

## LIDERANÇA FEMININA: UMA MÁSCARA IDEOLÓGICA NO UNIVERSO POLÍTICO

## FEMALE LEADERSHIP: AN IDEOLOGICAL MASK IN THE POLITICAL UNIVERSE

Kelly Regina Alves dos SANTOS<sup>1</sup>, Dra. Roberta Mello FRANCATTO<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bacharel em Administração da Faculdade Mogiana do Estado de São Paulo –FMG - SP – Brasil.

<sup>2</sup> Doutora Em Ciências da Educação pela Universidade Nacional de Cuyo e Universidade Federal do Rio de Janeiro; Docente do Ensino Superior e Coordenadora do Curso de Pedagogia da Faculdade Mogiana do Estado de São Paulo –FMG - - SP – Brasil. E-mail: [roberta-mell@hotmail.com](mailto:roberta-mell@hotmail.com)

**RESUMO**

O presente artigo traz à luz o cenário político ocupado por mulheres no decorrer da história até os dias atuais, buscando explicitar concepções sociais preconizadas tanto no território Nacional quanto Internacional. Com o olhar voltado a essa perspectiva política, efetivamente feminina, foi abordado desde as diferentes concepções de liderança às diversas considerações culturais que podem limitar a expansão de mulheres neste universo em análise, as barreiras próprias da política, as manifestações judiciais que tentam garantir a sua presença nesse universo, não exclusivo, mas de grande maioria, formado por homens. Foi apresentado a análise estatística da auto avaliação realizada por mulheres que ocupam, hoje, cargos de liderança política em diferentes hierarquias e em diferentes territórios, retratando assim, um panorama geral acerca da explicitação do gênero, os paradigmas limitantes e ideológicos que circundam o tema.

**Palavras-chaves:** Política, Liderança, Gênero, Ideologia, Poder.

**ABSTRACT**

This article brings to light the political scenario occupied by women both throughout history and nowadays, seeking to explain social conceptions advocated internally and Internationally. With this political perspective, effectively feminine, the work approached the different conceptions of leadership; the various cultural considerations that may limit the expansion of women in this universe under analysis; the proper barriers of politics; the judicial manifestations that try to guarantee their presence in this universe that is, if not exclusive of, mostly dominated by men. The article aimed at presenting a statistical analysis of self-assessment performed by women in political leadership positions in different hierarchies and in different territories, thus portraying an overview of gender explicitness besides the limiting and ideological paradigms surrounding the theme.

**Keywords:** Politics, Leadership, Gender, Ideology, Power.

Recebimento dos originais: 11/11/2019

Aceitação para publicação: 13/01/2020

## INTRODUÇÃO

A discussão de gênero em diferentes observâncias e levantamentos que vêm ocorrendo ao redor do mundo de forma organizada, reflexiva e científica, trouxe à baila uma questão antiga, porém atual, que trata da liderança e o lugar da mulher no cenário político mundial. Este artigo tem por objetivo trazer à luz as dificuldades enfrentadas especificamente por mulheres ao longo de sua trajetória política. O intuito é reconhecer, se há, na sociedade contemporânea, uma distinção em relação ao gênero capaz de prejudicar, ou limitar, a carreira feminina nesse campo específico de atuação, respondendo assim à questão: Quais os desafios da liderança feminina no âmbito político?

Para responder à pergunta, essa pesquisa tem por objetivo levantar as dificuldades enfrentadas no cargo de liderança; investigar como se subdivide o cargo; identificar o modo como as líderes buscam sanar as dificuldades diárias, avaliando assim como essas mulheres chegaram aos mais altos cargos políticos da atualidade, como lidaram com as dificuldades a elas socialmente impostas e superaram as barreiras da política e diplomacia. Por fim, o trabalho pretende avaliar a importância da liderança e a presença feminina neste universo em análise.

## METODOLOGIA

As metodologias utilizadas para a realização desta pesquisa se organizam em revisão bibliográfica acerca do tema como norte teórico e para a elaboração de um questionário fechado, utilizando método quantitativo. O questionário foi aplicado em personalidades que ocupam cargos de destaque político como, às presidentes, ministras em posse atualmente, em cargos de liderança no setor público como cargos em comissão, em busca de resultados palpáveis acerca das dificuldades por elas enfrentadas ao longo de toda sua trajetória.

Após a aplicação do questionário deu-se a análise estatística dos resultados obtidos nas respostas a partir da experiência prática de mulheres que alcançaram altos cargos políticos em seus países.

## CONCEITOS DE LIDERANÇA E EMPODERAMENTO

Liderar é lidar diariamente com diversidades. Ainda que não exista um consenso sobre o tema e vários autores diverjam sobre o conceito de liderança em si, essa parece ser uma das concordâncias fundamentais sobre o assunto.

Segundo Macambira (2013), liderar é influenciar outra pessoa com o objetivo de atingir uma meta em comum. Para essa autora, o líder tem a complexa tarefa de integrar diferenças individuais e mobilizá-las em busca de resultados comuns, desenvolvendo a confiança entre a equipe e o espírito de apoio e ajuda mútua.

Para Drucker (1996), é papel do líder compreender a mudança e usá-la de forma benéfica. Ademais, ele tem a tarefa de analisar e atribuir valores sociais em uso profissional. Drucker (2000, apud Macambira, 2013) diz que confiança e integridade é a base de uma boa liderança, e que a confiança se constrói nos mais altos níveis, e que quanto maior a confiança, menor a necessidade de comando. A alta confiança é a chave para inovações, um alto desempenho e a criatividade dos liderados.

