



**ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024**

**ANALYSIS OF BLACK WOMEN IN POLITICAL LEADERSHIP POSITIONS IN THE CITY OF GOIÁS-GO IN THE PERIOD FROM 2016 TO 2024**

**ANÁLISIS DE LAS MUJERES NEGRAS EN CARGOS DE LIDERAZGO POLÍTICO EN LA CIUDAD DE GOIÁS-GO DE 2016 A 2024**

Emilene Aparecida Batista da Silva<sup>1</sup>, Kayllane Alves de Andrade<sup>1</sup>, Italo Camilo da Silva Nogueira<sup>1</sup>

e595610

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i9.5610>

PUBLICADO: 09/2024

**RESUMO**

O artigo examina a inserção de mulheres negras em cargos de liderança política na cidade de Goiás-GO entre 2016 e 2024, destacando os impactos do racismo e do patriarcado. Inicialmente, a análise contextualiza a luta histórica das mulheres por direitos civis e políticos, destacando que, apesar das conquistas do direito ao voto e da participação crescente em funções públicas, as mulheres negras continuam enfrentando discriminação racial e de gênero. A pesquisa investiga como essas mulheres têm superado barreiras estruturais e a minoria de representação em cargos de liderança. O estudo propõe que a presença de mulheres negras em posições de poder é ainda limitada, com uma predominância masculina em cargos políticos. O artigo busca entender os desafios específicos enfrentados por mulheres negras e suas contribuições para a sociedade. A estrutura do artigo inclui uma introdução, fundamentação teórica sobre liderança feminina negra, metodologia, análise dos dados, e conclusões sobre as contribuições e dificuldades das mulheres negras na política.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mulheres Negras. Liderança Política. Cargos de Liderança.

**ABSTRACT**

*The article examines the insertion of black women in political leadership positions in the city of Goiás-GO between 2016 and 2024, highlighting the impacts of racism and patriarchy. Initially, the analysis contextualizes the historical struggle of women for civil and political rights, highlighting that, despite the conquests of the right to vote and the growing participation in public functions, black women continue to face racial and gender discrimination. The research investigates how these women have overcome structural barriers and the minority of representation in leadership positions. The study proposes that the presence of black women in positions of power is still limited, with a male predominance in political positions. The article seeks to understand the specific challenges faced by black women and their contributions to society. The structure of the article includes an introduction, theoretical foundation on black female leadership, methodology, data analysis, and conclusions about the contributions and difficulties of black women in politics.*

**KEYWORDS:** Black Women. Political Leadership. Leadership Positions.

**RESUMEN**

*El artículo examina la inserción de mujeres negras en puestos de liderazgo político en la ciudad de Goiás-GO entre 2016 y 2024, destacando los impactos del racismo y el patriarcado. Inicialmente, el análisis contextualiza la lucha histórica de las mujeres por los derechos civiles y políticos, destacando que, a pesar de las conquistas del derecho al voto y la creciente participación en funciones públicas, las mujeres negras siguen enfrentando discriminación racial y de género. La investigación indaga en cómo estas mujeres han superado las barreras estructurales y la minoría de representación en puestos de liderazgo. El estudio propone que la presencia de mujeres negras en puestos de poder sigue siendo limitada, con predominio masculino en cargos políticos. El artículo busca comprender los desafíos específicos que enfrentan las mujeres negras y sus contribuciones a la sociedad. La estructura del artículo incluye una introducción, fundamentación teórica sobre el liderazgo de las*

<sup>1</sup> Universidade Federal de Goiás (UFG).



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

*mujeres negras, metodología, análisis de datos y conclusiones sobre los aportes y dificultades de las mujeres negras en la política.*

**PALABRAS CLAVE:** *Mujeres Negras. Liderazgo político. Posiciones de liderazgo.*

### 1. INTRODUÇÃO

A presença feminina tem sido conquistada ao longo da história, onde foi necessário a luta das mulheres pela conquista dos seus direitos, como a luta pelo direito civil, político e ao voto, já que no século XIX as funções que as mulheres podiam exercer incluíam cuidar do lar e dos filhos, sendo impossibilitadas de trabalhar fora de casa, como destacam Schlickmann e Pizarro (2013). Mas, em 1934, com o direito ao voto feminino e direito de igualdade nas decisões sociais, acontecem mudanças, iniciando um novo ciclo onde começam a exercer funções que apenas os homens podiam exercer.

No que diz a respeito à mulher negra, em virtude da exploração e da opressão social, uma vez que não tiveram o reconhecimento e logo após a escravidão foram submetidas ao desemprego e aos trabalhos informais. Dessa maneira, até hoje este grupo enfrenta condições adversas e desafiadoras, ocasionadas pelo racismo estrutural.

