

BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

Liderança sagrada

DA PRÓXIMA VEZ QUE CRITICAR UM GRUPO DE MULHERES POR FALAR DEMASIADO, LEMBRE-SE QUE ISSO NUNCA É TEMPO PERDIDO. ELAS ESTÃO A ESTABELECEM REDES EMPÁTICAS DE INFORMAÇÃO. E ESSA É A BASE DE TODAS AS RELAÇÕES. TAL É FUNDAMENTAL NO TRABALHO DE EQUIPA E, CONSEQUENTEMENTE, NA LIDERANÇA.



É notório o aumento da participação de mulheres em cargos de liderança nas empresas nacionais¹.

O que é que isso pode significar para o bem-estar organizacional? Antes de passar aos números, gostaria de enquadrar as vantagens desta, ainda lenta, evolução.

Há muito que os Celtas nos alertaram para aquilo que veio a ser conhecido, nos nossos dias, por Liderança Lunar. O sagrado feminino era, para este povo, representado pela lua. Hoje há diversos exemplos da imprescindibilidade das mulheres na liderança de um Novo Mundo. Desde logo, saliento a “Jineoloji” ou a ciência da mulher. Ainda, o reconhecimento das forças Peshmerga,

lá onde as mulheres são o único rosto, verdadeiramente, temido na luta contra o dito “Estado Islâmico”. Também no Médio Oriente, o empoderamento das mulheres sustentado por carismáticos líderes políticos, como Abdullah Ocalan, defendem que, no futuro, a sociedade terá de ser matriarcal. Certo é que a mulher foi historicamente o motor da economia, tendo apenas perdido modernamente esse papel.

UMA LIDERANÇA NÃO-HIERÁRQUICA

As mulheres pensam em rede, reconhecendo que a cadeia de liderança se faz através de degraus não-hierárquicos. Assim, ao contrário do homem comum, que

decide com base num menor número de informações, a mulher presta atenção a um conjunto mais alargado de matérias. Ao recolher maior número de *inputs* não só gere mais informação, como integra os detalhes com maior rapidez. Lidando com padrões mais complexos, quando toma decisões, ela considera mais opções. Incluindo neste processo todos os sentidos humanos funda-se numa reflexão mais flexível e cooperativa.

Assim, na negociação, elas tendem a ter uma postura mais variada, menos convencional, adaptando-se com maior facilidade à era da complexidade. Optam, ainda, por um posicionamento empático, este tradicionalmente feminino, dispondo-se mais a relações do tipo *win-win* (ganha-ganha).

“As mulheres pensam em rede, reconhecendo que a cadeia de liderança se faz através de degraus não-hierárquicos.”

UM CASO PRÁTICO

Compreendo o quão estranho possa parecer a alguns dos leitores o que acabo de afirmar. Passo a explicar de forma muito simples as razões que tomo por justificação. Faço-o, há anos, através de um velho exemplo prático. Imaginemos que sexta-feira à noite vamos à festa de aniversário da Madonna numa das discotecas da moda lisboeta. No sábado ao almoço encontramos-nos todos novamente. O tema de conversa é, como não poderia deixar de ser, a festa da noite anterior. O que dirão os homens? Se não aconteceu nenhum sobressalto, limitar-se-ão a ser parcos em palavras. E as mulheres? Elas, pelo contrário, terão tema de conversa para as próximas horas. Naquela noite, as mulheres entraram na discoteca, observaram tudo ao mínimo detalhe (espaço, pessoas, ambiente, etc.). Tudo isto enquanto conversavam animadamente. Viveram a experiência intensamente e foram trocando informação umas com as outras. Atualizando-se... Por outro lado, o sector masculino esteve apenas atento a “duas ou três” particularidades.

LIDERANÇA ANDRÓGENA

A Liderança Lunar não é exclusiva das mulheres, isto pela mesma ordem de razões que há muitas, talvez demasiadas, mulheres a liderar pelo masculino. Margaret Thatcher, conhecida como a Dama de Ferro, ou Angela Merkle, entre tantas outras, são exemplo disso

mesmo. O lado lunar está, assim sendo, ao alcance de todos, pois não é mais que liderar, também, pela emoção, pela escuta, pela inclusão, pelo diálogo, manifestando um elevado potencial quando queremos pensar no futuro das famílias, das empresas, das políticas...

FINALMENTE, OS NÚMEROS...

Muito longe da tão necessária paridade, as mulheres estão sub-representadas no mundo empresarial, ocupando unicamente um terço das funções de liderança. Ainda assim, a presença feminina nestes cargos aumentou de forma sustentada entre 2011 e 2016.

Em dezembro de 2016, as mulheres titulavam 28,6% dos cargos de liderança das empresas portuguesas. Se tomarmos como ponto de partida o ano de 2011, verifica-se um crescimento de 5,7%. Para o mesmo período, nas empresas cotadas em bolsa, os lugares das líderes duplicaram, passando para 11,9%. Por outro lado, as empresas lideradas por homens revelaram maior vocação exportadora. Tal é perfeitamente compreensível por razões históricas.

De notar que é nas microempresas que encontramos o maior percentual de mulheres em cargos de liderança. 29,3% contra 8,2% nas grandes empresas. Igualmente, quase um terço das *startups* foi liderado por mulheres (31,4%). As organizações comandadas por mulheres têm também mais equipas de gestão mista.

Em especial no mundo organizacional, ao contrário do convencimento geral, a mulher não nasce mulher. Faz-se mulher. E com isso ela traz para a liderança uma visão mais esforçada do mundo. Carregando o compromisso de quem sabe sempre esperar, ela promove com profunda dedicação a sua participação numa sociedade que teima em esquecer que ela é, afinal, o ouro da vida.

Ainda a respeito de tudo isto, lembro uma ideia muito minha. Acredito que o arranjo do mundo está do lado das mulheres. Porque? Porque nós, homens, já tentámos. E veja-se a condição em que vamos entregar este planeta aos nossos filhos. Em pior estado do que o recebemos, infelizmente... Por isso, ou também por isso, a mulher terá de estar implicada na liderança de um Novo Mundo. Por que seria diferente nas organizações? 



PAULO VIEIRA DE CASTRO

Diretor do Dep. de Bem-Estar nas organizações I-ACT – Institute of Applied Consciousness Technologies – E.U.A.
paulo@conscioustech.com