Para Chiavenato (2005), o líder precisa saber lidar com o trabalho em equipe, as comunicações e as relações interpessoais de forma que não se limite somente a obter resultados através das pessoas, mas sim com as pessoas.

Para esse autor, o empoderamento se apoia em quatro pilares: o poder, ou o ato de dar importância e confiar na pessoa, dar autonomia de ação, delegar autoridade e responsabilidade; a motivação, ou seja, reconhecer o bom desempenho, permitir participação nos resultados de seus trabalhos, proporcionar motivação a seus liderados; já o desenvolvimento que se refere a capacidade de proporcionar informações e conhecimento, sempre ensinar novas técnicas aos colaboradores e desenvolver novos talentos; quanto a liderança, ele a trata como o norte orientador de pessoas capaz de definir metas, avaliar desempenho, e assim proporcionar a liderança aos que o rodeiam.

Desses, o poder é tratado como o principal aspecto, pois empoderar alguém nada mais é do que dar poder, a liberdade e a informação para que as pessoas se tornem mais ativas e participativas nas tomadas de decisões. Empoderar a mulher garante mais participações em concursos, na busca para cargos de liderança, maior participação dentro de prefeituras, congresso, senado e ministérios.

#### **ESTILOS DE LIDERANÇA FEMININA E MASCULINA**

Santana (2017) entende que perante a equipe o líder monta seu comportamento, e isso acaba resultando em satisfação dos colaboradores, e apresentam estilos de liderança que consistem no comportamento do líder, e esses estilos são:

1 – Liderança autocrática: Onde o líder tem total domínio, é uma liderança regida pela tradição, o líder toma todas as decisões sem qualquer interferência de seus liderados, é uma liderança destinada à tarefa e não para as pessoas.

2 – Liderança liberal: Consiste na total liberdade dos liderados, o líder assume poucas responsabilidades e riscos para si, deixando as tomadas de decisão para a equipe.

3 – Liderança democrática: É voltada para as pessoas, diferente da liderança autocrática e liberal a tomada de decisão é feita entre líder e liderados, o líder se torna encorajador da equipe, assume riscos e tarefas, tudo em um sistema democrático onde todos possam se sentir parte da equipe.

Chiavenato (2010, apud Santana, 2017) o líder pode trabalhar com os 3 estilos, dependendo da situação e atividade desenvolvida, basta saber qual o momento de usar cada liderança, para assim não ocasionar conflitos, já que a liderança autocrática toda decisão é do líder, sem ao menos consultar qualquer membro da equipe e a liberal deixa os liderados tomarem decisões, podendo assim gerar desconforto.

Robbins (2006, apud Macambira, 2013) afirma que há também o estilo de liderança transformacional, onde o líder é influenciador da equipe, motivando os liderados a ultrapassarem os próprios interesses, resultando assim no bem da organização. E a liderança transacional onde o líder motiva a equipe na direção das tarefas já estabelecidas através dos papéis.

De acordo com Macambira (2013), as mulheres estão mais atentas a detalhes e são mais comunicativas, e em função disso conseguem ser bem-sucedidas nos processos de negociações; são mais flexíveis e ainda tem a capacidade de desenvolver várias atividades ao mesmo tempo.

Ainda segundo Macambira (apud, Mandelli, 2013), os líderes homens e mulheres contribuem de diferentes maneiras para a organização, obtendo assim resultados diferentes.

Os homens apresentam um comportamento independente, assertivo, autoritário, são competentes nos cargos de liderança, já as mulheres são mais amigáveis, expressivas, conseguem ter uma capacidade multifocal, trabalham uma linha de liderança revolucionária, enquanto os homens ainda apostam em uma liderança mais conservadora. E as mulheres ainda travam uma batalha diária para provar sua capacidade de liderar uma empresa ou uma nação, enquanto os homens já têm um papel de líder mais garantido. (MANDELLI, 2013)

Para Tonani (2012), é necessário haver um equilíbrio. Já que as mulheres apresentam algumas habilidades diferentes das dos homens, isso provaria que não há nada que os impeçam de desenvolver tais habilidades, pois podemos observar que as mulheres, para tentar provar sua capacidade de liderar, acabaram também incorporando características da liderança masculina.

Ainda sobre as questões que diferem os gêneros, na questão de elegibilidade em um cargo político, os eleitores formam imagens específicas para os altos cargos, e nessa visão quem ocupa a liderança é o homem, provavelmente porque passam uma visão mais autoritária nas tomadas de decisão. Essa imagem mental é importante principalmente em questões ligadas à segurança nacional, uma vez que os homens são considerados mais racionais, enquanto as mulheres nesse quesito são vistas como mais emotivas e bastante cautelosas.

A questão da mídia ainda predomina nos cargos mais altos, cargos esses onde os holofotes estão voltados para cada decisão tomada, e no que diz respeito às mulheres, a mídia acaba entrando em patamares não somente do cargo, mas também da vida privada da mulher, e essa questão da vida privada de mãe e esposa dedicada, não é oposto da competência administrativa, pois ela demonstra capacidade e firmeza na atuação como chefe de estado, ou qualquer cargo público que ela queira ocupar. (HOLTZ-BACHA, 2013)

Assim eles acabam ficando em cima, junto muitas vezes com os opositores do partido, e até mesmo membros do partido que não aceitam a liderança da mulher, esses estão à espera de um deslize e sempre questionando se ela está apta para o cargo, se ela consegue se manter na liderança, esperam muitas vezes um tropeço para mostrar a sociedade que o mais alto cargo administrativo deveria ser ocupado por um homem. (HOLTZ-BACHA, 2013)

É visível que muitas são colocadas em altos cargos para fracassar, são chamados de abismo de vidro, estão lá sabendo que qualquer erro o teto pode se romper, tendo assim que lidar com uma pressão gigante em cima de seu mandato, seja como líder em algum município, ministra ou chefe de estado.