Segundo Gonzalez (1982), a divisão racial do trabalho impedia que essas mulheres avançassem cargos mais elevados, e vários fatores contribuíram para essa subordinação, como, por exemplo, a exigência de possuir uma boa aparência nos anúncios de emprego, que refletia a expectativa de que as mulheres negras ocupassem apenas cargos anteriormente ocupados por negros.

Certo disso, este artigo tem como o seu principal objetivo realizar a análise dos impactos do racismo e do patriarcado na influência da inserção das mulheres pretas em cargos de liderança política na cidade de Goiás no período de 2016 a 2024.

Com isso, surgiram as seguintes problemáticas: Quais são os principais desafios vividos pelas mulheres pretas perante a sociedade ao assumirem posição de liderança? De que forma conseguiram superar estes desafios e se destacar como líderes?

A hipótese que pode ser estabelecida é que a quantidade de cargos ocupados por mulheres pretas na cidade de Goiás é a minoria, sendo a maior parte dos cargos políticos ocupados por homens.

Durante a história, as mulheres pretas foram estruturalmente excluídas da sociedade e principalmente em cargos de poder, devida à discriminação racial e de gênero. Desde os tempos da escravidão até os dias atuais, elas enfrentam obstáculos do racismo institucional, que consequentemente limita seu acesso às oportunidades e à educação.

No entanto, conforme os avanços da sociedade, torna-se cada vez mais necessária a representação das mulheres negras em posição de liderança.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

Conforme Freitas e Santos (2022) afirmam, a ocupação da mulher negra em cargos de liderança é divergente quando se compara com o homem branco. Logo, as mulheres negras são expostas com mais frequência à realização de trabalhos informais, com as piores condições e baixos salários.

O tema do presente artigo tem como finalidade compreender a situação das mulheres negras em cargos de lideranças na cidade de Goiás-GO. Esta pesquisa é crucial para identificar os desafios estruturais que as mulheres negras enfrentam, além de especificar suas contribuições para a sociedade.

O presente artigo é composto por cinco partes, sendo elas a introdução e a fundamentação teórica, com a abordagem dos seguintes temas: os conceitos de liderança das mulheres negras; os efeitos de representatividade; bem como a liderança transformadora; sua metodologia, análise dos dados, conclusão e referências.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Conceito de Liderança das Mulheres Negras

A liderança na visão de Bergamini (1994) é definida como o ambiente corporativo e os subordinados é afetado pelo líder, podendo influenciar de maneira positiva ou de maneira negativa. Schlickmann e Pizarro (2013) dizem que as mulheres vêm sendo inseridas de uma forma lenta no mercado de trabalho, mas estão conquistando um maior espaço no mercado de trabalho e conquistando cargos que antes não eram idealizados.

A liderança sempre foi exercida na sociedade por meio de líderes religiosos, filósofos, políticos dentre outros. O autor Robbins (2005) apresenta em sua análise que liderar pode ser visto como a capacidade de conduzir, motivar e estimular um raciocínio para obter um resultado melhor por meio das palavras e ações dos líderes que são vistas como exemplos pelos subordinados.

Guiot (1987, p 142) cita:

Numerosas pesquisas foram levadas a efeito, tendo em vista colocar em evidência as relações entre os tipos de comportamento do líder e a eficácia de sua liderança. A hipótese subjacente, orientadora da pesquisa, é aquela que propõe ser o estilo de liderança manifesto pelo líder, o determinante do nível de desempenho atingido pelo grupo (ou unidade organizacional por ele comandada).

Na Antiguidade, conforme descrito por Schlickmann e Pizarro (2013), somente os homens podiam fornecer bens domésticos, a esposa só era responsável por cuidar da família, as crianças eram excluídas da tomada de decisões sociais e até da alfabetização. Cohen (2009, p. 165) relatou que “as mulheres também não tinham permissão para aprender a ler. Quando aprendiam alguma coisa, era nas escolas administradas pela Igreja, onde desenvolviam habilidades manuais e domésticas. Segundo Tonani (2011), a participação da mulher no mercado de trabalho é uma exceção e em seu histórico a ficha cadastral contém "família " ou "doméstico " no campo “ocupação”.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

“A primeira norma brasileira de proteção ao trabalho da mulher está contida na Consolidação do Código do Trabalho (CLT) de 1943, e contém imposição de restrições a atividades não rotineiras, noturnas, insalubres e perigosas” (Cohen, 2009, p. 167).

