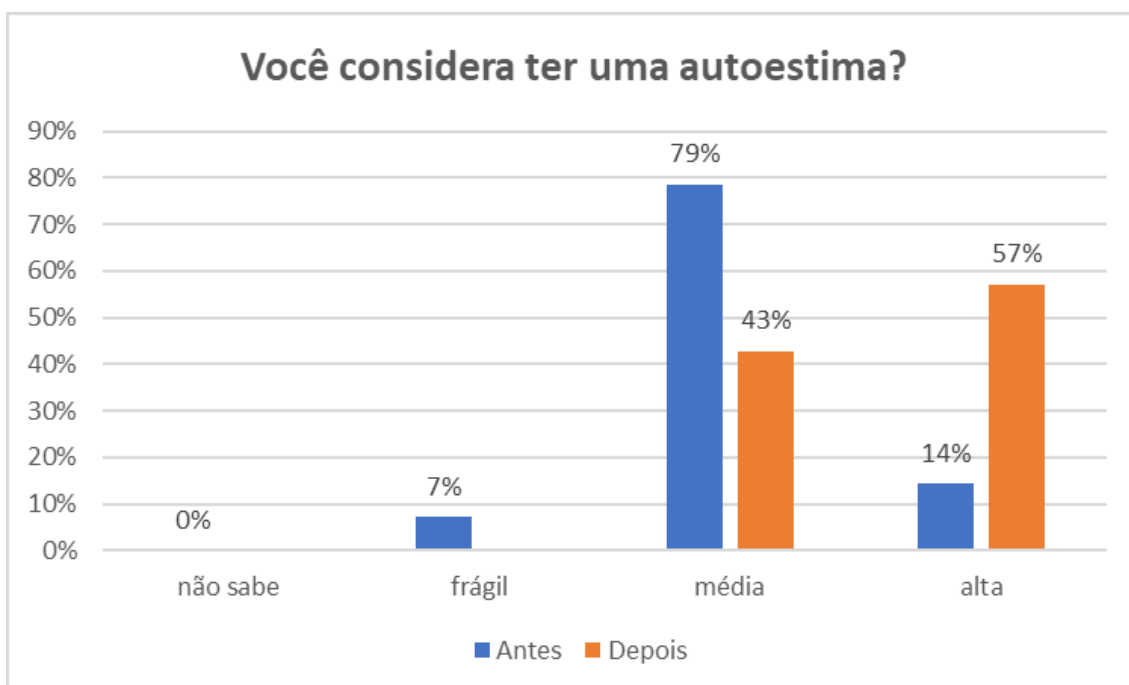


Gráfico 8 - Você considera ter uma autoestima Fonte: dados da pesquisa (2023).

Os resultados obtidos no questionário, aplicado antes, foram: 7% frágil, 79% média e 14% alta. No questionário, aplicado depois, percebemos um aumento

significativo na autoestima, ficando 57% alta e 43% média. Observamos que houve uma transformação em 43% das respostas das pesquisadas em relação à percepção alta. Estes dados indicam que o processo de formação o qual vivenciaram contribuiu para que estas profissionais, em um período breve, em média de seis meses, fossem capazes de alterar a compreensão de si, passando a ter mais autoestima e amor sobre si mesmas. “A mulher não pode pretender ser amada por outro mais do que o dever que ela tende a amar a si mesma por como é. A solução está no modo como ela ama a si mesma” (MENEGHETTI, 2013a, p. 329). A partir do momento que ama a si mesma, estima-se e alcança a dimensão de força, a qual permite seguir seu projeto sem medo ou culpa.

A partir do momento que a mulher tem uma boa autoestima, significa dizer que ela estima e reconhece suas habilidades e competências, com isso tem mais posicionamento diante do que quer e faz. Sente-se mais segura para posicionar-se e galgar posições dentro do contexto que atua, assumindo mais suas responsabilidades.

Indagando as mulheres participantes da pesquisa, se consideram-se empreendedoras, elas poderiam indicar as respostas sim ou não. Esta questão em nossa pesquisa nos auxilia a avaliar a percepção empreendedora destas mulheres que atualmente atuam na indústria, com as seguintes perspectivas: 1) se possuíam um projeto à parte da atividade principal, e 2) se compreendiam o conceito de empreender, uma vez que são trabalhadoras da indústria, e prestam serviços que podem utilizar essa habilidade para inovação e desenvolvimento de ideias no atual local de trabalho, além de empreenderem na própria carreira. Isso é o que dá independência, pois “Quando as receitas financeiras são providas somente da parte do marido a mulher será a rainha da casa [...] ela põe-se em uma posição de inferioridade evidente: precisando ceder, agradar, solicitar, fazer concessões” (Schuch, 2013d, p. 49). E neste ponto, a mulher submissa não se realiza e não pode contribuir com sua inteligência no meio em que vive.

O resultado inicial foi que nenhuma profissional se considerava empreendedora antes de sua participação no projeto de formação de Liderança Feminina, passando a 100% após sua participação no projeto, conforme o Gráfico 9. Isso também pode representar a conquista de sua autonomia, de um novo posicionamento frente ao próprio desenvolvimento e entregas no contexto da organização em que atuam. Na medida em que as mulheres se tornam conscientes da importância de serem empreendedoras, fazem seu projeto acontecer e estimulam também o empreendedorismo feminino no seu entorno.

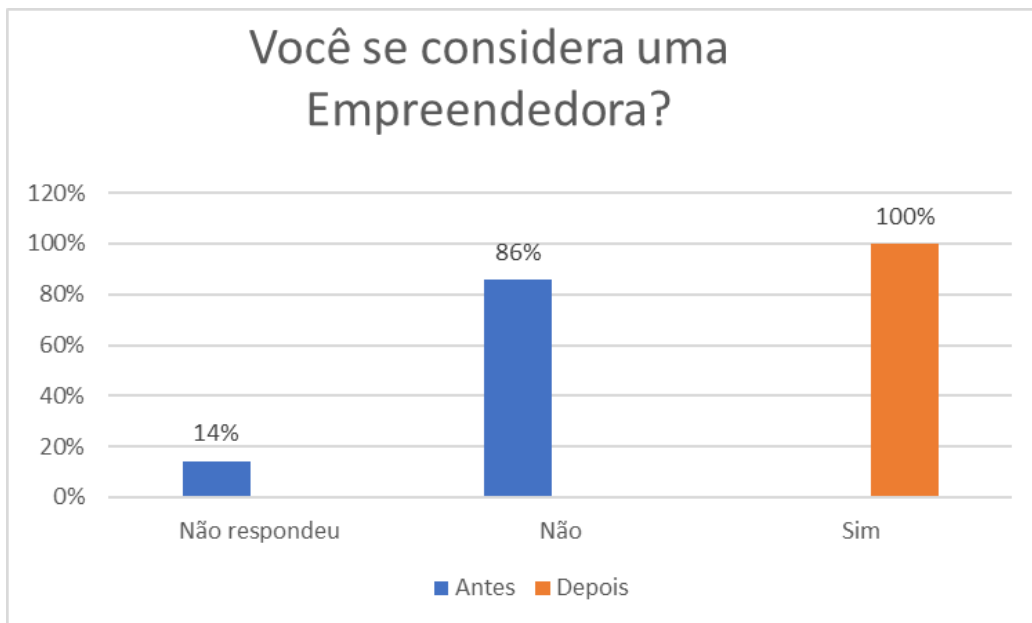


Gráfico 9 - Você se considera uma empreendedora. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Na questão, possui um negócio próprio, todas as respostas foram não, tanto antes quanto depois. E, conseqüentemente, também as participantes atuam apenas como colaboradoras e não possuem atividades paralelas.

