

PRINCIPAIS DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA UMA MAIOR PARTICIPAÇÃO FEMININA EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA NO TRIBUNAL DE CONTAS DE STP

- **Taciana Lopes Almeida Sequeira Costa Alegre**
- **Lukssaida da Mata Leal**

Tribunal de Contas - República Democrática de São Tomé e Príncipe

1. INTRODUÇÃO

Antigamente o mercado de trabalho era dominado pelos homens e, mesmo quando as mulheres ganharam espaço e começaram a se inserir, os cargos mais altos sempre estiveram ocupados pelos homens.

Ao longo dos processos históricos, as mulheres São-tomenses tiveram um papel importante no desenvolvimento do país, isto é, sempre estiveram na vanguarda de tudo o que é história de São Tomé e Príncipe, desde a altura em que ela era escravizada, considerada invisível, no século XVI até o século XIX, fato que começou a mudar após a independência Nacional em 1975, com a sua participação no desenvolvimento, onde surgem programas de emancipação da mulher, que devem ser valorizadas quanto o homem, e ela passa a ter acesso a diversos cargos.

Apesar da Lei da Paridade, aprovada por unanimidade pelo parlamento são-tomense e adotada em finais de 2022, que garante 40% de representação de género nos lugares de decisão, incluindo no Governo central e regional, parlamento e nas direções da administração pública, a mulher está ligeiramente representada nos órgãos de soberania.

Por exemplo, na Assembleia Nacional, as mulheres representam apenas 14% do total de deputados", sendo que no Tribunal de Contas se observa situação análoga.

A reflexão tem como objetivo identificar os desafios enfrentados pelas mulheres ao assumirem cargos de liderança a partir de uma revisão da literatura, com foco nos sofridos pelas mulheres no Tribunal de Contas.

Descrever as oportunidades para uma maior participação feminina em posições de liderança na instituição, de forma que contribua para a melhor aceitação daquela que tem buscado e dado cada vez mais o seu melhor, evidenciando o profissionalismo independente do género.

2. LIDERANÇA FEMININA

A liderança feminina refere-se à ascensão de mulheres a cargos executivos e de destaque em empresas e diversos tipos de instituição.

O termo liderança feminina nasce para dar mais importância e também gerar representatividade feminina dentro de espaços importantes de destaque, que eram dominados quase exclusivamente por homens.

Com mulheres em papéis de destaque, como em cargos políticos ou níveis superiores de empresa, essa parcela de pessoas é assistida por quem realmente experiencia o dia a dia de ser mulher, e entende suas necessidades.

Mulheres possuem facilidade de adaptação e encaram novos desafios com perspectivas diferentes. Ao tomar decisões, conseguem colocar na balança questões como o bem estar de seus liderados, até o retorno positivo que determinadas ações irão gerar.

3. CARACTERÍSTICAS DA LIDERANÇA FEMININA

A Liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos.

Cada profissional possui seu perfil e característica própria e não se pode enfatizar que a liderança feminina possui um único foco. Além de estimular a diversidade e inclusão, é marcada por um estilo que oferece vantagens para as empresas. Sendo assim, se destacam seis características que se tornam mais presentes na grande maioria das mulheres, quando elas ocupam cargos de liderança:

Predomínio do emocional

Líderes femininas tendem a possuir uma forte capacidade de se conectar emocionalmente com as necessidades, preocupações e sentimentos de suas equipes. Isso facilita a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio.

Em geral estão capacitadas para ter em conta o lado “humano” das pessoas e gerar altos níveis de empatia.

Comunicação eficaz

Mulheres tendem a enfatizar a clareza, a transparência e a escuta ativa em seu estilo de comunicação para garantir que as mensagens sejam compreendidas e assegurar um diálogo aberto e bidirecional com suas equipes.

A comunicação eficaz é essencial para inspirar e motivar, resolver conflitos e garantir a colaboração de todos em prol de objetivos em comum.