Mesmo com as diferenças no estilo de liderança, ambos os gêneros têm a capacidade de estar à frente de um país ou órgão público, mas a inserção da mulher nesse campo ainda é complicada, especialmente em cargos denominados de confiança, em que a probabilidade da mulher em exercer a função ainda é baixa. (NAVES, 2011). Por conta desses dados, é justificada a necessidade de pesquisa e questionamentos acerca da posição da mulher no ambiente laboral público e político e demais temas relacionados ao assunto.

## MARCO TEÓRICO E HISTÓRICO

Para garantir equilíbrio e representatividade, o meio político, no contexto atual, busca, mediante leis, garantir cotas de participação feminina neste universo. A Lei 9.504/97, propicia

novos espaços e relocalizações para a mulher exercer seus direitos de forma plena. Ainda sem mudanças bruscas, a participação feminina na política é uma realidade em ascensão, uma vez que as mulheres ocupam cada vez mais os cargos de alto escalão de liderança que, há pouco tempo, eram exclusivos de homens. Essa conquista se deve às lutas historicamente constituídas por meio de movimentos que foram equalizando as potencialidades ao longo do tempo.

Na Grécia antiga, as mulheres eram vistas apenas como donas de casa e não tinham permissão para falar nas oratórias públicas porque, de acordo com a crença da época, não sabiam falar adequadamente em público e não tinham conhecimento político para tal feito, tornando a política um espaço de atividade exclusivamente masculina. (BEARD, 2018). No decorrer da história, as conquistas femininas deram voz às mulheres, mas demoraram a aproximá-las do meio político.

Com a revolução industrial, as lutas pelos direitos das mulheres, como melhores salários e condições de trabalho, criaram as ondas de movimentos feministas e os discursos de igualdade entre os sexos. Essas lutas contavam com ideologias que ultrapassavam os direitos trabalhistas e buscavam, ainda, uma inserção junto à política. Dessa maneira, os movimentos reivindicam direitos políticos femininos como o direito ao voto, o direito de participar como candidatas e também o de estar em cargos do alto escalão, lugar até então dominado por homens.

Durante as guerras mundiais, as mulheres, em sua maioria, permaneciam em casa, cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos à espera daqueles que iam para as batalhas, enquanto uma porção menor de mulheres partiam com os exércitos com finalidade de cuidar dos doentes. Durante esse período, e especialmente no pós-guerra, tem início um movimento de saída das mulheres de suas casas à procura de empregos e de uma renda para o sustento de suas famílias, como mostram registros de casos em que a mulher assumiu a liderança dos negócios do cônjuge que estava servindo ou havia falecido na guerra. (NAVES, 2011).

## REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA POLÍTICA

Na história recente, a representatividade das mulheres na política se ampliou, e, dentre aquelas que ocuparam cargos de liderança pública e cumprem tarefas historicamente exercidas pelos homens, podemos destacar Margaret Thatcher, a primeira mulher no Reino Unido a assumir um cargo de liderança, tendo que enfrentar o partido e a opinião pública da época. Em 1961, houve a primeira candidata ao governo federal na Alemanha, e em 2005 foi eleita a primeira chanceler, Ângela Merkel que despertou assim grande interesse em outras partes do mundo, e que permanece até o momento no cargo. Em 2006, Michelle Bachelet foi eleita, democraticamente, a primeira mulher presidente do Chile, e hoje ocupa um cargo de chefia perante a Organizações das Nações Unidas. Em 2007, Cristina Kirchner foi eleita presidente da Argentina, e, mesmo não sendo a primeira mulher no cargo, foi primeira eleita democraticamente. Em 2010, o Brasil elegeu pela primeira vez uma presidente mulher, Dilma Rousseff, que permaneceu no cargo até 2016.