Portanto, as mulheres pesquisadas indicam que aumentaram a percepção em serem líderes e sua autoestima, assim como compreenderam que o empreendedorismo está relacionado a uma atitude empreendedora e não necessariamente a ter um negócio próprio (100%).

#### 4.2 AUTONOMIAS E PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção vamos discutir o grau de evolução em relação às autonomias: moral, psicológica, financeira e a satisfação da participação de mulheres no mercado de trabalho. Para tal, investigamos se as pesquisadas consideram satisfatória a participação das mulheres, sendo possível respostas sim ou não, em relação às seguintes esferas: na organização que trabalham, na política, no empreendedorismo e na vida acadêmica.

Sobre a participação das mulheres na organização que atuam, responderam que estavam satisfeitas antes 57%, e após, reduziu para 29%. Em uma das etapas dos encontros foi trabalhado os números do mercado de trabalho e a participação das mulheres em cargos de liderança. Além de entenderem os dados da organização que atuam, puderam compreender o contexto mundial e os movimentos que estão sendo

realizados para aumentar o número de mulheres líderes. É importante as mulheres terem o conhecimento do cenário real da participação feminina e estarem cientes desta realidade a fim de posicionarem-se de forma diferenciada em seu contexto profissional.

Na política, antes e depois, 100% responderam que não estão satisfeitas com a participação das mulheres. “Por meio de diversos dados estatísticos, é possível saber, por exemplo, que, entre 2016 e 2022, o Brasil teve, em média, 52% do eleitorado constituído por mulheres, 33% de candidaturas femininas e 15% de eleitas.” (TSE, 2023). A percepção das participantes representa a realidade atual do cenário político. O que podem fazer? “Em todos os países há democracia, todos votam, e as mulheres são a maioria. Por que as mulheres não votam nas mulheres? Lamentam-se sempre, atacam sempre, criticam sempre e depois votam para os homens. As votações estão ali, o voto é secreto”. (Meneghetti, 2022, p. 111). Entender a realidade, mudar a atitude, e agir na direção da mudança que se quer, essa é a contribuição possível que as mulheres podem fazer na política.

No quesito empreendedorismo, antes, responderam que não estavam satisfeitas num total de 79%, aumentando para 86% depois. Neste item, as mulheres compreenderam que há espaço para aumentar o empreendedorismo, seja investindo na própria carreira, quanto em negócios próprios.

Na indagação sobre a vida acadêmica, antes, 79% responderam que não estavam satisfeitas, e após 71%. Temos o reflexo da compreensão do que foi apresentado no Gráfico 1, ou seja, quanto ao percentual de homens e mulheres por nível de escolaridade, as mulheres possuem maior participação, ou seja, estudam mais. Mesmo estando cientes que a formação é indispensável e contínua, “exige-se uma formação que o futuro líder deve providenciar para si sozinho. O líder não se forma nas instituições, continua uma formação pessoal, individual, constante” (Meneghetti, 2013a, p. 260). Com essa formação constante, tem possibilidade de manter-se competitiva e com competência para o mercado em que atua.

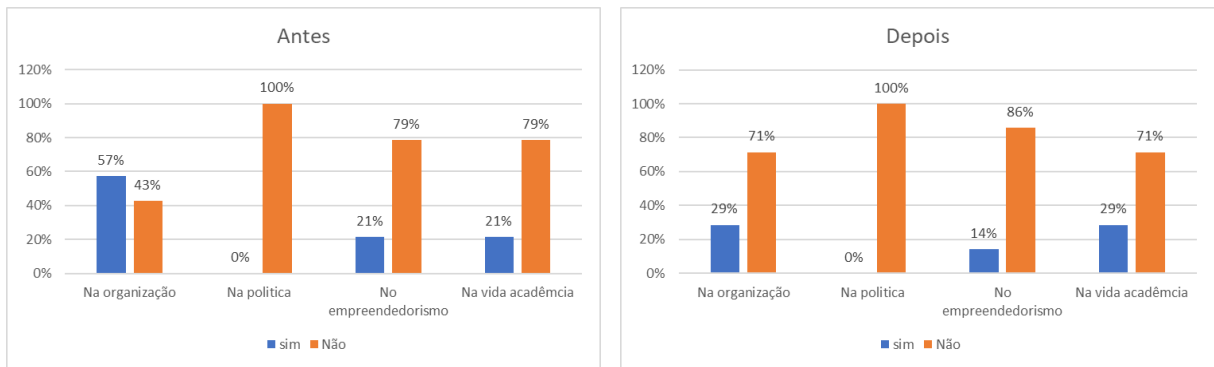


Gráfico 10 - Satisfação da participação das mulheres antes e depois. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Buscamos compreender como as pesquisadas perceberam o grau de independência e autonomia. No questionário, antes, 79% se consideravam independentes, 71% com autonomia moral, 64% com autonomia psicológica e 50% com autonomia financeira. Houve um aumento significativo da percepção da autonomia e independência das profissionais que participaram do processo de formação, sendo que, no depois, todas responderam 100% em todos os itens. “A partir da obtenção da maturidade psicológica, moral e da conquista de sua autonomia, a mulher pode, então, considerar-se uma cidadã capaz e uma contribuinte de valor no plano familiar, sanitário, econômico, intelectual, social etc.” (Barbieri e Andreola, 2012, p. 495). Durante o processo de formação obtiveram, como resultados, ascensão de cargos, algumas foram promovidas e a maioria iniciou processo de desenvolvimento de autoconhecimento com terapias ou mentorias, acelerando a autonomia psicológica e financeira.

