

EMEF Bernardo Lemke

**Lidera Feminina: Elas
podem mas deixam?**

Nova hartz - RS

2025



Laura Blumm Cavalini
Rafaela Andreia Vicente
Sophia Kieling Azeredo

Camila Juliana da Silva
Dentre Groff

Liderança feminina: Elas podem, mas deixam?

Relatório apresentado à 9ª FEMIC - Feira Mineira de Iniciação Científica. Orientação da Prof. Denize Groff e coorientação de Camila Juliana da Silva.



RESUMO

Pesquisamos sobre liderança feminina no mercado de trabalho, pois ela ainda é pequena, sendo necessário compreender os motivos dessa situação. Escolhemos esse tema por ele fazer parte do nosso dia a dia, das conversas, das notícias e, muitas vezes, das nossas próprias vivências. Nosso questionamento foi buscar saber se em um cenário em que mulheres ainda são minoria em cargos de liderança no mercado de trabalho, promover reflexões sobre esse tema no ambiente escolar poderia provocar uma mudança no futuro. Sobre isso levantamos algumas hipóteses: sim, pois meninas podem se tornar mais empoderadas e lutar por seus direitos, o que pode ser promovido no ambiente escolar e quebrar barreiras como o “teto de vidro” em relação a luta das mulheres; talvez não conseguiremos mudar essa realidade, pois o medo do fracasso e do julgamento machista pode continuar impedindo que mulheres querem ser líderes no futuro, porque as empresas ainda enxergam homens como “líderes naturais”. Percebemos que falar sobre esse assunto é necessário, urgente e pode inspirar mudanças. Nosso objetivo foi entender os motivos por trás dessa desigualdade e mostrar exemplos reais de mulheres que ocupam espaços de poder, enfrentando desafios e abrindo caminhos para outras. Para isso, usamos várias estratégias: pesquisamos textos e dados sobre o assunto, criamos e aplicamos questionários para ouvir a opinião das pessoas e entrevistamos mulheres líderes de diferentes áreas, que compartilharam suas histórias com muita generosidade. Os questionários revelaram opiniões, estereótipos e percepções ainda presentes na sociedade. As entrevistas, por outro lado, nos emocionaram e nos fizeram enxergar a força de quem lidera mesmo quando o mundo insiste em duvidar. Com tudo isso em mãos, criamos um site onde reunimos os resultados do nosso trabalho: relatos, gráficos, curiosidades e nosso contato. Mais do que números e respostas, o que construímos foi um espaço de voz e reflexão. Concluimos que falar de liderança feminina é também falar de justiça, de representatividade e de sonhos. Esse projeto não só nos ajudou a entender melhor o tema, como também fortaleceu o nosso próprio senso de liderança, união e responsabilidade com o mundo ao nosso redor. Participar dele foi mais do que cumprir uma tarefa escolar: foi uma experiência transformadora.

Palavras-chave: Liderança; Mulheres; Igualdade.



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 JUSTIFICATIVA	6
3 OBJETIVO GERAL	7
4 METODOLOGIA	8
5 RESULTADOS OBTIDOS	9
6 CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS	10
REFERÊNCIAS	11



1 INTRODUÇÃO

A liderança feminina no mercado de trabalho é tema de grande relevância e debate nos dias atuais. Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, as mulheres ainda são minoria em cargos de chefia e decisão, enfrentando barreiras estruturais e culturais. Relatórios como Women in Business 2024, da consultoria Grant Thornton, apontam que apenas 36% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por mulheres, evidenciando que a igualdade de gênero ainda não foi alcançada.

Diversos fatores explicam essa desigualdade. Entre eles, destacam-se os estereótipos que associam liderança ao homem, o desequilíbrio na divisão de responsabilidades domésticas e o chamado “teto de vidro”, barreira invisível que limita a ascensão das mulheres a posições de poder (MORGAN & MARTINS, 2019). ~~Autoras como Simone de Beauvoir (1949)~~ ressaltam que a construção social das desigualdades molda as oportunidades das mulheres, enquanto Sheryl Sandberg (2013) reforça a necessidade de incentivar o protagonismo feminino e desafiar estruturas corporativas machistas.