Tendência à cooperação:

Líderes femininas muitas vezes valorizam e promovem a colaboração dentro de suas equipes, incentivando a troca de ideias, o trabalho em equipe e o compartilhamento de conhecimentos.

Elas reconhecem a importância de aproveitar as habilidades e experiências individuais de cada membro da equipe para alcançar objetivos comuns.

Isto faz com que o trabalho em equipe seja mais natural, já que elas são ativas na inclusão e contenção das pessoas. Também, preocupam-se porque os processos sejam organizados e sadios.

Resiliência

A resiliência é uma característica muito comum entre as profissionais mulheres em geral, habituadas a enfrentar desafios e obstáculos que inevitavelmente surgem ao longo de sua trajetória.

Com isso, elas se tornam mais hábeis em se adaptar rapidamente a mudanças e superar adversidades com determinação.

Capacidade de desenvolver talentos

Líderes femininas geralmente demonstram um compromisso com o desenvolvimento e o crescimento de suas equipes, investindo no desenvolvimento de habilidades e no empoderamento dos membros individuais.

Elas criam um ambiente que valoriza o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Autenticidade

Ser autêntica e tomar a iniciativa são características marcantes em líderes femininas, o que as ajuda ser mais genuínas e transparentes em suas interações com suas equipes. Isso cria confiança e credibilidade.

Líderes femininas tendem a ser inspiradoras, sendo um modelo a ser seguido pelos demais colaboradores.

4. DESAFIOS DA LIDERANÇA FEMININA

As mulheres enfrentam, diariamente, desafios e obstáculos na vida pessoal e profissional, fato decorrente de um contexto histórico e cultural que enraizou preconceitos na sociedade, tendo como consequência a dificuldade no acesso da figura feminina em cargos de poder, principalmente.

A partir do momento que a mulher se torna líder em uma organização, os obstáculos são intensificados.

A liderança feminina é desafiada frequentemente em ambientes organizacionais por ser colocada em questão a competência que detém em solucionar problemas gerenciais, tendo uma ênfase maior de julgamentos advindos de colaboradores do sexo masculino por ligarem os prejulgamentos da sociedade em relação a mulher com suas atribuições profissionais e pessoais.

Por mais qualidades e pontos positivos que a liderança feminina tenha no ambiente organizacional, ainda assim, as mulheres precisam lidar com situações desagradáveis.

A instalação do Tribunal de Contas de São Tomé e Príncipe (TCSTP), ocorreu em 10 de junho de 2003, composto por três juízes conselheiros todos do sexo masculino. Após quase duas décadas, no ano de 2021, duas mulheres foram nomeadas juízas para compor o coletivo de cinco juízes conselheiros. Infelizmente, devido limite de idade, atualmente apenas uma das mesmas se encontra em funções, tendo sido a substituição por um elemento do sexo masculino, porque a legislação não prevê sobre a equidade de gênero.

A Instituição, conta atualmente com um universo de 65 funcionários (janeiro/2025), sendo 53 no ativo, onde as mulheres representam apenas 39,6% dos mesmos. 46,7% dos cargos de liderança estão ocupados pelas mulheres, no entanto, na gestão atual os cargos mais altos são ocupados pelos homens, o que demonstra uma situação desigual, logo existem desafios.

Abaixo é citado cinco dos desafios também enfrentados pelas mulheres no TCSTP:

Autossabotagem

Para superar todas as dificuldades, muitas vezes as mulheres em cargos altos assumem mais funções do que deveriam e trabalham mais do que o normal, inclusive levando tarefas para o lar.

Esta necessidade de atingir metas elevadas e se provar autossuficiente prejudica a sua saúde mental, a autoconfiança e a vida pessoal das profissionais.

