



AS OSCILAÇÕES DA LIDERANÇA FEMININA DURANTE A PANDEMIA

GARCIA, Mayara Caroline Machado Rodrigues

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

MARTINIUK, Viviane Cristina

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar as oscilações da liderança feminina durante a pandemia, quais são os desafios ainda enfrentados pela mulher no mercado de trabalho. Trata-se no presente artigo de um estudo bibliográfico, o qual aborda a questão da liderança feminina nas organizações em cargos de liderança no período de pandemia. Com isso as mulheres estão sendo bastante afetadas, muitas foram demitidas ou tiveram seus salários reduzidos, precisaram pedir demissão para cuidar dos filhos, devido ao fechamento das escolas, mas no presente artigo também mostra o pró de tudo isso, relevou o poder da liderança das mulheres na política ao combate ao vírus.

Palavras Chave: Liderança feminina, Pandemia, Desafios

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the oscillations of female leadership during the pandemic, which are the challenges still faced by women in the labor market. It is in the present article from a bibliographical study, which addresses the issue of female leadership in organizations in leadership roles during the pandemic period. With this, women are being greatly affected, many were fired or had their salaries reduced, they had to resign to take care of their children, due to the closing of schools, but this article also shows the pro of all this, highlighted the power of the leadership of the women in politics to fight the virus.

Keywords: Women's Leadership, Pandemic, Challenge

1 – INTRODUÇÃO

Este artigo trata os obstáculos que as mulheres enfrentam para conquistar o seu espaço no mercado de trabalho durante a pandemia.

“O problema da desigualdade de gênero é estrutural. Temos toda uma construção histórica e social que permitiu e reforçou uma desigualdade no tratamento entre homens e mulheres. No Brasil, por exemplo, as mulheres passaram a votar somente em 1932. Até meados da década de 60, as mulheres casadas precisavam da autorização legal do marido para participar do mercado de trabalho. Só em 1988, a



Constituição mudou a lei e consagrou a igualdade entre homens e mulheres.”
(MADALOZZO, 2020)

A pandemia do novo coronavírus ocasionou um cenário crítico de mortes e desemprego, seus impactos chamaram a atenção para o destaque que as mulheres tiveram no combate à doença.

A Forbes (Wittenberg-Cox, 2020) apontou, em matéria publicada, que os lugares que estão lidando melhor com a crise do coronavírus são liderados por mulheres. Islândia, Taiwan, Dinamarca, Finlândia, Alemanha e Nova Zelândia, foram apontados como exemplos de gestão de crise de saúde, enquanto os dez países mais afetados pela pandemia do novo coronavírus são liderados por homens.

De acordo com dados divulgados pela ONU Mulheres (2020), 70% da força de trabalho que está combatendo diretamente a covid-19 é feminina. Contudo, as mulheres compõem apenas um quarto dos grupos que decidem políticas públicas de enfrentamento.

Durante a pesquisa surgiu o seguinte questionamento:

Quais os maiores desafios enfrentados pelas mulheres que exercem cargos de liderança, durante a pandemia?

Em resposta ao questionamento:

Com a pandemia as mulheres foram mais afetadas, em consequência trouxe um retrocesso na evolução da mulher no mercado de trabalho. O desemprego foi maior para as mulheres porque elas estão mais presentes nos setores afetados diretamente pelo isolamento social, e também pelas responsabilidades de se dividir entre diversas atividades, trabalhos domésticos, cuidar dos filhos, educação escolar em casa.

Com isso resultando em muitas baixas nas empresas, o número de participação da mulher foi o mais baixo dos últimos 30 anos. De acordo com o economista Marcos Hecksher, do Instituto de Pesquisa Economia Aplicada (2020), com a pandemia, muita gente deixou de procurar trabalho. Ficou arriscado sair de casa para isso e o mercado não está receptivo. No caso das mulheres, o problema foi agravado porque os cuidados com a casa acostumam recair mais sobre elas.



Diante disso, o objetivo geral da pesquisa foi analisar o gerenciamento feminino, avaliando os desafios e dificuldades enfrentadas pelas mulheres que exercem a liderança e tentam conciliar sua vida profissional com sua vida pessoal durante os adventos da pandemia.

2 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos procedimentos técnicos relacionados ao tipo de pesquisa, foi utilizada pesquisa bibliográfica.

Para Lakatos e Marconi (2001, p.183), a pesquisa bibliográfica, “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc.[...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”.

O artigo tem a finalidade de identificar os maiores desafios que as mulheres enfrentam em cargos de liderança, em tempos de pandemia.

Diante disso, mostrar o relevante aumento de números de mulheres no mercado de trabalho, exercendo os cargos principais, mas que em decorrência da pandemia sofreu uma grande queda.

3 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

As mulheres buscam intensamente sua colocação em condições melhores e de mais estabilidade no mercado de trabalho. No entanto, enfrentam tanto barreiras internas quanto externas, e algo que ninguém esperava acabou por acontecer, a covid-19.