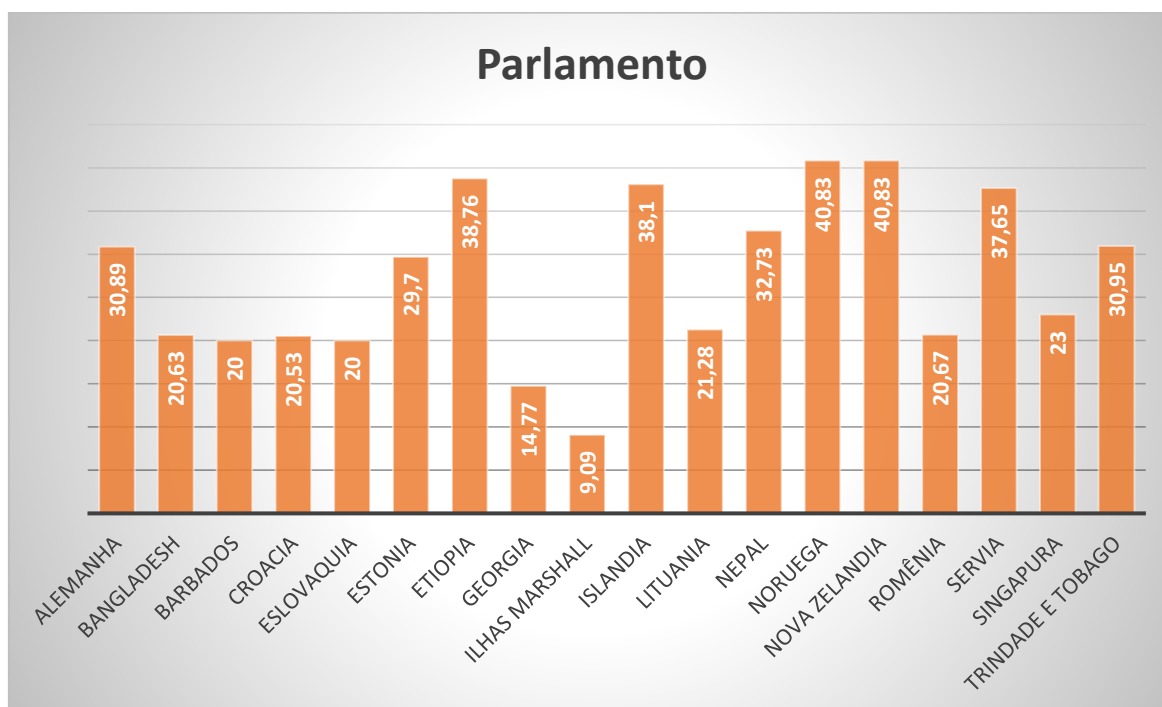
Atualmente, 9 mulheres são presidentes da república, 8 são primeiras-ministras e 1 é chanceler. No Brasil, ainda é baixo o número de mulheres que ocupam esses cargos: 2 ministras e 1 governadora.

Essas mulheres conseguiram alcançar os altos cargos políticos, entraram em um espaço denominado masculino, tendo conseguido grandes avanços na política, na diplomacia e mais cadeiras nos parlamentos, e ainda que o número de mulheres ocupantes de cargos de liderança tenha aumentado, ainda é sub representado se comparado ao número de homens que ocupam os

cargos de chefia, os cargos diplomáticos e as cadeiras parlamentares. Apenas três países têm uma representatividade feminina com mais de 50% em questão parlamentar: Ruanda ocupa a primeira posição com 61,25% de mulheres ocupando as cadeiras do parlamento, seguido de Cuba com 53,22% e Bolívia com 53,08%. (IPU, 2019)

No gráfico 1, observamos a representatividade parlamentar feminina dos países que são liderados por uma mulher. Desses, Noruega e Nova Zelândia lideram o *ranking* de maior representatividade parlamentar.

GRÁFICO 1 – REPRESENTATIVIDADE FEMININA PARLAMENTAR



FONTE: Elaboração própria a partir de dados do Inter-Parliamentary Union, 2019

Na diplomacia, o avanço feminino vem acontecendo gradativamente, de acordo com Fritsche (2002, apud Soares; Alencar, 2017), a primeira participação diplomática ocorreu na Espanha no ano de 1507. A presença feminina não obteve destaque e nem apresentou progresso nos anos consecutivos, e, no ano de 1933, apenas 13 países admitiam mulheres no corpo diplomático. Durante guerras mundiais, apenas Estados Unidos e União Soviética eram os países que apresentavam maior concentração de mulheres na diplomacia, mesmo sendo em pouca quantidade.

A grande maioria que representa os estados são homens, tanto antigamente quanto hoje em dia não se imaginava que as mulheres pudessem representar um país na esfera internacional, e muitos dos preconceitos enfrentados dentro da diplomacia era referente ao físico, e mesmo que a mulher estivesse apta para ocupar o cargo administrativo elas não poderiam trabalhar no exterior. E ainda contavam com a barreira em relação aos protocolos diplomáticos que não estavam adaptados para mulheres. (SOARES; ALENCAR, 2016)

As ocupações femininas em cargos diplomáticos de liderança internacional são conquistas recentes. De acordo com o documentário “Exteriores: Mulheres Brasileiras na diplomacia, de 2019, as mulheres ocupam um espaço pequeno nas delegações brasileiras”.