No Brasil, as mulheres conquistaram o direito de voto em 1933, início da chamada “Era Vargas” (Sina, 2005, p. 28). Para Cohen (2009, p. 165), “o objetivo do voto é incentivar e garantir a participação das mulheres na vida social, econômica e política do país”. Marcado pelas lutas e marcos da emancipação das mulheres, um dos quais é o Artigo dois da Declaração direitos humanos universais, desde 1948, declarando igualdade de direitos sem distinção de raça, cor ou gênero (Cohen, 2009)

Rodrigues e Silva (2015, p.9) destaca que:

A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuem a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentam limitações. Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente eram somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem-preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Fischer (2001) descreve as mulheres como tendo um dom, o dom da comunicação, compreensão, negociação, trabalho em equipe, sensibilidade emocional, empatia e eficácia multitarefa; características que os autores acreditam serem críticas para os líderes deste século. Os estilos de liderança feminino e masculino possuem características e habilidades específicas. Como observou Tonani (2011, p. 11), “Mesmo com grandes progressos, ainda falta consenso de que homens e mulheres têm as suas próprias competências que lhes permitem trabalhar habilmente à sua maneira liderar”.

### 2.1.1 Tipos de Liderança

De acordo com Figueira, Schuchmann, Augusto, Augusto, Baralhas, Paglia (2014), a liderança pode ser classificada em três categorias diferentes. Sendo, a primeira delas, a liderança autocrática, que é caracterizada pelo controle total pelo líder. Em contraparte, a liderança democrática que incentiva participação de todos os membros na tomada de decisões, resultando em colaboradores mais produtivos e motivados no contexto organizacional. Por fim, a liderança liberal que concede ampla liberdade aos colaboradores, minimizando a intervenção direta do líder.

Os estilos de liderança podem influenciar no comportamento de equipes, pois é através de um bom líder que as equipes se envolvem com o objetivo dado, tendo uma boa participação e demonstrando bons resultados.  
(Figueira *et al.*, 2014, p. 8)



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

Quadro 01: Evolução das Teorias da Liderança

ANO	ACONTECIMENTO
1930 a 1940	Teoria dos traços de Liderança
	Líder possui características inatas
1940 a 1960	Teorias Comportamentais
	Líder tem comportamentos específicos
	(voltado para tarefa ou para pessoas)
Fim dos Anos 60	Teorias Contingenciais
	Modelo da contingência de Fiedler / Teoria do recurso cognitivo
	Teoria da Liderança Situacional: liderança dependendo da situação
	Teoria da meta e do caminho: líder deve ajudar subordinados no alcance de metas
	Participação e Liderança: comportamento da liderança e do compartilhamento ou não do processo decisório
A partir de 1990	Teorias Neocarismáticas
	Liderança carismática: seguidores do líder atribuem características heróicas a ele
	Liderança transacional: motivam seus seguidores na direção das metas
	Liderança transformacional: possuem carisma e oferecem consideração individualizada a seus liderados
	Liderança visionária: cria e articula uma visão de futuro

Fonte: Robbins, (2002)

O quadro acima apresenta um panorama cronológico das principais teorias de liderança desenvolvidas ao longo do tempo, destacando como a compreensão sobre o papel dos líderes evoluiu e se diversificou:

1. Teoria dos traços de liderança (1930 a 1940)
2. Teorias Comportamentais (1940 a 1960)
3. Teorias Contingenciais (Fim dos anos 60)
4. Teorias da década de 1970
5. Teorias Neocarismáticas (A partir de 1990)



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

Este quadro ilustra como a teoria e a prática da liderança têm evoluído ao longo do tempo, refletindo mudanças nas perspectivas sobre o que constitui um líder eficaz e como ele deve interagir com seus seguidores e com o ambiente organizacional.

### 2.2 Efeitos da Representatividade

Segundo França e Nascimento (2023), a participação das mulheres em cargos de liderança é importante para a conscientização da sociedade. Logo, Lideranças femininas servem de inspiração para outras mulheres, incentivando-as a seguirem seus caminhos. Além de contribuir para a construção de uma representação mais equilibrada da liderança, desafiando estereótipos de gênero e promovendo a inclusão no ambiente de trabalho. Pode-se destacar, que a escassez de mulheres e pessoas negras em posições de liderança não é um fenômeno exclusivamente brasileiro, mas sim uma realidade global.

França e Nascimento (2023) ressaltam:

A falta de representação de mulheres e pessoas negras em posições de liderança é um problema persistente, tanto no setor público quanto no privado, e que a necessidade de diversidade nesses postos se coloca não apenas como uma questão de inovação ou desempenho, mas essencialmente como questão de justiça social.

Saraiva (2022) destaca que a implementação de programas de liderança feminina nas instituições financeiras é amplamente reconhecida como um modelo exemplar para outras organizações, tanto dentro do setor financeiro quanto em outros setores que enfrentam desafios significativos em relação à representação feminina em cargos de liderança. Esses programas desempenham um papel crucial na transformação do mercado de trabalho, capacitando as mulheres para assumirem posições de liderança.