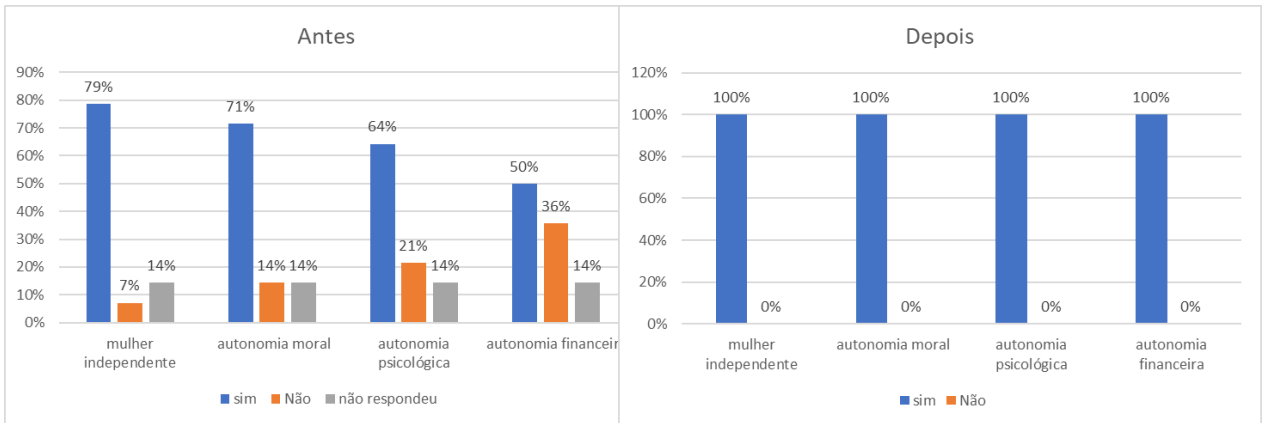


Gráfico 11 - Independência e Autonomias: antes e depois. Fonte: dados da pesquisa (2023).

#### 4.3 RELATIVIZAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS E REALIZAÇÃO EXISTENCIAL

Neste subcapítulo vamos analisar se ocorreu a relativização de estereótipos fazendo o contraponto da relação destes com a visão de realização existencial a partir do percurso formativo das mulheres.

Sugerimos que indicassem, na escala de zero a cinco, a relevância da carreira em sua realização existencial. Segue o Gráfico 12 com as respostas:

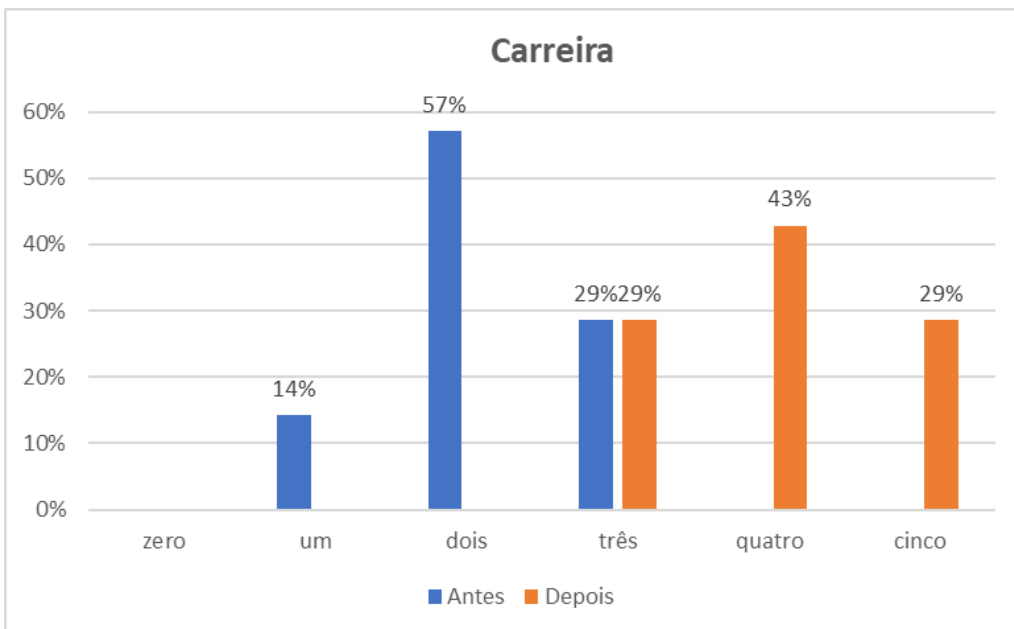


Gráfico 12 – Carreira. Fonte: dados da pesquisa (2023).

No questionário aplicado antes da formação, as respostas ficaram numa escala de 1 a 3, sendo o maior percentual na escala 2 com 57% das participantes. Na aplicação depois, as respostas ficaram entre as escalas 3 a 5, sendo o maior percentual na escala 4 com 45% das participantes. A profissão é reforço para construção da própria identidade.

Os operadores sociais que têm uma autorrealização através do exercício da sua profissão, por isso encontram simpatias, gratificações, todo um destaque que reforça o valor da própria individualidade, a estima exemplificada em muitos aspectos concretos, não tem necessidade do fixo (Meneghetti, 2013a, p. 192).

Todas as participantes, após a formação, aumentaram a compreensão da carreira como parte relevante para a sua realização existencial. Uma vez que a mulher encontra, através da carreira, a própria autorrealização, relativiza o aspecto de estar fixa em um estereótipo que não seja funcional.

Na pesquisa, indagamos se, para a realização existencial da mulher, o casamento tem relevância, segue a representação dos resultados no próximo gráfico.

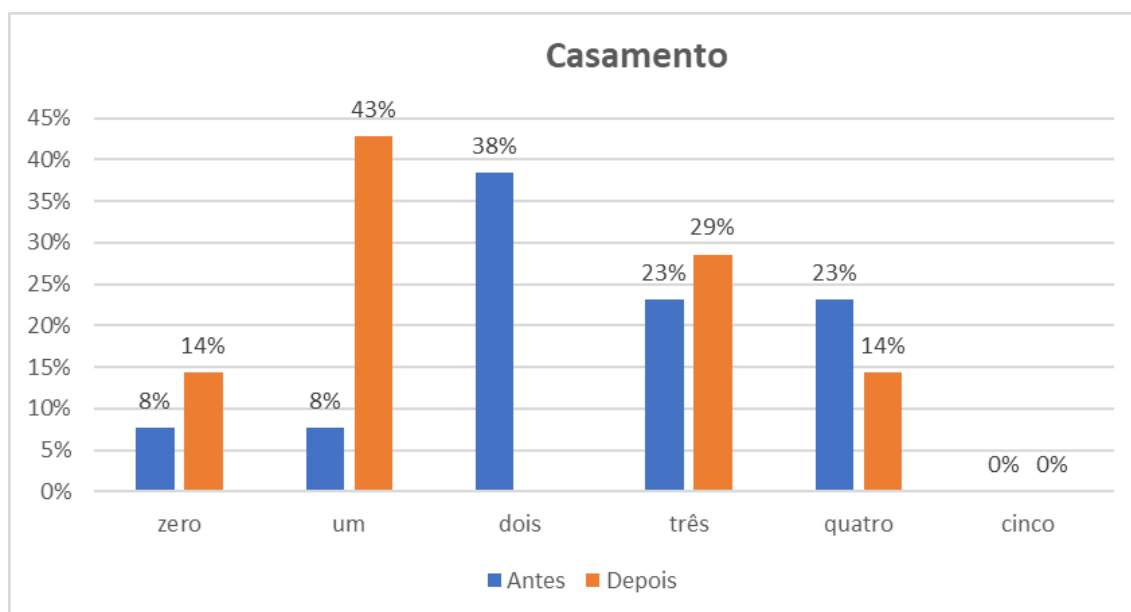


Gráfico 13 – Casamento. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Numa escala de zero a cinco, as participantes responderam no questionário antes: 38% escolheram a escala dois, e 23% respectivamente nas escalas três e quatro. No questionário depois, as respostas ficaram na maior parte na escala um com 43%, 29% escalam três e 14% na escala zero, ou seja, após a formação identificamos que a maior parte das participantes consideram que o casamento tem menor relevância para a realização existencial.

