

Liderar no feminino em tempos de pandemia

Manuela Teixeira¹

ARTIGO OPINIÃO | OPINION ARTICLE

Com a pandemia que afetou o planeta, as mulheres assumiram um papel preponderante enquanto gestoras que se impuseram na liderança de inúmeras instituições, para dar respostas eficazes e inclusivas à COVID-19.

A liderança feminina é distinta da liderança masculina, nem melhor nem pior, apenas distinta. As energias que as movem são diferentes e, sem dúvida, o mais benéfico para uma empresa ou organização é ter líderes de ambos os sexos e líderes integrais, que incluam as energias e aptidões femininas e masculinas.

Em vários países ao redor do mundo, as mulheres estão no comando de esforços na procura de respostas eficazes e inclusivas à COVID-19, embora elas sejam frequentemente sub-representadas nos níveis mais altos de tomada de decisão em setores que são diretamente impactados pela Pandemia do COVID-19.

As mulheres estão a liderar um caminho, são chefes de Estado e de Governo em vários países, mas a sua liderança tem sido elogiada pela sua maior eficácia na gestão de crises e no âmbito da saúde, nomeadamente, no que concerne à pandemia.

São reconhecidas pela rapidez na resposta que orientam e não se circunscrevem a medidas para aplanar a curva de rácios respeitantes ao contágio inerente ao algoritmo de transmissibilidade, mas também nas medidas de confinamento,

no distanciamento social e testes generalizados, assim como na comunicação transparente e humana de informações de saúde pública alicerçadas em factos.

Os estilos de liderança das mulheres na resposta ao COVID-19 foram descritos como mais coletivos do que individuais, mais colaborativos do que competitivos. De salientar que em 2019, antes da pandemia, quase metade da população mundial (47%) acreditava que os homens eram melhores líderes políticos do que as mulheres.

Além de considerarem os impactos positivos imediatos na participação política das mulheres na pandemia, estudos demonstram a oportunidade de incluir e apoiar as mulheres, bem como as organizações e as redes que representam nos processos de tomada de decisão, realçando que haverá benefícios substanciais que acabarão por moldar o futuro pós-pandémico.

Mesmo com as vantagens que afloram a aplicabilidade da vacina, em termos de sucesso futuro, o episódio final prevê-se longo e talvez se prolongue mais do que era expectável, provocando um impacto maior nas nossas vidas profissionais e pessoais.

Para passar por uma quinta vaga com sucesso, as mulheres líderes precisam de rever a sua resiliência pessoal e a dos membros das suas equipas. Nesse sentido, as competências devem ser reforçadas, realçando a sua capacidade de en-

¹ Mestre em Gerontologia social pelo ISSSP.

Autora para correspondência: mmanuela.costateixeira@gmail.com

frentar desafios, movendo-se pela força intrínseca que as caracteriza para superarem obstáculos e para recuperarem diante dos desafios.

As crises são quase sempre, por definição, inesperadas. Os líderes eficazes podem e devem preparar-se para as mesmas, através dos seus gabinetes específicos de comunicação. O cenário ideal prevê que funcionários e líderes de grandes organizações estejam permanentemente aptos a atuar de forma específica em situações emergentes, de modo a assegurar a liderança nestas situações peculiares. Normalmente, os líderes são doutrinados a gerir emoções, a reunir forças de emergência e maximizar a tecnologia e os canais de comunicação. No mínimo, devem ter planos de ação para várias emergências potenciais, incluindo uma crise económica, um grande processo judicial ou, em última instância, um desastre natural.

Quando surge uma crise, as mulheres líderes concentram-se em primeiro lugar na gestão da sua experiência interna, antes de a direcionarem para as suas equipas e respetivas comunidades.

As mulheres líderes pensam em si mesmas como ilhas de coerência num mar de caos. Têm grande capacidade de controlo para permanecer com níveis elevados de consciência e usufruir com clareza do livre-arbítrio numa situação totalmente desorientadora, havendo dois quadros possíveis: a construção ou dilacerar da sua escolha. Gerir envolve a harmonia com as próprias respostas emocionais internas e a compreensão de como essas respostas podem influenciar a tomada de decisões.

Quando se trata de desenvolvimento de liderança, os líderes tendem a aprender

mais com os seus erros do que com os seus sucessos. Uma crise pode deixar os líderes e as suas comunidades enfraquecidas, mas também pode representar uma oportunidade de crescimento. Com efeito, as crises são lugares onde encontramos a nossa grandeza, são elas que nos impulsionam de forma que, em tempos de normalidade, não sejam pressionadas. Encontrando forças e habilidades ocultas no que concerne às suas aptidões inatas, constituem uma oportunidade para encontrar a grandeza de liderar, ativando-a através dos indivíduos que se encontram ao nosso redor.

Em particular, novas líderes emergem para enfrentar as crises em curso causadas pela pandemia COVID-19, alertando para um novo despertar, que imiscui a injustiça racial e os conflitos políticos. É, portanto, de crescente interesse analisar as formas pelas quais as mulheres líderes podem prosperar neste momento único e como lidar com este facto, que é comumente aceite como sendo um teste contínuo e desafiador no dia a dia.

Algumas destas novas líderes são irreverentes e, muitas das vezes, optam por se manifestar nas ruas. Algumas, pela concordância dos princípios que regem a causa, fazem-no pela primeira vez na vida. Outras apresentam-se como prestadoras de serviços de saúde e trabalhadoras indispensáveis, estando na linha da frente de forma heroica, dando o seu melhor, apesar de colocarem em causa o seu eixo pessoal e profissional que, necessariamente, desequilibra as suas próprias vidas.

Algumas características femininas marcam o exercício de um tipo de liderança específica, mais orientada para as pessoas, possuindo características mais

sociáveis e uma maior tendência para a cooperação. Isso torna o trabalho em equipa mais natural. Permite que a mulher seja ativa na inclusão, contemplando as pessoas e os processos, tornando-os organizados e saudáveis. São consideradas mais expressivas, demonstrando mais proximidade e grande potencial no que concerne ao compromisso para com a organização. A sua capacidade inata de pensar e agir em várias direções, direcionada para a resolução de várias questões em simultâneo, torna-a positivamente capacitada para exercer uma liderança eficaz.

Portugal tem muito a aprender com este tipo de liderança feminina. O nosso país será precursor se conseguir acompanhar e abraçar este crescimento evolutivo e, como se tem vindo a demonstrar, não somente na vida política, na área da

saúde, como em todas as outras áreas, outrora de domínio exclusivamente masculino. A liderança feminina é sinónimo de crescimento no século XXI, devemos entendê-la como tal, apoiá-la no seu desenvolvimento, trabalhar para que mais mulheres cheguem a cargos de gestão com as mesmas responsabilidades e salários compatíveis com as funções que exercem. Esta é necessária nas equipas, nas organizações e na sociedade, pois todos beneficiamos com ela. À semelhança da própria natureza, o feminino e o masculino devem caminhar juntos, é o “Yin e o Yang”, incorporados e progredindo para que, em uníssono, possam criar sinergias, de modo a tornarem as organizações mais autênticas e saudáveis, vencendo as crises que assolam o nosso quotidiano de modo equilibrado e assegurando o bem-estar dos liderados.