Saraiva (2022) aponta:

São dispositivos efetivos de promover mudanças na concepção do mercado de trabalho sobre a capacidade do público feminino em assumir cargos de liderança e a motivar mulheres, que se sentem incapazes de alcançar estas ocupações por causa do gênero, possam reivindicar cargos de liderança em todos os níveis na tomada de decisão da empresa.

De acordo com Da Costa e Gonçalves (2021), para uma sociedade mais justa e igualitária, ainda há muito a ser realizado, por mais que a situação das mulheres nos últimos anos tenha demonstrado um avanço.

Na realidade essa inserção da mulher na vida política de certa forma é um reflexo da luta das mulheres para serem inseridas em mercados e espaços que tradicionalmente eram vetados a elas. Existem marcos e avanços, mas essas conquistas não foram automáticas e dependem de atuações constantes através de ações políticas afirmativas voltadas ao aumento da participação política das mulheres.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

A participação das mulheres na política, conforme Da Costa e Gonçalves (2021), é essencial, pois é fundamental que haja representação e voz feminina para defender os interesses das mulheres. As instituições devem apoiar e promover a participação das mulheres na política, já que elas representam a maioria dos eleitores do país. Além disso, a presença feminina na política não só promove a igualdade de gênero, mas também traz benefícios para toda a sociedade.

Com a liderança feminina na política, as mulheres se envolvem mais em debates cívicos, as minorias são mais propensas a relatar crimes cometidos contra elas e o nível educacional das adolescentes, assim como suas aspirações de carreira, aumentam. Isso cria um ambiente propício para uma maior igualdade de gênero.

IBGE (2024) retrata:

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3% enquanto a dos homens foi de 73,2%. Isso equivale a uma diferença de 19,9 pontos percentuais (p.p.). Além disso, a taxa de informalidade delas (39,6%) era maior que a deles (37,3%), sendo que a diferença entre mulheres pretas ou pardas (45,4%) e dos homens brancos (30,7%) nesse indicador chegou a quase 15 p.p.

Pode-se destacar que a presença das mulheres em cargos de liderança não apenas contribui para a conscientização da sociedade, mas também serve de inspiração para outras mulheres, desafiando estereótipos de gênero e promovendo a inclusão no ambiente de trabalho.

A implementação de programas de liderança feminina em diversos setores, como nas instituições financeiras, é reconhecida como um modelo exemplar para promover mudanças na concepção do mercado de trabalho e capacitar as mulheres para assumirem posições de liderança.

No entanto, apesar dos avanços observados nos últimos anos, ainda há muito a ser feito para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária. Logo, a participação das mulheres na política é essencial para garantir a representação e defesa de seus interesses, além de trazer benefícios para toda a sociedade, promovendo debates cívicos, relatando crimes contra minorias e aumentando o nível educacional das adolescentes.

Os dados do IBGE, no ano de 2024, refletem a disparidade de gênero no mercado de trabalho, destacando a importância de medidas que busquem reduzir essas desigualdades. Assim, é fundamental continuar promovendo ações afirmativas e políticas de inclusão para ampliar a participação e representatividade das mulheres em todos os setores da sociedade.

### 2.3 Liderança Transformadora Versus Patriarcado

#### 2.3.1. Liderança Transformadora

A liderança transformadora é um estilo de liderança que vai além de gerenciar tarefas e processos, no qual ela busca inspirar e motivar os membros da equipe a alcançarem seu potencial máximo, promovendo mudanças significativas e positivas tanto no ambiente de trabalho quanto nos resultados alcançados.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

na liderança transformacional, uma ou mais pessoas engajam-se com outras a fim de que tanto líderes ou seguidores elevem um ao outro a níveis mais altos de motivação e moral. Há uma suposição de que os líderes eficazes possuam uma grande sensibilidade a respeito das necessidades dos liderados, onde os mesmos conheçam as suas próprias a ponto de não projetá-las nos seguidores. (Faccioli, 2008, p. 8).

As mulheres negras que ocupam cargos de liderança têm um papel importante, pois apresentam competências transformadoras, por enfrentarem diversas barreiras culturais criadas pela sociedade com resiliência, empatia e força. A ocupação de um cargo de liderança traz consigo muitas responsabilidades, uma vez que é necessário saber utilizar esse poder.

A liderança transformadora tem a capacidade de inspirar outras pessoas para lutarem pelos seus direitos, com a finalidade de criar uma sociedade onde todos se sintam respeitados, independente da sua cor, raça e sua posição social.