Outro indicador pesquisado foi se, para a realização existencial da mulher, a maternidade tem relevância.



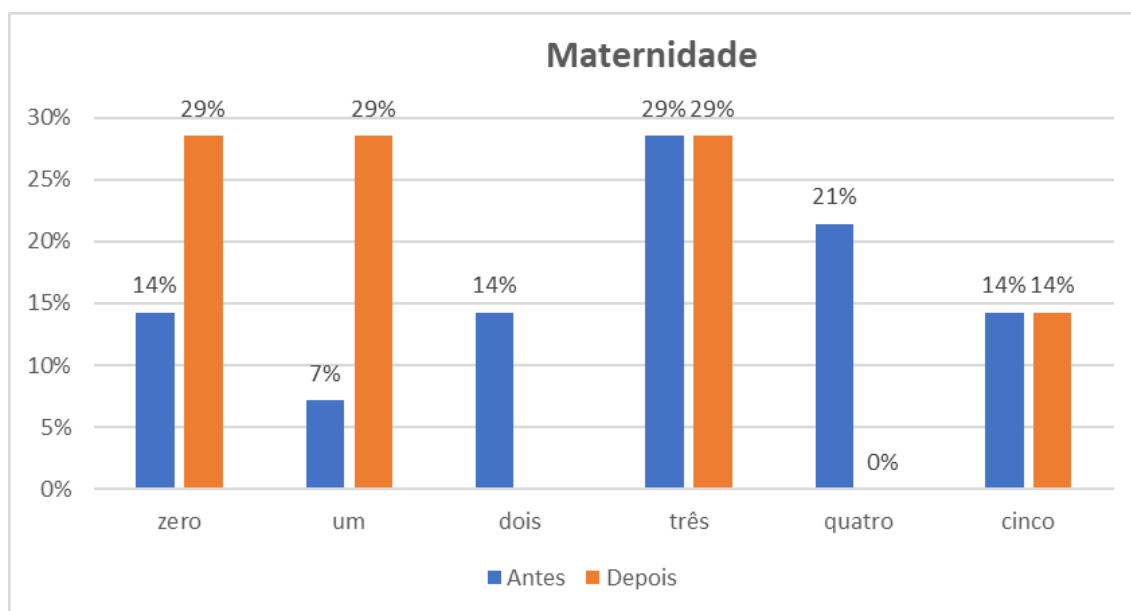


Gráfico 14 – Maternidade. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Numa escala de zero a cinco, nas respostas antes, 64% das mulheres pesquisadas responderam entre as escalas três e cinco, considerando na maior parte relevante a maternidade para realização existencial. E, depois da formação, as respostas ficaram a maior parte entre a escala zero e um, representando 58%. Tanto no aspecto da maternidade quanto do casamento essas perguntas levaram ao entendimento que: “Se coloca a família como bem absoluto, isso implica automaticamente o fim da evolução natural da pessoa e do querer uma realização superior. Está-se no círculo da repetição biológica” (Meneghetti, 2013a, p. 185). Apesar de sermos seres sociais, as escolhas devem ser por funcionalidade à identidade e não por imposição de modelos propostos e por obrigação de repetitividade.

#### 4.4 RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO E RESULTADOS NA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

Indagamos se, para a realização existencial da mulher, a formação e a produção intelectual têm relevância numa escala de zero a cinco, sendo que quanto maior, mais relevante. No Gráfico 15 estão os resultados da pesquisa:

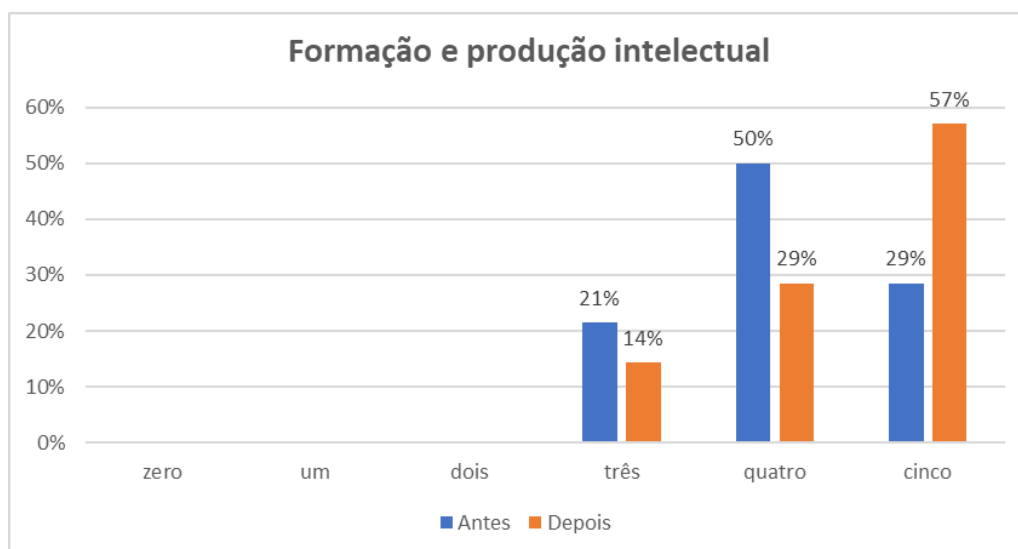


Gráfico 15 - Formação e Produção Intelectual. Fonte: dados da pesquisa (2023).

Nas respostas antes, 21% ficaram na escala três, 50% na escala quatro, e 29% na escala cinco, e após a formação, as respostas mostraram que as participantes consideraram a formação e produção intelectual mais relevante do que antes, com 14% das respostas na escala três, 29% na escala quatro e a maioria, com 57%, na escala cinco. Esta pergunta está diretamente conectada com o aspecto de formação da liderança quando abordamos o meio da formação cultural. “O líder deve construir progressivamente a alta cultura no próprio setor, fazendo uma acurada seleção das escolas e das experiências.” (Meneghetti, 2013c, p. 26). Através do estudo e desenvolvimento constrói uma racionalidade superior para atuação na vida.

Outra questão relacionada à realização existencial da mulher é a atividade artística. Perguntou-se sobre a relevância numa escala de zero a cinco, sendo que quanto maior, mais relevante.