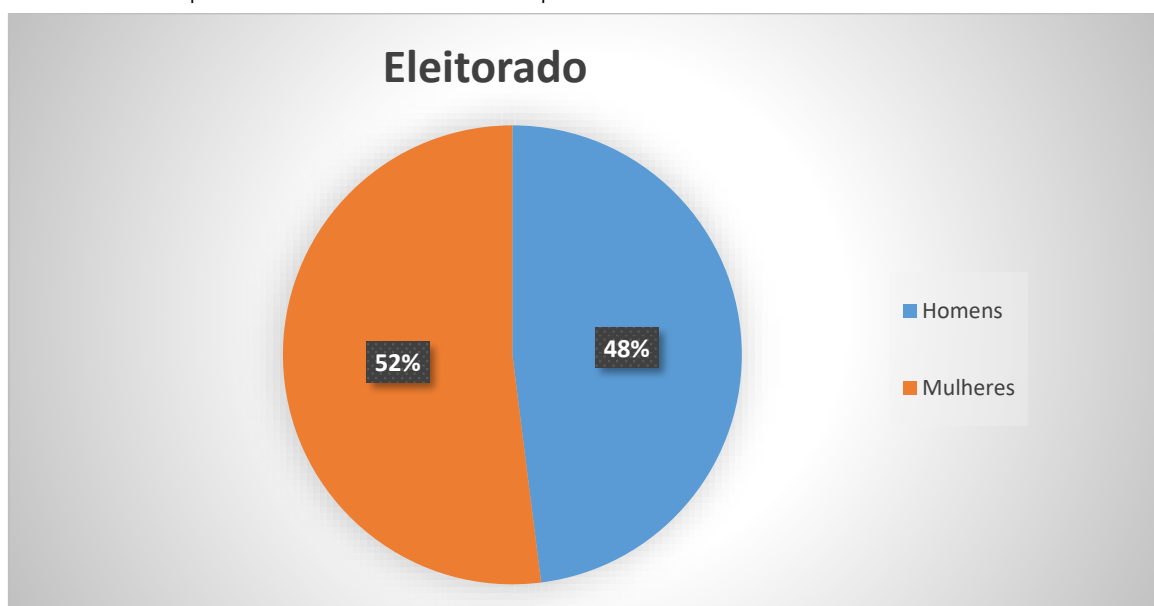
A secretaria de estado dentro do Itamaraty é dividida em nove subsecretarias, e, dessas, apenas uma conta com uma liderança feminina. O Ministério das Relações Exteriores ainda é o órgão que mais beneficia homens: de 122 embaixadas espalhadas pelo mundo, apenas 12 são chefiadas por mulheres. Dessas, 5 estão na África, 4 na Europa e 3 na Ásia; e, do total, apenas uma das mulheres tem um posto com visibilidade política, que está localizado na Europa. Dos 1500 diplomatas brasileiros, 360 são mulheres; e nos consulados gerais, que ao todo somam 52, apenas 17 são chefiados por elas. (EXTERIORES: Mulheres brasileiras na diplomacia, 2019)

### LEI ELEITORAL NO BRASIL E NO MUNDO

Devido à Lei 9.504/97 em seu artigo 10º § 3, sancionada em 2009, o número de mulheres candidatas cresce, pois, os partidos devem cumprir regra de 30% de representatividade feminina. Ainda assim, é perceptível que os partidos políticos brasileiros encontram dificuldades para cumprir com esse percentual mínimo, e muitas vezes não têm disposição para tornar efetiva essa participação e acabam por mascarar esse percentual com candidatas “laranja”, ou seja, candidaturas que se propõem a cumprir as regras de representatividade, mas não recebem apoio para a possibilidade de uma eleição, o que por vezes significa que os recursos destinados a campanha feminina é percentualmente baixo em comparação com aqueles destinados aos candidatos homens.

No gráfico 2, abaixo disposto, está uma análise do sistema brasileiro. Enquanto o número de eleitorado feminino corresponda a 52% da população votante, o número de mulheres que ingressa na política e consegue se eleger é baixo.

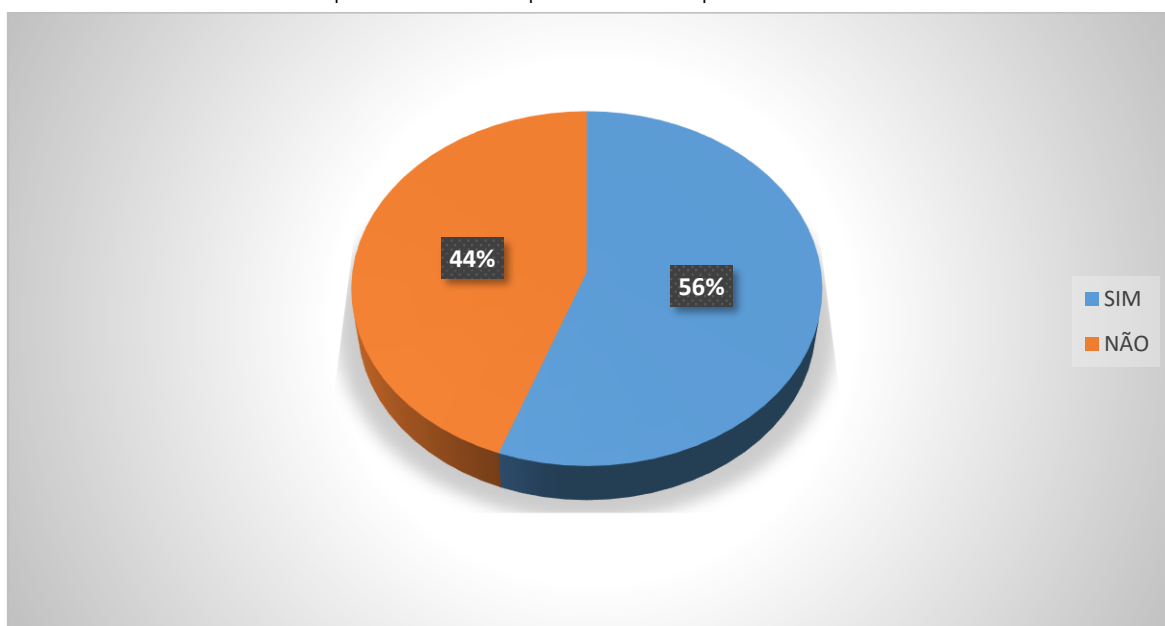
GRÁFICO 2 - Representatividade feminina na política brasileira



FONTE: Elaboração própria a partir de dados do TSE, 2018.