Outra luta trouxe às mulheres o poder de voto que só foi permitido por volta do ano de 1932, concretizada graças às organizações de movimentos feministas no século XX, travada juntamente com uma grande influência de mulheres da Europa. Logo no ano seguinte, com grande alegria foi eleita como deputada federal Carlota Pereira de Queirós a primeira mulher negra eleita a parlamentar no Brasil. (Santos; Dutra; Rodrigues; Chagas, 2022, p. 23)

Segundo Silva, Santos e David (2022), a liderança feminina possui algumas características, como a comunicação interpessoal e a empatia. Logo, a comunicação transparente é fundamental para a resolução de conflitos, alinhamento das ideias e objetivos e principalmente na construção da confiança.

Contudo, a liderança das mulheres negras é crucial para promoção da liderança transformadora. Visto que, possui um papel fundamental no impulsionamento de mudanças nas organizações e na sociedade no todo. A liderança transformacional feminina é um modelo de liderança que contribui para a construção de um futuro mais igualitário, onde outras mulheres lutam pelos seus sonhos e direitos e promovendo a igualdade de oportunidade, a fim de combater a discriminação racial existente.

### 2.3.2. Patriarcado

O patriarcado é um sistema social e cultural em que os homens detêm poder predominante em papéis de liderança política, autoridade moral, privilégio social e controle de propriedade. Este sistema tem raízes históricas profundas e tem sido um fator significativo na estruturação das sociedades ao longo do tempo. A sociedade patriarcal divide rigidamente os papéis de gênero, onde os homens são associados à esfera pública e as mulheres à esfera privada (Walby, 1990).

O patriarcado traz consigo impactos como na família onde as mulheres frequentemente assumem a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado, limitando suas oportunidades econômicas e de desenvolvimento pessoal (Delphy, 1984), no Mercado de Trabalho, as mulheres enfrentam disparidades salariais, segregação ocupacional e maior taxa de informalidade



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

em comparação com os homens (Connell, 2005), e na Política: A representação das mulheres em cargos de liderança política é significativamente menor do que a dos homens, refletindo a exclusão sistêmica das mulheres do poder político (Phillips, 1991).

### 3. METODOLOGIA

O presente trabalho se trata de uma pesquisa documental, logo, a “pesquisa documental é um método que utiliza fontes primárias e secundárias para investigar fenômenos e obter informações detalhadas sobre um determinado tema, baseando-se em documentos escritos, visuais e audiovisuais” sobre a cidade de Goiás-GO, tendo como finalidade analisar a presença das mulheres pretas em cargos de liderança política. Para a realização do trabalho foi utilizado o método de pesquisa qualitativa.

O estudo foi conduzido através de uma pesquisa qualitativa, que permitiu uma análise profunda e detalhada dos dados, explorando as experiências e perspectivas das mulheres pretas em posições de liderança política na cidade de Goiás-GO (Creswell, 2014).

A pesquisa bibliográfica consultou obras, artigos acadêmicos e outras publicações relevantes que abordaram temas relacionados à presença de mulheres pretas em cargos de liderança, políticas de inclusão, e estudos de gênero e raça (Gil, 2008).

A pesquisa documental utilizou documentos oficiais, relatórios governamentais, registros históricos, leis, estatísticas e outros documentos escritos, visuais e audiovisuais que forneceram informações sobre a representação das mulheres pretas na política local (Marconi; Lakatos, 2003). Inicialmente, foram realizadas investigações preliminares para compreender melhor o contexto, identificar fontes de dados relevantes, formular hipóteses e delinear os aspectos mais pertinentes do estudo (Gil, 2008).

A pesquisa descritiva descreveu e analisou de forma detalhada os dados coletados (Triviños, 1987), permitindo uma compreensão mais ampla e precisa da situação das mulheres pretas em cargos de liderança política na cidade de Goiás-GO. Quanto à natureza, a pesquisa se classifica como qualitativa, que segundo Minayo (2007) visa obter resultados que não podem ser quantificados estaticamente, mas sim analisados e interpretados pelo pesquisador.

A referida pesquisa foi realizada primeiramente pela etapa de coleta de dados, acerca dos impactos do racismo e do patriarcado na influência da inserção das mulheres pretas em cargos de liderança política na cidade de Goiás-GO no período de 2016 a 2024. As fontes utilizadas foram: análise de dados secundários (pesquisas anteriores) sobre a participação das mulheres negras em cargos de liderança e a importância da diversidade e inclusão.

Ao que se refere à natureza, classifica-se como qualitativa, que segundo Minayo (2007) se trata de uma abordagem que visa obter resultados que não podem ser quantificados estaticamente e sim com a habilidade do pesquisador em analisar as evidências e interpretá-las.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE  
DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

Após a coleta de dados, foram elaborados gráficos que ilustram o perfil de liderança política de mulheres pretas nos anos de 2016, 2019, 2020 e 2024. Esses gráficos permitiram a visualização de padrões e mudanças na inserção de mulheres pretas em cargos de liderança política, além de uma análise detalhada da evolução da representação política de mulheres pretas ao longo dos anos, destacando quaisquer variações significativas. Por exemplo, a variação no número de mulheres negras eleitas ao longo dos anos.