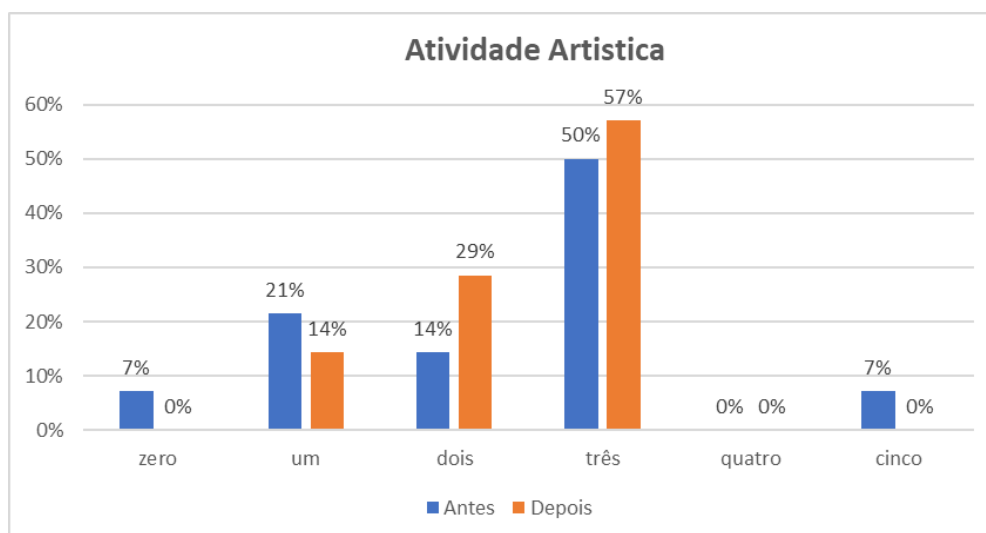


Gráfico 16 - Atividade Artística. Fonte: dados da pesquisa (2023).

As participantes apresentaram um pequeno aumento considerando a atividade artística relevante com os seguintes resultados: avaliando a somatória das escalas de dois a cinco, antes ficaram 71% das participantes e, depois, 86%. “A arte é determinante para qualquer ser humano que tem amor por si mesmo, que tem amor pela vida e, conseqüentemente, tem necessidade de ver um mundo a mais, em qualquer modo que se queira entendê-lo.” (Meneghetti, 2020, p. 221). Ao desenvolver algum tipo de arte, pode ser pintura, poesia, música etc., o humano abre uma dimensão de criatividade e conexão com o que há de mais belo dentro de si.

No questionário, aplicado antes e depois, perguntamos sobre o grau de importância da formação intelectual para: um melhor desempenho profissional, uma performance empreendedora, autonomia psicológica, autonomia moral, autonomia financeira, aumento da qualidade de vida ou nenhuma das alternativas. Seguem as respostas:

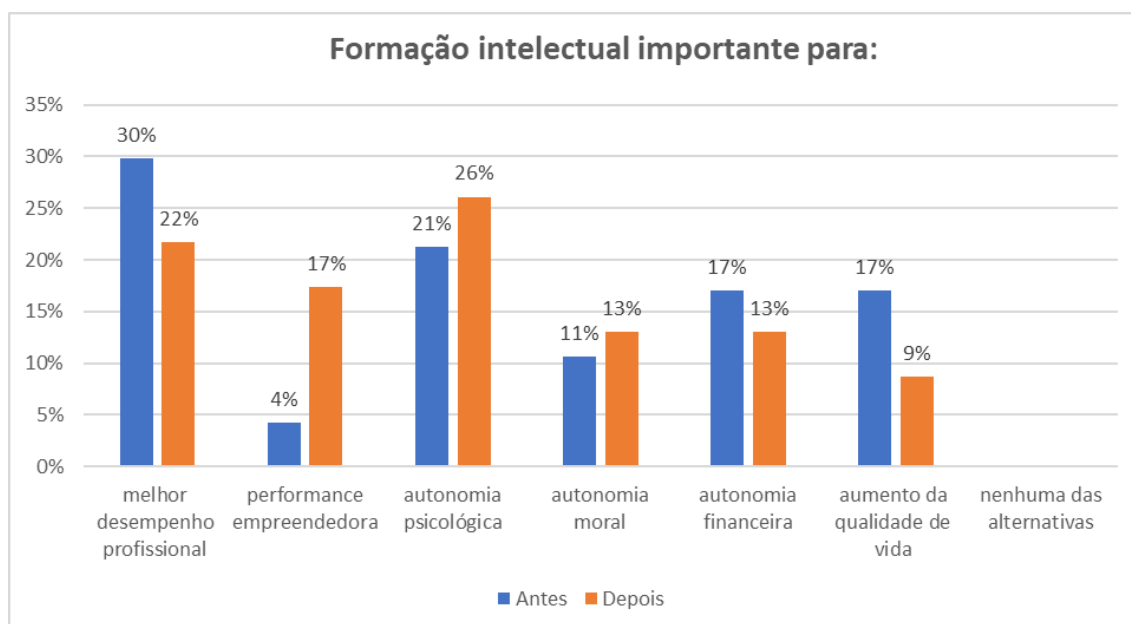


Gráfico 17 - Importância da formação intelectual. Fonte: dados da pesquisa (2023)

Nas respostas antes da formação, os itens que tiveram maior pontuação foram um melhor desempenho profissional com 30% das participantes, seguidos de autonomia psicológica com 21% e 17% respectivamente para autonomia financeira e o aumento da qualidade de vida. Após a formação, os itens que tiveram maior pontuação foram autonomia psicológica com 26% e melhor desempenho profissional com 22%. A performance empreendedora ficou com 17%. Se num primeiro momento, a maioria considerava que a formação intelectual era importante para o desempenho profissional, após a formação a maioria considerou que a maior contribuição quando há formação cultural é para ter autonomia psicológica.

No indicador sobre conciliar uma carreira de sucesso e uma vida pessoal satisfatória, as respostas antes da formação para o percentual positivo ficou em 93% e após ficou em 100%.

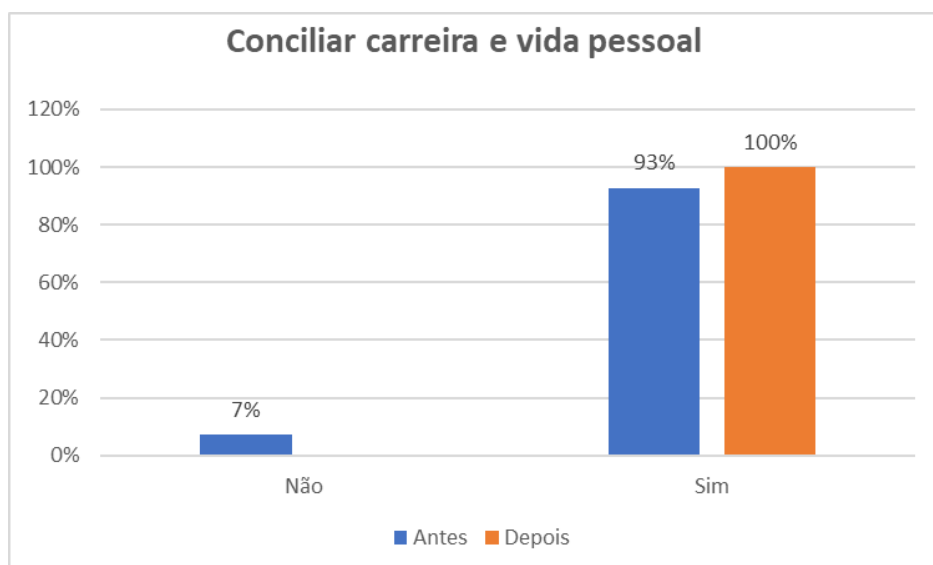


Gráfico 18 - Conciliar carreira e vida pessoal. Fonte: dados da pesquisa (2023)

Perguntamos sobre a escolha de seu projeto de vida se aproximar mais de um dos perfis: ser uma profissional brilhante, uma intelectual brilhante, uma esposa brilhante, uma mãe brilhante ou uma artista brilhante.