No mundo, a representatividade feminina na política é garantida em alguns países, pelo Sistema de Cotas, também chamado de ação afirmativa, que busca reservar vagas para determinados grupos, um sistema para inclusão de todos em várias esferas. Dentre os 18 países, participantes desta pesquisa e que tem em suas lideranças representantes mulheres, que são eles: Bangladesh, Barbados, Croácia, Estônia, Etiópia, Geórgia, Alemanha, Islândia, Lituânia, Ilhas Marshall, Nepal, Nova Zelândia, Noruega, Romênia, Servia, Singapura, Eslováquia e Trindade e Tobago. 56% protegem essa representatividade na forma de lei, enquanto 44% não aderem a esse sistema. (IPU, 2019).

GRÁFICO 3 – Percentual de países liderados por mulheres que adere o sistema de cotas.



FONTE: Elaboração própria a partir de dados do IPU – Inter-Parliamentary Union, 2019.

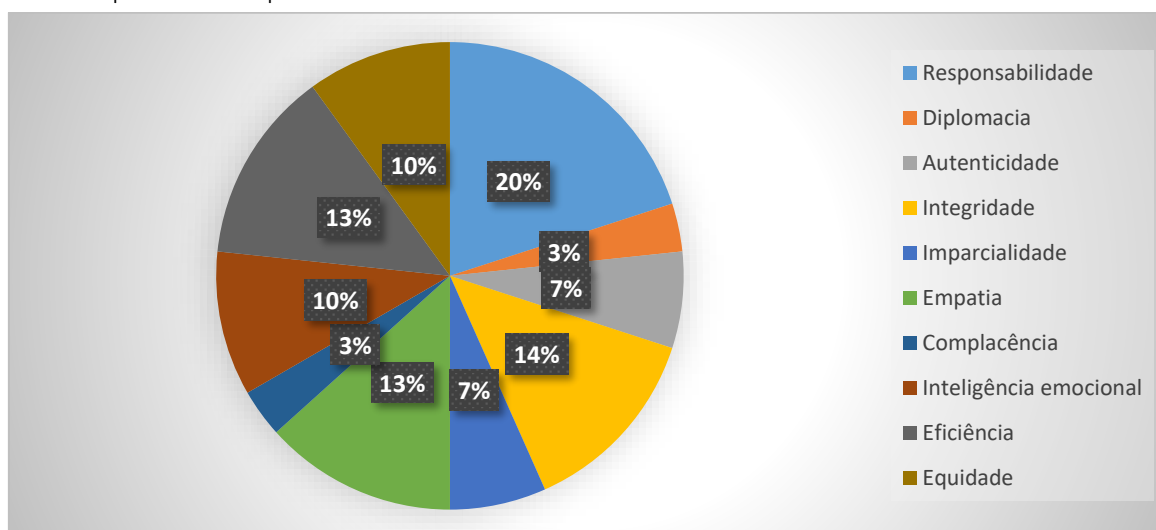
## RESULTADOS

Para as autoridades femininas que ocupam cargos de liderança no mundo atual, foi enviado um questionário (ANEXO I) contendo perguntas relacionadas às observações e trajetórias políticas dessas mulheres, bem como as dificuldades que encontraram ao longo de suas carreiras até alcançar as posições de que hoje desfrutam e os desafios de ser mulher e ocupar cargos políticos ou diplomáticos. Após leitura e análise dos questionários aplicados a essas mulheres, entre líderes de órgãos públicos e uma presidente da república, foi possível identificar as barreiras que enfrentam no desempenho de sua função; identificar como lidam com os desafios diários; e determinar as características que consideram fazer parte de seu perfil de liderança.

Cinco mulheres responderam ao questionário: a presidente da república croata e mais 4 mulheres com liderança na esfera municipal. Abaixo, estão os resultados compilados dessa pesquisa de campo, a começar (Gráfico 4) pelas principais características que cada entrevistada reconhece em seu perfil dentre as principais qualidades de um líder, de acordo com a bibliografia apresentada.



GRAFICO 4 – Perfis de Liderança: Quais as principais características de um líder que você acredita fazerem parte do seu perfil?

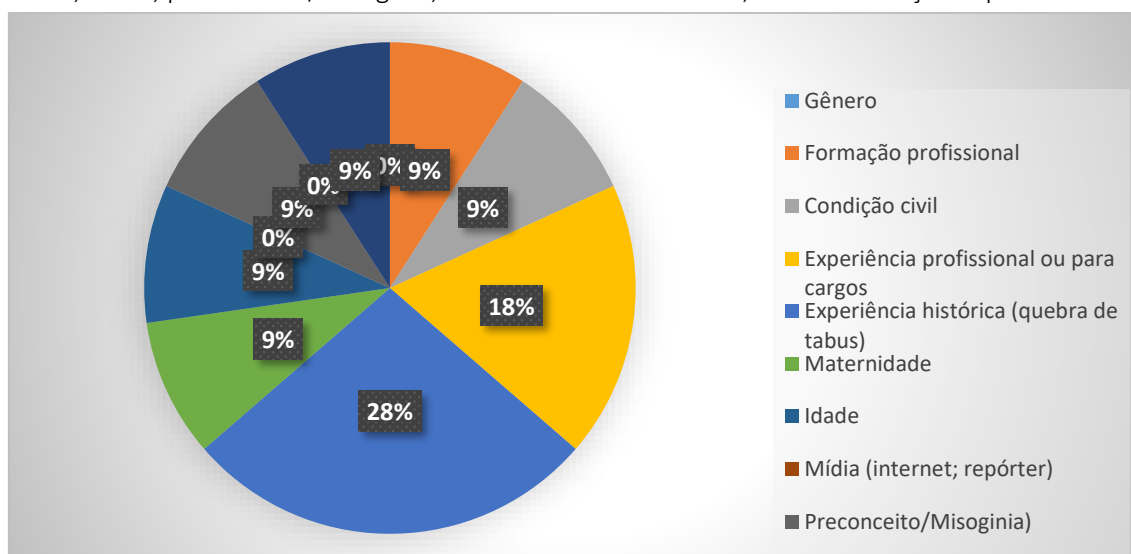


FONTE: Elaboração própria.