### 4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

#### 4.1 Breve apresentação da cidade de Goiás-GO

A cidade de Goiás, a antiga capital do Estado de Goiás, foi fundada em XVIII durante o ciclo do ouro pelos bandeirantes. A cidade carrega séculos de histórias. Marcada pela descoberta e apropriação das minas de ouro dos índios Goyazes, que seriam extintos dali mais rapidamente que o próprio metal pelos bandeirantes.

Preservando mais de 90% de sua arquitetura barroco-colonial original, a cidade de Goiás-GO é um magnífico mostruário do Brasil. Suas ruas de pedra e edifícios históricos são testemunhas de um passado próspero e culturalmente rico. A cidade é conhecida por suas festividades, como a Procissão do Fogaréu, e por suas manifestações artísticas e culturais, promovidas por organizações locais como a Organização Vilaboense de Artes e Tradições (Pinto; Da Costa, 2019).

#### 4.2 Análise dos resultados

A cidade de Goiás, conhecida por seu rico patrimônio histórico e cultural, é um cenário relevante para estudar a representação política das mulheres pretas. Com um histórico de políticas públicas voltadas para a inclusão, a cidade oferece um contexto fértil para a análise das mudanças na liderança política ao longo dos anos.

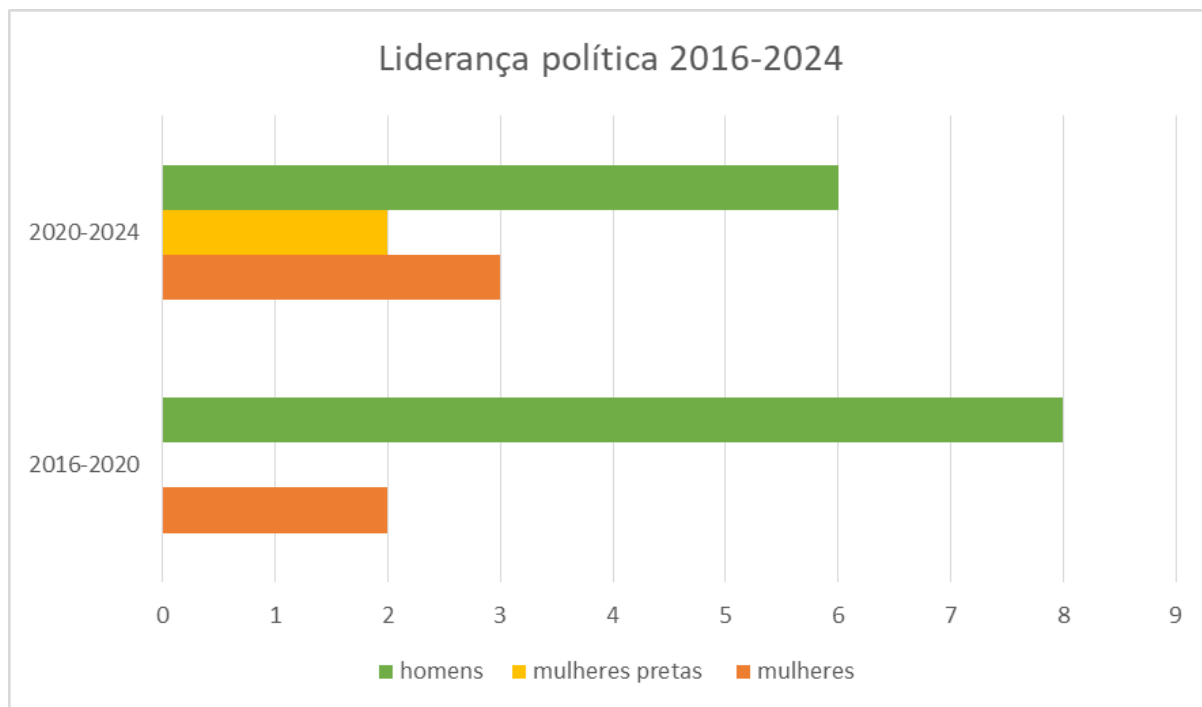
O gráfico abaixo, apresenta uma visão detalhada da presença das mulheres pretas na liderança no ano de 2016 a 2024.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

Gráfico 1: liderança política 2016-2024



Fonte: Emilene e Kayllane (2024)

Entre 2016 e 2020, a representação dos homens na liderança política foi a maior, com um total de 8 lideranças, enquanto as mulheres tiveram uma representação menor, com apenas 2 lideranças. No período de 2020 a 2024, a representação dos homens diminuiu para 6 lideranças, mas ainda permaneceu significativa. Em contraste, a representação das mulheres aumentou para 3 lideranças. Durante 2016 a 2020, não houve representação de mulheres pretas na liderança política, mas entre 2020 e 2024, as mulheres pretas começaram a ter representação, com 2 lideranças.