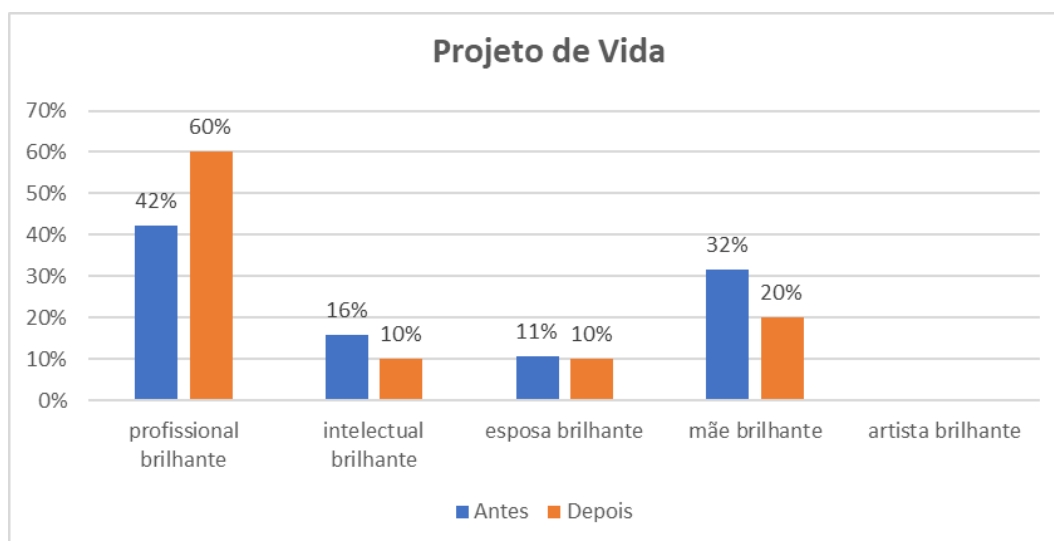


Gráfico 19 - Projeto de vida. Fonte: dados da pesquisa (2023)

Nas respostas antes da formação, as participantes consideraram em maior percentual, com 42%, ter um projeto de vida sendo “uma profissional brilhante”, sendo que este item aumentou em 60% após a formação. Para a opção “ser uma mãe brilhante”, antes da formação, 32% entendiam que este seria o projeto de vida, reduzindo para 20%, após a formação. Ainda, antes 16% responderam como projeto de vida “ser uma intelectual brilhante” e após 10% escolheram este item. E, por fim, a opção “ser uma esposa brilhante” 11% identificaram-se antes e 10% após. Nenhuma

das participantes escolheu o item “artista brilhante”. Com este quadro de respostas, podemos considerar que após a formação, algumas profissionais relativizaram o estereótipo de ser mãe aumentando seu foco para a realização pessoal por meio de sua profissão.

No questionário final, incluímos uma questão aberta que indagou a respeito dos principais ganhos que perceberam e que obtiveram com o processo formativo realizado. O tema do autoconhecimento foi recorrente. Das sete participantes, cinco delas em suas respostas, trouxeram como ganho a palavra autoconhecimento e três a palavra desenvolvimento.

A participante M1 identificou que seu ganho foi “Autoconhecimento, troca de experiências, desenvolvimento de habilidades sociais, desenvolvimento de comunicação e relações”. M7 também percebeu que foi o “Autoconhecimento e desenvolvimento. Os encontros foram muito bons, são de grande relevância e valia para o desenvolvimento pessoal e profissional”. Podemos compreender, através destes depoimentos, que as habilidades sociais foram destacadas, pois, na formação do líder, conforme Meneghetti (2013c), a diplomacia é um dos elementos fundamentais, pois, para liderar deve ser hábil em relacionar-se com pessoas, saber ganhar e cultivar pessoas, eis a importância das habilidades sociais. “O aspecto diplomático se constrói por meio das relações com as pessoas: saber ganhar as pessoas, se quiser ganhar o seu dinheiro ou aquilo que elas têm” (Meneghetti, 2013c, p. 26). Portanto, para alcançar a equidade de gênero nos postos de liderança no interior das empresas, as mulheres devem também desenvolver suas habilidades humanas e sociais, comunicando-se bem, assim como, desenvolvendo todos os aspectos de sua personalidade que fazem a atração de valor e respeito para poder ganhar os outros e, assim, construir relações para realizar-se.

Nesta mesma direção, M4 respondeu que seus ganhos foram em relação ao “Desenvolvimento do autoconhecimento para entender quais são meus gatilhos de sabotagem e os pontos que merecem ser reconhecidos por mim mesma. Adotar postura de confiança, com base no meu intelecto e potencial também foram grandes evoluções”. Também M5 citou que seus ganhos foram “Desapego de crenças limitantes, autoconhecimento com foco em comunicação, com um olhar mais sério comigo mesmo”. E deste aprendizado das participantes, compreendemos que “um líder superior pode manter o que quiser, porém não é enquanto cumpre os deveres ou os estereótipos comuns que se evidencia e se coloca em realce a sua originalidade” (Meneghetti, 2013a, p. 258). E para alcançar a originalidade, a autenticidade é uma necessidade para o líder

saber a si mesmo conforme o seu projeto primário, antes de qualquer aculturação. “É preciso mudar a si mesmo, porque a fortuna está em todo lugar onde está o sujeito, se ele é autêntico, se verdadeiramente é a si mesmo.” (Meneghetti, 2013c, p. 211).

Por fim, todas apresentaram ganhos que demonstraram aumento de autoestima, de confiança, para agir com base no que verdadeiramente querem. As entrevistadas M3 e M6 relatam que ganharam autoconfiança e, respectivamente, manifestaram-se: “Hoje me sinto mais confiante em colocar em prática os projetos que eu acredito” e “Aumento da autoestima, clareza dos momentos e desafios. Maior engajamento com pautas referente à igualdade de gênero, maior acolhimento. Aflorado o respeito e o autoconhecimento”. Com o entendimento da importância do autoconhecimento, é possível acessar a dimensão de subjetividade, do mundo interno e assim também colher a intuição. “Ganha-se o mundo externo na medida em que cada um ganha a si mesmo interiormente; perde-se o mundo externo na medida em que se perde a interioridade” (Meneghetti, 2016, p. 184). Para atingir a inteligência total, precisamos acessar a parte consciente, mas sobretudo aquela inconsciente, e o autoconhecimento e estudo são os caminhos possíveis e disponíveis para todos que querem investir nesta jornada.

Cada um de nós é consciente somente da parte racional; a parte realizadora é quase sempre completamente inconsciente. O fato de ter uma parte consciente e uma parte inconsciente depende da cultura, da educação que tivemos, por isso, na melhor das hipóteses, nós usamos 10 ou 15% da nossa inteligência real. Porém, a inteligência age sempre em modo total. É como se fosse uma espécie de outra pessoa dentro de nós que age sem que nós saibamos. (Meneghetti, 2016, p. 185).