Nos meios de comunicação, o tema ganha visibilidade em reportagens, entrevistas e campanhas, mostrando tanto as dificuldades enfrentadas quanto histórias inspiradoras de mulheres que ocupam posições de liderança. Essa presença midiática contribui para ampliar o debate e gerar conscientização sobre a importância da representatividade.

Nosso projeto surgiu da inquietação sobre como a reflexão sobre liderança feminina no ambiente escolar poderia influenciar o futuro. Consideramos que discutir o tema desde cedo pode fortalecer o empoderamento das meninas, incentivando-as a reconhecer seu potencial e enfrentar barreiras sociais. Para compreender melhor a realidade, realizamos pesquisa bibliográfica, aplicamos questionários na comunidade escolar e entrevistamos mulheres líderes de diferentes áreas. Esses dados nos permitiram analisar percepções, estereótipos e desafios, além de reunir exemplos concretos de superação.

Os resultados foram organizados em um site com gráficos, relatos e reflexões, criando um espaço de debate e inspiração. Concluímos que falar sobre liderança feminina é discutir justiça, representatividade e oportunidades iguais. O projeto não apenas contribuiu para nossa compreensão do tema, mas também fortaleceu nosso senso de liderança, união e responsabilidade social, mostrando que iniciativas educacionais podem ser agentes de transformação para o futuro.

2. JUSTIFICATIVA

Mesmo com os avanços das últimas décadas, ainda são poucas as mulheres que ocupam cargos de liderança no mercado de trabalho. Barreiras como estereótipos de gênero, diferença salarial e a falta de representatividade ainda dificultam que elas cheguem a posições de decisão. Por isso, nosso projeto se propõe a estudar essas questões e mostrar por que a presença feminina em cargos de liderança é tão importante.

Ter mais mulheres liderando não é apenas uma questão de justiça social. Pesquisas mostram que equipes e empresas com diversidade de gênero tendem a ter mais criatividade, melhores ideias e desempenho mais eficiente (MORGAN & MARTINS, 2019; GRANT THORNTON, 2024). Ao investigar as dificuldades que ainda existem e conhecer histórias de mulheres que conseguiram superar essas barreiras, este trabalho contribui para a reflexão sobre como tornar o ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

A pesquisa é relevante porque fornece informações que podem ajudar empresas, escolas e organizações a entenderem melhor a importância da igualdade de oportunidades. Além disso, inspira ações que promovam a participação feminina em espaços de liderança, mostrando que é possível mudar uma realidade ainda marcada por desigualdades.



3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

- Praticar o empoderamento feminino na escola Bernardo Lemke

3.2 Objetivos específicos

- Realizar oficinas de empoderamento para as meninas.

Estudar o impacto da liderança feminina nas organizações.

- Incentivar a presença feminina em cargos de liderança.
- Realizar um levantamento de dados, com as meninas das turmas de 6º a 9º da escola, e se possível, um questionário com suas mães ou responsáveis.

4. METODOLOGIA

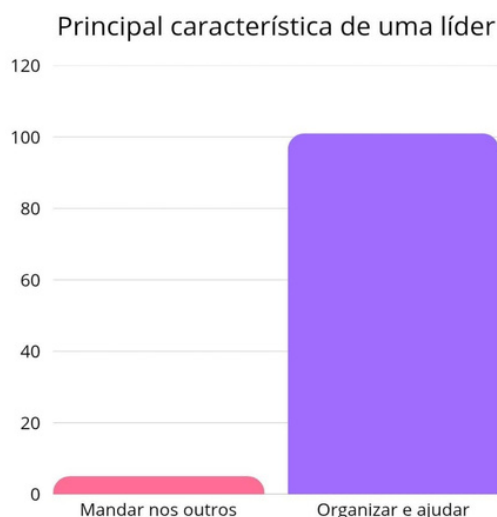
O projeto é desenvolvido a partir de pesquisas, vídeos e discussões em grupo sobre o tema. A partir dessas pesquisas, organizamos momentos de reflexões para compartilhar o tema com outras pessoas do nosso ambiente escolar, através de oficinas mais lúdicas denominadas "De meninas para meninas". Essas oficinas são desenvolvidas em parceria com outros grupos da escola que também debatem a questão de gênero. Por fim, criamos um site para reunir as principais informações do projeto, incluindo um questionário para as mães e exemplos de mulheres líderes. Realizamos também a coleta de dados com meninas de nossa escola do 6º ao 9º ano. Portanto, temos pesquisa qualitativa e quantitativa, para analisarmos opiniões e estatísticas relacionadas ao público feminino de nossa escola e suas responsáveis adultas.