Estilos de liderança

As mulheres escolhem um estilo de liderança mais flexível, isso faz com que o ambiente se torne mais acolhedor e seus colaboradores se sintam mais à vontade e motivados, mas ainda assim existem aqueles que preferem uma postura mais rígida e mais controladora por parte de seus líderes e sentem dificuldades de lidar com as mulheres em cargos de liderança. Por isso, colocam em questão o estilo de liderança que elas seguem, acreditando não ser o correto e, em alguns casos, apresentam comportamentos desagradáveis.

Equilíbrio entre vida familiar e profissional

Culturalmente, boa parte das funções com filhos e com a casa são assumidas por mulheres.

Além do cansaço físico, a sobrecarga de papéis também pode ter um impacto emocional profundo nas mulheres. Sentimentos de estresse, frustração, culpa e até mesmo ressentimento podem surgir quando elas se veem constantemente responsáveis por todas as tarefas domésticas e de cuidado, sem o apoio adequado.

São comuns questionamentos no trabalho sobre a performance das profissionais por conta da dupla dedicação.

As mulheres solteiras — mães ou não — também são constantemente observadas e questionadas por suas escolhas.

Preconceito

Embora o mundo tenha evoluído com o passar dos anos, esse cenário de descriminação é muito presente no ambiente laboral para as mulheres, que se dá principalmente quando se fala de mulheres ocupando cargos de liderança.

Por mais que em diversas áreas e cargos as mulheres são muito bem aceitas, como recepcionistas, enfermagem, vendas, ensino, entre outras, áreas que são mais ocupadas por homens, como a de tecnologias, motoristas, finanças, entre outras, as mulheres sentem mais dificuldades e precisam lidar com o preconceito para conseguirem ocupar um cargo.

Machismo

O machismo é um dos principais problemas nos quais as mulheres líderes precisam lidar. Para muitos ainda hoje as mulheres não podem e não possuem capacidade de ocupar cargos que os homens dominaram por muitos anos, o que atrapalha o dia a dia das mulheres dentro do ambiente laboral.

5. OPORTUNIDADES PARA UMA MAIOR PARTICIPAÇÃO FEMININA EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA NO TCSTP

As mulheres ainda precisam provar suas habilidades e capacidades para promover a liderança feminina e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, onde tenham oportunidades reais de alcançar o sucesso em suas carreiras. Para isso, é necessário medidas e iniciativas estratégicas, de modo a eliminar os desafios que enfrentam e aumentar sua representatividade nos cargos de liderança na instituição.

Dito isto, citamos algumas medidas a colocar em prática para promover mulheres na liderança no TCSTP:

- Revisão de normas no quadro legislativo, de modo a garantir a participação plena e efetiva das mulheres na magistratura e em cargos de liderança, através de indicadores como a representatividade feminina, para alcançar a igualdade de gênero;

- Promover o diálogo sobre a importância da liderança feminina e conscientizando os funcionários sobre os desafios e oportunidades relacionados à diversidade de gênero;
- Criar mecanismos de sensibilização que impulse a autoestima das mulheres. Ela tem que acreditar que não é inferior ao homem e assumir os desafios da liderança;
- Implementar políticas de flexibilidade no trabalho, como horários mais flexíveis para mães com filhos, que facilitem a harmonia entre a vida pessoal e profissional;
- Oferecer programas de treinamento e capacitação específicos para mulheres com potencial de gestão, centrado em habilidades como liderança, comunicação, negociação e gestão de conflitos;
- Promover uma cultura organizacional inclusiva e diversa, que valorize a igualdade de gênero e o respeito às diferenças.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres em cargos de liderança no Tribunal de Contas enfrentam desafios. Entre eles, a sub-representação em cargos mais altos, a autossabotagem, a dupla jornada, o preconceito, o machismo, dentre outros.