Dos questionários respondidos, 20% das mulheres relataram ser a responsabilidade a principal característica de um líder que se adequa a seu perfil pessoal de liderança. Essa resposta vem de encontro com o exposto pela autora Macambira (2013), que discutia a confiabilidade como diferencial de liderança feminina. A segunda característica mais apontada pelas mulheres participantes dessa pesquisa foi a Integridade, seguida de perto pela Empatia e Eficiência. Complacência e Diplomacia foram escolhidas por apenas 3% das entrevistadas.

O Gráfico 5 apresenta os principais desafios descritos pelas mulheres questionadas no desempenho de suas funções.

GRÁFICO 5 – Desafios no Desempenho da Função: Gênero, formação profissional, condição civil, experiência profissional ou para o cargo, experiência histórica (quebra de tabus), maternidade, idade, mídia, preconceito/misoginia, demanda da vida familiar, falta de ambição explícita.

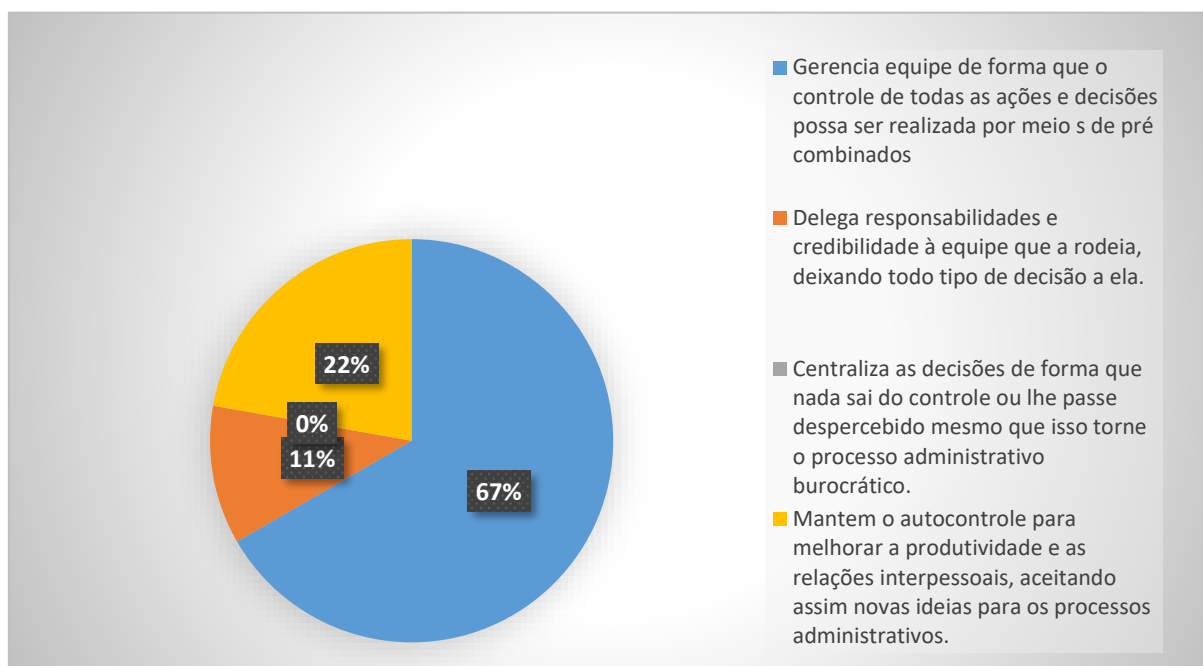


FONTE: Elaboração própria.

O gráfico 5, mostra que 28% das mulheres entrevistadas consideram que a ínfima experiência histórica e a conseqüente quebra de tabus é um dos maiores desafios que encontram no desempenho de suas funções. Em consonância com o que foi apresentado na introdução desse artigo, fica evidente que essas mulheres precisam lidar com barreiras relativa à baixa representatividade feminina na política, o que pode, inclusive, explicar a pequena participação de mulheres em disputas eleitorais e concursos diplomáticos.

Por fim, o Gráfico 6 apresenta as atitudes tomadas por essas mulheres para lidar com os desafios que se apresentam em suas rotinas diárias por conta do cargo que ocupam.

GRÁFICO 6 – Desafios Diários: Como você lida com os desafios diários frente ao universo de conflitos?



FONTE: Elaboração própria.

Nesse último gráfico, é possível identificar que 67% das entrevistadas se utilizam de um perfil democrático para lidar com os desafios de suas rotinas diárias, gerenciando sua equipe de forma que todos possam contribuir, colaborar, e cumprir com as tarefas exigidas; enquanto 22% mantêm o controle da condução de suas tarefas para melhorar a produtividade geral, ainda que aceitem opiniões da equipe para garantir um bom desempenho. Por fim, 11% das entrevistas afirma liderar através de um perfil liberal, deixando toda decisão e credibilidade destinadas à equipe e o assumindo poucas responsabilidades individuais.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo trouxe um tema de alta complexidade que foi se abrindo por vários vieses de discussão, buscando entender a trajetória da mulher em cargos de liderança no entorno político, de forma a elucidar os estilos de liderança para projetar como a mulher busca sua inserção nesse ambiente. Para isso foi utilizado como ferramenta metodológica a aplicação de um questionário à cargos ocupados por mulheres como presidente da república e líderes de órgãos

públicos, onde foi possível identificar os estilos de lideranças dessas mulheres. Dessa forma trouxemos à luz suas respostas para compreender as dificuldades enfrentadas em seus cargos, e com os estilos de liderança clássicos apresentados, notoriamente verificamos que essas mulheres fazem uso de uma liderança mais democrática num misto paternalístico, com o olhar voltado às pessoas e toda equipe que as rodeiam.