Há uma tendência de aumento na diversidade de gênero na liderança política entre 2016 e 2024, a representação dos homens diminuiu de 8 para 6, enquanto a representação das mulheres aumentou de 2 para 3, a inclusão de mulheres pretas na liderança política foi introduzida no período de 2020-2024, indicando uma melhora na diversidade racial, o gráfico mostra uma mudança positiva em direção a uma liderança política mais diversificada em termos de gênero e raça.

A presença de mulheres pretas na liderança de Goiás-GO, pode promover um impacto significativo na cultura política e social da cidade. A diversidade nas lideranças pode resultar em uma valorização maior das tradições culturais que refletem a rica herança multicultural da região. Além disso, essas mudanças permitem um ambiente culturalmente mais inclusivo e representativo, onde as diferentes perspectivas e experiências são celebradas. A presença de líderes diversificados pode influenciar a forma como a cultura local é expressa e percebida, promovendo uma maior aceitação e respeito pela diversidade cultural.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

A inclusão de mulheres negras em cargos de política traz mudanças significativas na liderança política, possibilitando maior coesão social e representatividade. Na cidade de Goiás, a presença de mulheres negras na liderança é capaz de garantir, que as vozes da população negra, que foram historicamente marginalizadas, sejam ouvidas e consideradas nas políticas públicas.

Conforme o estudo realizado, foi possível identificar que a primeira mulher negra a ser eleita vereadora na cidade de Goiás-GO ocupou o cargo em 2020, recebeu 476 votos e passou a compor a câmara municipal de Goiás-GO junto de outras mulheres e cinco homens. Esta eleição marca um importante passo na promoção da diversidade e da inclusão na política local, refletindo um avanço na representação e na participação da comunidade negra nas decisões que moldam a cidade.

A inclusão de mulheres negras na liderança política também pode trazer impactos econômicos positivos para a cidade de Goiás-GO. A diversidade na liderança contribui para a formulação de políticas públicas mais inclusivas e abrangentes resultando em uma série de benefícios econômicos, como o desenvolvimento de políticas que promovem a igualdade de gênero e raça e podem incentivar a participação econômica de grupos historicamente marginalizados, como as mulheres negras. Isso pode aumentar a força de trabalho e a produtividade, impulsionando o desenvolvimento econômico local.

A inclusão de mulheres negras na liderança política em Goiás-GO pode trazer mudanças significativas na esfera política, aumentando a representatividade e garantindo que as decisões reflitam melhor a diversidade da população. Isso possibilita a formulação de políticas mais inclusivas e equitativas, abordando questões específicas de gênero e raça. A diversidade na liderança fortalece a democracia, promovendo maior participação e engajamento da população, e pode desafiar e mudar normas políticas tradicionais, criando um ambiente mais colaborativo. Além de inspirar futuras gerações de meninas e jovens negras, a presença de mulheres negras na política pode promover maior fiscalização e transparência, combatendo práticas corruptas e incentivando a governança ética.

Líderes diversificados também podem construir coalizões e alianças com outros grupos marginalizados, fortalecendo movimentos por justiça social e igualdade. Essas ações podem reduzir desigualdades, melhorando o acesso à educação, saúde, moradia e emprego, e transformando a sociedade de maneira justa e inclusiva.

### 5. CONSIDERAÇÕES

Os resultados da pesquisa evidenciam que, apesar de avanços pontuais, as mulheres negras ainda enfrentam barreiras significativas para ocupar cargos de liderança política em Goiás-GO. A sub-representação dessas mulheres nos espaços de poder é resultado da interseccionalidade entre o racismo e o patriarcado, que se manifestam por meio de diversos mecanismos de exclusão e discriminação.

As mulheres negras enfrentam desafios relacionados ao acesso à oportunidade política, preconceitos estruturais. Essas dificuldades são exacerbadas pela sobreposição do racismo e do



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

patriarcado, que limitam a ascensão das mulheres negras a posições de liderança, refletindo uma luta contínua contra sistemas profundamente enraizados de desigualdade.

Os resultados da pesquisa evidenciam que, apesar dos avanços pontuais, as mulheres negras ainda enfrentam barreiras significativas para ocupar cargos de liderança política em Goiás-GO. A sub-representação dessas mulheres nos espaços de poder resulta da interseccionalidade entre racismo e patriarcado, que se manifesta por meio de diversos mecanismos de exclusão e discriminação. As mulheres negras enfrentam desafios relacionados ao acesso a oportunidades políticas e preconceitos estruturais, que são exacerbados pela sobreposição desses sistemas de opressão.