No TC é fundamental a alteração legislativa no sentido do efetivo cumprimento da Lei da Paridade relativamente no processo de recrutamento dos juízes Conselheiros, bem como adotar medidas concretas para promover a igualdade de gênero na liderança, nomeadamente: a sensibilização, implementação de políticas de diversidade e inclusão, flexibilidade no trabalho, bem como a criação de programas de treinamento e capacitação específicos de liderança para mulheres.

Enfrentando os desafios e aproveitando as oportunidades, as mulheres líderes poderão desempenhar um papel fundamental, promovendo assim uma maior equidade de gênero e um futuro mais igualitário e próspero para todos.

REFERÊNCIAS

A História do Empoderamento Feminino São-Tomense. Disponível em: <https://stpdigital.net/sociedade/a-historia-do-empoderamento-feminino-sao-tomense>. Acessado em: 20 dezembro 2024.

A liderança feminina no mercado de trabalho. Disponível em: <https://1library.org/document/ynejogly-a-lideranca-feminina-no-mercado-de-trabalho.html>. Acessado em: 21 janeiro 2025.

CHIAVENATTO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 3a ed. Disponível em: https://www.academia.edu/9591999/CHIAVENATTO_Idalberto_Introdu%C3%A7%C3%A3o_%C3%A0_teor%C3%A9tica_geral_da_administra%C3%A7%C3%A3o_3a_ed. Acessado em: 21 janeiro 2025.

Lei n.º 10/2023. Primeira Alteração à Lei n.º 11/2019, de 4 de novembro – Lei Orgânica e de Processos do Tribunal de Contas. Diário da República n.º 48 de 08 de setembro de 2023.

Liderança feminina: desafios, benefícios e caminhos para a equidade. Disponível em: <https://exame.com/hub-faculdade-exame/lideranca-feminina-desafios-beneficios-e-caminhos-para-a-equidade/>. Acessado em: 06 janeiro 2025.

Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/tCzLBjYCbWjsr5bkQnnZ7bm/>. Acessado em: 06 janeiro 2025.

Mulheres na liderança: Desafios e oportunidades. Disponível em: <https://vorecol.com/pt/blogs/blog-mulheres-na-lideranca-desafios-e-oportunidades-25099>. Acessado em: 28 dezembro 2024.

Mulheres na liderança: desafios e oportunidades para o RH. Disponível em: <https://wellhub.com/pt-br/blog/desenvolvimento-organizacional/mulheres-na-lideranca/>. Acessado em: 15 janeiro 2025.

Mulheres na Liderança: desconstruindo barreiras para a equidade de gênero. Disponível em: <https://fundacaoemann.org.br/noticias/mulheres-na-lideranca-desconstruindo-barreiras-para-a-equidade-de-genero>. Acessado em: 21 janeiro 2025.

O que é liderança feminina e qual a sua importância para o mercado de trabalho. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/trabalho/lideranca-feminina>. Acesso em: 21 janeiro 2025.

Os desafios da mulher são-tomense para a sua plena emancipação. Disponível em: <https://www.telanon.info/suplemento/opiniao/2020/09/21/32595/os-desafios-da-mulher-sao-to-mense-para-a-sua-plena-emancipacao/>. Acessado em: 15 janeiro 2025.

Os principais desafios da liderança atual e como superá-los. Disponível em: <https://talentacademy.com.br/os-principais-desafios-da-lideranca-atual-e-como-supera-los/>. Acesso em: 21 janeiro 2025.

STP: Organizações saúdam aprovação lei de paridade. <https://www.dw.com/pt-002/s%C3%A3o-tom%C3%A9-pr%C3%ADncipe-organiza%C3%A7%C3%B5es-sa%C3%BAdam-aprova%C3%A7%C3%A3o-na-generalidade-da-lei-de-paridade/a-62284306>. Acessado em: 13 janeiro 2025.

STP: Paridade entre homens e mulheres ainda é uma miragem. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/stp-paridade-entre-homens-e-mulheres-ainda-por-cumprir/a-70265096>. Acessado em: 13 janeiro 2025.