Nota-se inclusive que, apesar da humanização e da democracia retratada nas respostas ao questionário, houve também a necessidade de outros estilos de liderança em determinados momentos de suas carreiras, pois desde que se inseriram na política sentiram a necessidade de desenvolver algumas das características mais racionais e até impessoais, muito comum no universo ao qual começam a tomar para si, e muitas vezes necessário para mantê-las nesses cargos de poder.

A análise também elucida os obstáculos pelos quais essas líderes passaram a fim de atingir seus objetivos e estar nesses cargos de liderança, seja como ministra ou como presidente da república, ainda travam uma luta diária para se manterem nos cargos, relatando como sendo o maior ou mais complexo obstáculo as experiências históricas e a quebra de tabus. E é em virtude dessa constituição histórica da figura feminina no poder que acaba por inibir e até se tornar uma opção profissional tal escolha.

Tais reflexões vêm reafirmar o quanto ainda é necessário haver investimentos nas políticas educacionais de base, assim como dos partidos políticos quanto ao empoderamento das mulheres constituído historicamente.

Pode-se afirmar ainda, que a luta para o ingresso de mulheres no meio político é constante e crescente, estando elas cada vez mais à frente de cargos eletivos e políticos, valendo ressaltar que quanto mais mulheres assumirem cargos de liderança política, mais chamará a atenção para a necessidade de políticas públicas voltadas às mulheres.

Considerando todo o explanado, o presente artigo atinge o cume de seu objetivo ao identificar as dificuldades, e a partir de sua explicitação poder realizar reflexões atemporais a serem sanadas por meio de investimentos em educação política e científica, capaz de conscientizar e empoderar futuros pesquisadores e futuras gerações, afim de, mesmo que de forma gradativa, possamos atingir a igualdade e a equidade dentro do meio político.

## REFERÊNCIAS

- BEARD, M. Mulheres e poder: um manifesto. São Paulo; Planeta do Brasil, 2018.
- BRASIL. Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm) - [Acesso em 06 de Jun. 2019]
- CHIAVENATO, Idalberto - Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações – 2ª Ed. - Rio de Janeiro, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- DRUCKER, Peter F. O líder do futuro. São Paulo. Futura, 1996
- EXTERIORES – Mulheres brasileiras na diplomacia. Produção: Ivana Diniz. 2018. 1 vídeo (53 min). Disponível em: <https://vimeo.com/303550770> [Acesso em: 06 de junho de 2019]
- FRAZÃO, Dalva. “Biografia Margaret Thatcher”. Disponível em: [https://www.ebiografia.com/margaret\\_thatcher/](https://www.ebiografia.com/margaret_thatcher/) - [Acesso em 01 de Março 2019]

HOLTZ-BACHA, Christina. Quem cuida das crianças?: A representação das mulheres do alto escalão político pelos media. Tradução de Isabelle Mitozo. Revista Compolítica, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 45-60, jul./dez. 2013. [ Acesso 28 Mar 2019]

Inter-Parliamentary Union. Disponível em: <https://data.ipu.org/> [Acesso em 01 Set 2019]

MACAMBIRA, Júlia Otoni. Percepção da liderança feminina por parte dos funcionários em um órgão público. 2013. 45 f. Monografia (Graduação) Faculdades de Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013. [ Acesso 16 out 2019]

MANDELLI, Livia. Liderança feminina: as habilidades femininas aplicadas ao desenvolvimento organizacional. NRespostas, Brasília, a. VI, n: 27, p. 12-15, abr./maio 2013. [ Acesso 20 Set 2019]

NAVES, E; BARBOSA, L; COMPARINI L. INSERÇÃO, CONQUISTAS E EVOLUÇÃO DAS MULHERES NA POLÍTICA: uma questão de gênero. Revista Fórum de administração, Franca, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <http://periodicos.unifacex.com.br/index.php/forumadm/article/view/659> [Acesso em 23 de Fev. 2019]

Santana, Maria Danielle Pereira. "A INFLUÊNCIA DO LÍDER NA EFICÁCIA DA ORGANIZAÇÃO: Um estudo de caso na Secretaria de Administração de uma prefeitura do Sertão de Pernambuco. (apud Chiavenato, 2010). Disponível em: <http://humanae.esuda.com.br/index.php/humanae/article/view/577> [ acesso em 20 Set 2019]

SOARES, I e ALENCAR, K. "Igualdade de Gênero na Diplomacia: A desigualdade de gênero na diplomacia como reflexo do cenário internacional". Saraiva, 2016. (apud, FRITSCHKE 2002) Disponível em <http://cdn.editorasaraiva.com.br/wp-content/sites/24/2016/06/31124611/ONU-MULHERES.pdf> - [Acesso em 02 de Março 2019]

TONANI, Adriana Venturim. Gestão feminina: um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Disponível em <http://www.inovarse.org/node/2859> [Acesso em: 26 Ago 2019]