E nessa direção de ganho, a pesquisada M2 relatou que “Ouvir melhor os meus desejos, expor minhas vontades, consegui me respeitar mais. Enxerguei o potencial da minha intuição”. Ao ter acesso à própria intuição há possibilidade de realizar o movimento preciso para cada situação, entendida a intuição como: “o mundo da vida é a intuição pura, exata. A Escola Ontopsicológica encontrou a passagem para chegar à formalização dessa intuição pura que o sujeito possui por natureza” (Meneghetti, 2013c, p. 19). Ou seja, por meio desta formação, foi possível essa participante abrir sua consciência para essa faculdade inata que todo humano já possui por natureza.

Além dos ganhos relatados, das 15 participantes, ao avaliarmos a ascensão de cargos durante o período, tivemos duas promoções e duas profissionais que foram para novas oportunidades no mercado, representando 27% das participantes com ganho de posição em suas carreiras. Assim, podemos compreender que a metodologia

ontopsicológica na formação das mulheres foi eficiente, pois é pautada sobre o critério do Em Si ôntico, que possibilita o acesso ao total de inteligência que cada mulher possui, assim sendo possível conscientizar-se para realizar seu projeto com saúde, criatividade, obtendo resultados de ganhos existenciais.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de formação de liderança feminina, aplicado para desenvolvimento de mulheres líderes dentro de uma indústria, foi uma ação inovadora para a organização e participantes, seja pelo conteúdo e formato, ou pela abordagem humanista e nova metodologia, a Ontopsicologia. Esta pesquisa investigou a contribuição desta metodologia na formação de lideranças femininas.

A ONU, a demanda de mercado e os diversos trabalhos de desenvolvimento de liderança feminina que vem sendo realizados, foram um forte incentivo para a elaboração deste projeto, porém, possível de concretização dado ao percurso formativo da autora e aos conhecimentos superiores de Antonio Meneghetti, que ganha destaque ao tratar do tema feminilidade: “a presença de inteligências femininas é insubstituível para existir a possibilidade da posteridade” (Meneghetti, 2000, p. 82), acrescido de que o mundo somente mudará no dia em que a mulher de fato compreender seu real potencial.

O projeto de formação foi construído e apresentado para a equipe responsável de Gente & Gestão que o aprovou e definiu o público participante. A partir disso, etapas como realização dos convites, alinhamento das premissas, e evidência do verdadeiro interesse para participação, deram início ao processo de formação de lideranças femininas dentro de um projeto de diversidade de gênero, com objetivo na aceleração da ascensão da carreira.

Com o desenvolvimento deste projeto, foi possível compreender a autopercepção das participantes frente ao tema de liderança e autoestima antes, e evidenciar o quanto, após o percurso formativo, estas profissionais, em um período breve, foram capazes de alterar a compreensão de si, passando a ter mais confiança sobre si mesmas. Durante a formação, com o entendimento do conceito de autonomia e a sua real importância, houve uma evolução na busca em relação às autonomias: moral, psicológica e financeira.

Para tornar-se líder e ter autonomia, analisando os resultados das pesquisas, entendemos que as participantes compreenderam a importância da relativização de estereótipos e a relação destes com o aumento da realização existencial. Portanto, demonstraram um aumento significativo na relativização dos estereótipos após a formação a partir da metodologia ontopsicológica.

Ao verificarmos a relação entre a formação e os resultados no contexto da vida profissional e pessoal, podemos perceber que essas mulheres elevaram seu entendimento quanto à importância de ter uma carreira profissional e uma formação intelectual, permitindo ascensão e realização no meio em que atuam. Estes elementos também estiveram presentes nas respostas da questão aberta sobre os ganhos obtidos durante a formação.

Enquanto o processo de formação acontecia, além da formação das mulheres participantes, ocorria um processo de descoberta por parte da autora, que realiza uma constante metanoia, através de consultoria de autenticação, e com o estudo da Ontopsicologia. Durante uma aula de Ontologia e Percepção, desperta o interesse pela poesia. Desde então, em momentos de inspiração, registra, através de versos, sua percepção. E dos encontros de formação destas mulheres, traduz em verso o progresso:

*“Nos encontros de formação, cada uma colheu conteúdos, e foi para ação,  
De encontro a encontro era visível o processo de transformação...  
...na chegada, todas entravam com brilho no olhar  
...o silêncio da sala, confirmava o interesse para tudo escutar  
...o aprendizado se concretizava nas trocas realizadas, e no modo de verbalizar  
...a beleza em cada uma se exaltava, era possível enxergar  
...nas conquistas compartilhadas, todas podiam se inspirar!  
E assim puderam compreender, que o mar da vida é para todas, só basta ter coragem e se jogar  
Porque se há possibilidades, há forma de realizar...  
E no último encontro, no último registro, o sol chega para nos brindar!  
Neste instante é o universo dizendo: essa autorrealização deve continuar.”*

Nas demonstrações destes resultados, pelas pesquisas em forma de dados, pelos relatos dos ganhos, pelas conquistas compartilhadas, percepções imensuráveis e intangíveis, para além, ficam ainda as possibilidades que poderão reverberar por um longo período. Seja por outros trabalhos como este, mas em especial pelo conteúdo trabalhado no processo de formação, que toca a dimensão mais profunda, a alma, e que para essa não há tempo ou espaço, e uma vez impactada pode abrir-se para novas dimensões da vida.

Concluimos que, com a aplicação deste projeto, com os resultados obtidos e ganhos evidenciados, há uma semente sustentável de diversidade e autorrealização sendo lançada, e a possibilidade de ampliar a formação para muitas mulheres utilizando a metodologia ontopsicológica, trazendo mais consciência e gerando mais autonomia,

sempre com base no protagonismo responsável de quem participa e de quem conduz. Aqui, certamente encontramos uma fonte viva de pesquisa que poderá gerar muitos frutos para a humanidade, mas especificamente para a inteligência ao feminino.