De acordo com uma pesquisa realizada neste ano, no Brasil, somente 14% dos cargos de gestão/direção são ocupados por mulheres, ou seja, mesmo tendo um número elevado de recém-formadas (63% em relação aos homens recém-formados), a grande maioria dos cargos superiores nas empresas ainda é ocupada por homens (LOUREIRO;IKEDA, 2013).



Botelho (2008), explica que o sexo feminino apresenta características importantes para o novo padrão organizacional que é fundamentado na sabedoria humana. Este novo modelo de liderança valoriza atributos como intuição, empatia, tolerância, eficiência para trabalhar em grupos e gerenciar as diversidades, estas são qualidades comumente relacionados às mulheres. O percurso de mulheres no ramo profissional não ocorreu de modo sereno e simples, este foi pautado por lutas e desejos para vencer os empecilhos que atrapalhavam suas carreiras, algumas dessas barreiras foram e são a decisão por ter filhos, dupla jornada de trabalho, nível de ensino, preconceito de sexo e muitos outros.

As organizações com visão de futuro precisam entender que a presença feminina nas decisões da empresa é um elemento da evolução do mundo dos negócios e o incentivo para o seu crescimento deve ser constante.

“Em todo o mundo, as mulheres ocupam 24% dos cargos de liderança, incluindo presidentes, vice-presidentes e diretores, um aumento de três pontos percentuais em relação ao ano anterior.” (ARCOVERDE, 2012)

Algo a ser notado nas diferenças de gênero em relação ao combate da Covid-19, é que em países liderados por mulheres os resultados são sistemática e significativamente melhores em certa medida, isso pode ser explicado pelas respostas políticas proativas que adotaram. Mesmo levando em consideração o contexto institucional e outros controles, ser liderada por mulheres proporcionou aos países uma vantagem na crise atual.

4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi apresentar os resultados a partir da pesquisa realizada, analisando as informações bibliográficas, é possível concluir que, embora as mulheres sejam a maioria da população e ocupem mais espaço no mercado de trabalho, ainda vivem numa arena de lutas constantes em seu dia a dia.

E durante a pandemia da Covid-19, que assola o mundo desde 2020, provocando um cenário de mortes e desempregos. As mulheres têm se destacado como relevante



mão-de-obra ativa (na área da saúde) e como líderes políticas de sucesso no controle da pandemia.

Embora sofreram para se manter em seus cargos devido ao excesso de responsabilidades, tanto social quanto profissional.

E no Brasil apesar da desigualdade de gêneros, a liderança feminina tem demonstrado maior crescimento na última década. Mas ainda as empresas precisam se reinventar, incentivando a cultura plural, da diversidade, rompendo com as perspectivas machistas, preconceituosas e patriarcais que, em pleno século XXI, insistem em se manter.

5 - REFERÊNCIAS

ARCOVERDE, Letícia. **Mulheres precisam superar "barreiras invisíveis" para chegar ao topo.** 05/06/2012. São Paulo - SP

Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/noticia/2012/06/05/mulheres-precisam-superar-barreiras-invisiveis-para-chegar-ao-topo.ghtml>

Acesso em: 18/12/2020

BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **Ascensão profissional de Executivas em empresas baseadas no conhecimento.** 2008. 161 f. Tese (Dissertação) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2008. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2010/06/Louise-Botelho1.pdf>.

Acesso em: 13/10/2021

DYNIWICZ, Luciana. **Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos.** 25/10/2020. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/589627/noticia.html?sequence=1&isAllowed=y>

Acesso em: 19/10/2021



FONSECA, Mariana e SUTTO, Giovanna. **Participação das mulheres no mercado de trabalho é menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema.** 04/02/2021.

Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/>

Acesso em: 25/10/2021

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LOUREIRO, M.; IKEDA, P. **Por que elas são tão poucas?** Revista Exame, São Paulo, ed. 1042, maio 2013.

OSTRY,Jonathan David; ALVAREZ, Jorge; ESPINOZA A.,

Rafael;PAPAGEORGIU, Chris. **Economic Gains From Gender Inclusion:**

NewMechanisms, New Evidence, 08/10/2018. Disponível

em:[https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543)

[Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543)

[New-Evidence-45543.](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543) Acesso em: 22/10/2021

WITTENBERG-Cox, Avivah. **Mulheres na liderança são o diferencial dos países com as melhores respostas ao coronavírus.** 15/04/2020. Disponível

em:[https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/04/mulheres-na-lideranca-sao-o-](https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/04/mulheres-na-lideranca-sao-o-diferencial-dos-paises-com-as-melhores-respostas-ao-coronavirus/)

[diferencial-dos-paises-com-as-melhores-respostas-ao-coronavirus/](https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/04/mulheres-na-lideranca-sao-o-diferencial-dos-paises-com-as-melhores-respostas-ao-coronavirus/)

Acesso em: 21/10/2021