5. RESULTADOS OBTIDOS

Nosso projeto mostrou que falar sobre liderança feminina ainda é urgente. Criamos um site, aplicamos um questionário e contamos histórias de mulheres que inspiram. Descobrimos que muitas pessoas ainda veem desigualdade nas lideranças e poucas tiveram uma mulher como referência no trabalho. Além disso, o projeto nos transformou também. Ao pesquisar, criar e divulgar, ganhamos confiança, voz e vontade de continuar lutando por mais espaço para as mulheres. Vimos que informação e representatividade realmente fazem a diferença.

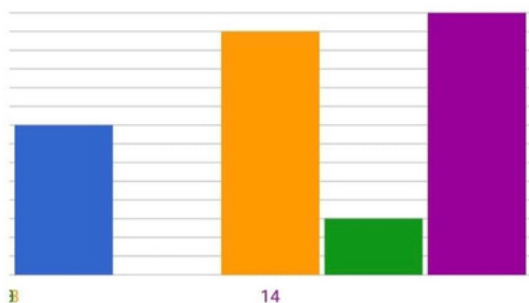
RESULTADO DOS QUESTIONÁRIOS





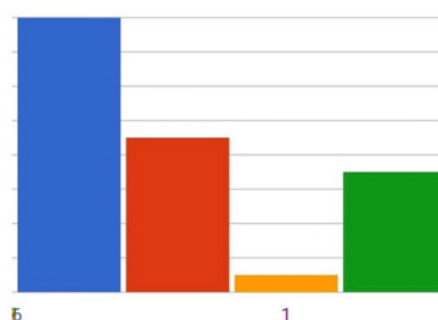
RESULTADO DOS QUESTIONÁRIOS

4. Como você se sentiu quando ocupou (ou pretendia ocupar) uma posição de liderança?



■ Confiante. : 8 (21.05%)
■ Insegura. : 0 (0%)
■ Desafiada. : 13 (34.21%)
■ Não tentei. : 3 (7.89%)
■ Ainda não ocupei. : 14 (36.84%)

7. Você já sentiu que precisava mostrar ser melhor, mais eficiente e capacitada, pelo fato de ser mulher?



■ Sim, muitas vezes. : 16 (47.06%)
■ Às vezes. : 9 (26.47%)
■ Raramente. : 1 (2.94%)
■ Nunca. : 7 (20.59%)

9. Que conselho você daria para mulheres jovens que querem ser líderes no futuro?

um breve resumo das respostas dadas pelas mães:

Acreditem em si mesmas, não se deixem abalar por opiniões alheias e nunca desistam dos seus sonhos. Estudem, aproveitem as oportunidades e não tenham medo de tentar. O mundo é desafiador, mas com preparo, coragem e paciência, vocês terão força para seguir em frente. Sejam humildes, persistentes e confiantes. Lutem pelos seus objetivos e por um mundo mais justo. Vocês podem sim!



AÇÕES REALIZADAS E RESULTADOS

Figura 1: Oficina “De meninas para meninas” com 9º ano e 8º ano da manhã, na instituição Bernardo Lemke do município de Nova Hartz - RS



Fonte: Denize Groff - 2025

Primeira oficina: A primeira ação foi marcada por nervosismo e expectativa, pois era a nossa estreia. Mesmo assim, conseguimos conduzir bem a atividade e tiramos fotos com as participantes, o que ajudou a registrar esse momento tão especial.

Segunda oficina: Estávamos mais confiantes, conseguimos nos organizar melhor. A dinâmica foi mais tranquila e participativa. Realizada com as turmas de 6º e 7º ano da tarde.

Figura 2: Oficina “De meninas para meninas” com 9º ano e 8º ano da tarde, na instituição Bernardo Lemke do município de Nova Hartz - RS



Fonte: Denize Groff - 2025

Terceira oficina: Durante a terceira ação, uma das equipes responsáveis por apresentar não pôde comparecer. Mesmo com esse imprevisto, tomamos a frente e garantimos que a atividade acontecesse, demonstrando autonomia e espírito de liderança. Também registramos essa ação em fotos.