## REFERÊNCIAS

- Baht, Nilima e Sisodia, Raj. **Liderança Shakti**: o equilíbrio do poder feminino e masculino nos negócios. Editora Alta Books, 2019.
- Barbieri, Josiane Beatriz Piccin; Andreola, Maria Tereza. Conquista da autonomia integral, em mulheres, através de projeto social e instrumento de *training* sociopsicológico. **Temas em Psicologia**. São Paulo, Vol. 20, nº 2, 491 – 508, 2012, DOI: 10.9788/TP2012.2-16.
- Barbieri, J. B. P.; Geremia, J. N. F.; Andreola, M. T.; Schuch, M. A.; Takeda, L.; Panceri, R.; Duarte, A. Projeto Mulher do Milênio. Antonio Meneghetti Faculdade. Recanto Maestro, Brasil, 2011. Disponível em [Projeto Mulher do Milênio jan 2011 para portal \(faculdadeam.edu.br\)](http://portal.faculdadeam.edu.br) Acesso em 20 jun. 2023.
- BRASIL. TSE. Mulheres: portal reúne estatísticas sobre eleitorado e participação feminina na política. Publicado em 26/01/2023 18:29 - Atualizado em 27/01/2023 16:39. Disponível em <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Janeiro/tse-mulheres-portal-reune-estatisticas-sobre-eleitorado-e-participacao-feminina-na-politica> Acesso em 17 jun. 2023.
- CNN/BRASIL. **Fórum Econômico Mundial**: pandemia vai atrasar paridade de gênero no trabalho. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/forum-economico-mundial-pandemia-vai-atrasar-paridade-de-genero-no-trabalho/> Acesso em 17 jun. 2023.
- Corrêa, F. As mulheres à frente dos grupos de networking mais poderosos do país. **FORBES MULHER**. Publicado em 07 de dezembro de 2022. Disponível em <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/12/as-mulheres-que-lideram-os-grupos-de-networking-mais-poderosos-do-pais/> Acesso em 12 jun. 2023.
- EM2030. **‘Back to Normal’ is Not Enough**: the 2022 SDG Gender Index. Working: Equal Measures 2030, 2022. Disponível em [https://equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index\\_report\\_FINAL\\_EN.pdf](https://equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_FINAL_EN.pdf) . Acesso em 20 jun. 2023
- Hunt, D. V.; Yee, L.; Prince, S.; Dixon-Fyle, S. **Relatório**: A diversidade como alavanca de performance. Publicado em 18 de janeiro de 2018. Disponível em [https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR#/.](https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR#/)  Acesso em 12 jun. 2023.
- Kousez, J. M; Posner, B. Z. **Líder-mestre: o verdadeiro líder serve aos outros e se sacrifica por eles**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- Longuinho, Daniela. **Brasil sobe quase 40 posições em ranking de igualdade de gênero**: país saiu da posição de número 94, em 2022, para 57, este ano. Publicado em 23/06/2023 - 13:01. EBC. RADIO AGÊNCIA NACIONAL. Brasília Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2023-06/brasil-sobe-quase-40-posicoes-em-ranking-de-igualdade-de-genero#> Acesso em 30 de Jul. 2023.

Meneghetti, A. **O Nascimento do Eu**. 2 ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2003.

Meneghetti, A. **Manual de Ontopsicologia**, Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

Meneghetti, A. **Conhecimento Ontológico e Consciência**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

Meneghetti, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 3 ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2012.

Meneghetti, A. **A Feminilidade como Sexo, Poder e Graça**. 5 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Universitária, 2013a.

Meneghetti, Antonio. **Seis Mulheres e a Imaculada Conceição**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013b.

Meneghetti, A. **A Psicologia do Líder**. 5 ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2013c.

Meneghetti, A. **O Em Si do Homem**. 5 ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2015.

Meneghetti, Antonio. **Residence Ontopsicológico**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2016.

Meneghetti, A. **Inteligência e Donnità**. 5 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Universitária, 2017.

Meneghetti, A. **Antonio Meneghetti sobre ... Jovens e a Realidade Cotidiana**. 2 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Universitária, 2020.

Meneghetti, A. **OntoArte o Em Si da Arte**. 2 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Universitária, 2020b.

Meneghetti, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre: pessoa e sociedade**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável: Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso em 26 jul. 2023.

ONU MULHERES. Pesquisa: Os desafios enfrentados por mulheres que são mães e que empreendem em pequenos negócios. Relatório analítico. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/RELATO1.pdf> Acesso em 27 de jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres Brasil. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/RELATO1.pdf> Acesso em 23 de jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres Brasil. Paridade de gênero. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/> Acesso em 23 de jun. 2023.

PACTO GLOBAL BRASIL. **Gigante no mercado financeiro adere ao investimento sustentável.** Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/42> Acesso em 17 jun. 2023.

RASEAM - Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1 Ed. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, Abril, 2020.

Schuch, M. A. **Mulher. Aonde vais? Convém?** Porto Alegre: Ed. do Autor, 2013d.

Silva, E. L. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3. Ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

Sinzato, Carmen Isabel Pereira. **Conheça-te a ti mesmo:** uma proposta de desenvolvimento da maestria intrapessoal de líderes. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Orientador, Francisco Antônio Pereira Fialho. Co-orientadora, Marizia Ferreira de Araújo. Florianópolis (SC), 2007. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90739/246249.pdf> Acesso em 23 jun. 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2023. Published: 20 June 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/1-benchmarking-gender-gaps-2022#1-2-global-results> . Acesso em 23 de jun. 2023.

**APÊNDICE – QUESTIONÁRIO ANTES E DEPOIS**

1 – Nome \_\_\_\_\_

2 – Idade \_\_\_\_\_

3 – Formação \_\_\_\_\_

4 – Profissão e cargo ocupado \_\_\_\_\_

5 – Você se considera uma mulher líder?

zero  um  dois  três  quatro  cinco

6 – Você considera ter uma autoestima:

frágil  média  alta  não sabe

7 - Para a realização existencial da mulher, a formação e a produção intelectual tem relevância:  zero  um  dois  três  quatro  cinco

8 - Para a realização existencial da mulher, a carreira tem relevância:

zero  um  dois  três  quatro  cinco

9 - Para a realização existencial da mulher, o casamento tem relevância:

zero  um  dois  três  quatro  cinco

10 - Para a realização existencial da mulher, a maternidade tem relevância:

zero  um  dois  três  quatro  cinco

11 - Para a realização existencial da mulher, a atividade artística tem relevância:

zero  um  dois  três  quatro  cinco

Nas questões a seguir, marque um X nas alternativas com as quais você possui maior grau de identificação:

12 - Você considera a formação intelectual importante para:

um melhor desempenho profissional

uma performance empreendedora

autonomia psicológica

autonomia moral

autonomia financeira

o aumento da qualidade de vida

nenhuma das alternativas

13 – Você considera satisfatória a participação das mulheres:

Na organização que você trabalha - Sim  Não

Na política - Sim  Não

No empreendedorismo - Sim  Não

Na vida acadêmica - Sim  Não

14- Você acha possível conciliar uma carreira de sucesso e uma vida pessoal satisfatória?

Sim  Não

15 - O seu projeto de vida se aproxima de:

- Ser uma profissional brilhante
- Ser uma intelectual brilhante
- Ser uma esposa brilhante
- Ser uma mãe brilhante
- Ser uma artista brilhante

16 – Você se considera uma mulher independente?  sim  não

17 - Você se considera uma mulher com autonomia moral?  sim  não

18 - Você se considera uma mulher com autonomia psicológica?  sim  não

19- Você se considera uma mulher com autonomia financeira?  sim  não

20 – Você se considera uma mulher empreendedora?  sim  não

21 – Possui um negócio próprio?  sim  não

22 - O que lhe motivou a abrir o próprio negócio?

- Percepção de uma necessidade do mercado
- Desejo de aumentar a própria renda
- Desejo de “ser o próprio patrão”
- Desejo de inovar
- Percepção de poder desempenhar com níveis superiores um serviço já oferecido pelo mercado.

Obrigada pela participação!