Esses desafios limitam a ascensão das mulheres negras a posições de liderança, refletindo uma luta contínua contra sistemas profundamente enraizados de desigualdade. A persistência dessas barreiras sublinha a necessidade urgente de estratégias mais eficazes para promover a inclusão e garantir que a diversidade seja verdadeiramente representada nos espaços de decisão política.

No decorrer do artigo algumas questões foram levantadas, como: quais são os principais desafios vividos pelas mulheres pretas perante a sociedade ao assumir posição de liderança? De que forma conseguiram superar esses desafios e se destacar como líderes? Essa questão foi respondida com a análise dos dados analisados. As mulheres pretas enfrentam desafios significativos ao assumirem cargos de liderança, como a interseccionalidade entre racismo e patriarcado, que se manifestam em discriminação racial e sexismo. Essas barreiras incluem falta de representatividade, desigualdade de oportunidades e dificuldades em equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais. Além disso, o reconhecimento de suas conquistas pode ser limitado. Contudo, elas superaram esses desafios através de resiliência, redes de apoio e busca por oportunidades de desenvolvimento, destacando-se como líderes e sublinhando a necessidade de estratégias mais eficazes para promover a inclusão e garantir uma diversidade genuína nos espaços de decisão política.

### REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, A. F.; SCHUCHMANN, B. M.; AUGUSTO, M.; BARALHAS, C.; PAGLIA, A. **Impactos dos diferentes tipos de liderança nas organizações**. [S. l.]: AEDB, 2014.

BERGAMINI, C. W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

COHEN, M. **Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo o poder feminino**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. p. 161-165.

CONNELL, R. W. **Masculinities**. California: University of California Press, 2005.

CORRÊA, L. S. *et al.* **Mulheres em cargos de alta liderança e a performance de empresas no Brasil (2010 a 2020)**. [S. l.: s. n.], 2022.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS MULHERES PRETAS EM CARGOS DE LIDERANÇA POLÍTICA NA CIDADE DE GOIÁS-GO NO PERÍODO DE 2016 A 2024  
Emilene Aparecida Batista da Silva, Kayllane Alves de Andrade, Italo Camilo da Silva Nogueira

COSTA, R. S. F.; GONÇALVES, R. M. V. Participação da mulher na política brasileira. **Direito e Desenvolvimento**, v. 12, n. 1, p. 97-111, 2021.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2014.

DELPHY, C. **Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression**. [S. l.]: University of Massachusetts Press, 1984.

FACCIOLI, C. **Teorias de liderança**. [S. l.]: Administradores, 2008. Disponível em: [www.administradores.com.br/artigos/carreira/teorias-de-lideranca/22664/](http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/teorias-de-lideranca/22664/). Acesso em: 25 jul. 2024.

FRANÇA, M.; NASCIMENTO, F. **Síntese de evidências sobre a presença de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e autoridade**. [S. l.: s. n.], 2023.

FREITAS, G.; SANTOS, J.; JACINTO, P. Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 9, n. 26, p. 47-63, 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZALEZ, L. A Mulher Negra na Sociedade Brasileira (Uma abordagem política e econômica). In: MADEL, L. (Org.). **O lugar da Mulher** (Estudos sobre a condição feminina na sociedade atual). Rio de Janeiro: Graal, 1982. v. 1, p. 45-60. (Coleção Tendências).

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

PHILLIPS, A. **Engendering Democracy**. [S. l.]: Penn State University Press, 1991.

PINTO, E. da C. et al. O olhar do turista sobre os produtos e serviços da Cidade de Goiás, Goiás. **Rosa dos Ventos**, v. 11, n. 3, p. 695-708, 2019.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANTOS, B. S. D.; DUTRA, G. S.; RODRIGUES, V. Chagas, S. G. **Gestão empresarial: os empecilhos do gênero feminino em cargos de liderança**. [S. l.: s. n.], 2022.

SARAIVA, J. S. **Desigualdade de oportunidade de gênero: impacto do Programa de Liderança Feminina sobre a ocupação de cargos de gestão**. [S. l.: s. n.], 2022.

SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, v. 3, n. 1, 2013.

SILVA, L. C. S.; SANTOS, N.; DAVID, S. Mulheres no poder: Quais os desafios na hora de liderar? **Revista Processando o Saber**, v. 14, n. 01, p. 01-15, 2022.

TONANI, A. V. Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade. **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 2011. ISSN 1984-9354.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WALBY, S. **Theorizing Patriarchy**. [S. l.]: Basil Blackwell, 1990.