AÇÕES REALIZADAS E RESULTADOS

Figura 3: Oficina “De meninas para meninas” com 6º ano e 7º ano da manhã, na instituição Bernardo Lemke do município de Nova Hartz - RS



Fonte: Denize Groff - 2025

Quarta oficina: com apenas 2 projetos apresentando, tivemos que improvisar, criando novas atividades e interações. Mesmo com atividades nunca botadas em prática, a oficina foi tranquila e muito divertida.

Figura 4: Entrevista com: Mulheres à Frente, no município de Nova Hartz - RS



Fonte: Tatiana Kieling - 2025

Na visita à loja Ilha da Moda, pois além de empreendedoras, as donas da loja são também líderes do projeto “Mulheres a frente”. Fomos muito bem recebidas e tiramos fotos tanto na frente da loja quanto dentro do espaço. A ação foi importante para mostrar a presença feminina no comércio e inspirar as meninas a acreditarem em seu potencial no mercado de trabalho.



AÇÕES REALIZADAS E RESULTADOS

Figura 4: Entrevista com: Mulheres à Frente, no município de Nova Hartz - RS



Fonte: Denize Groff - 2025

Na visita à loja Ilha da Moda, fomos muito bem recebidas e tiramos fotos tanto na frente da loja quanto dentro do espaço. A ação foi importante para mostrar a presença feminina no comércio e inspirar as meninas a acreditarem em seu potencial no mercado de trabalho.



6 CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liderança feminina, de acordo com especialistas, ainda enfrenta diversos desafios, apesar dos avanços nas últimas décadas. Questões como desigualdade salarial, preconceito de gênero e a dupla jornada de trabalho ainda dificultam o acesso das mulheres a cargos de liderança. Cada trajetória é muito particular, e ainda é preciso muito estudo e comprometimento da sociedade para compreender esse cenário e promover políticas de incentivo e apoio, com o intuito de aumentar a representatividade feminina em posições de poder e decisão.

De acordo com o relatório “Women in Business 2024 – Caminhos para a Equidade”, disponível no site: <http://women-in-business2024-cenario-brasileiro>

“O Brasil é o 10º país com mais mulheres em cargos de liderança, com 37%, dentre os 28 países abordados no estudo Women in Business: Caminhos para a equidade.”

Esse dado nos faz refletir sobre o quanto é necessário continuar investindo em ações que promovam a equidade de gênero, o acesso à educação de qualidade e o incentivo à liderança desde a juventude. A falta de oportunidades, representatividade e incentivo pode gerar desmotivação e insegurança em muitas meninas e jovens, limitando seus sonhos e conquistas. É essencial que escolas, famílias e instituições trabalhem juntas para oferecer suporte e inspiração às futuras líderes.

Esperamos que o nosso projeto influencie meninas e mulheres a acreditarem em seu potencial, buscando o diálogo, o conhecimento e a força coletiva para romper barreiras impostas pela sociedade. Partimos do pressuposto de que representatividade gera inspiração, e acreditamos que quando uma mulher lidera, ela abre caminho para muitas outras seguirem.

REFERÊNCIAS

Mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança nas empresas brasileiras. Disponível em <https://exame.com..> Acesso em Maio de 2025.

Igualdade de gênero no mercado de trabalho: ações e políticas públicas. Disponível em <https://www.Gov.Br>. Acesso em Maio de 2025

Mulheres ocupam 39% dos cargos de liderança no Brasil. Disponível em: <https://valor.globo.com>. Acesso em Maio de 2025

Machismo ainda é uma barreira para mulheres em cargos de liderança. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br>. Acesso em maio de 2025

Mulheres representam apenas 30,6% dos cargos de liderança no mundo. Disponível em: <https://br.linkedin.com>. Acesso em Junho de 2025

Divulgação em forma de site. Divulgação disponível em: liderancafeminina.carrd.co

Divulgação em post do instagram. Divulgação disponível em: https://instagram.lideranca_feminina



ANEXO 1

Questionário para alunas de 6º ao 9º ano da nossa escola, segue as perguntas:

Idade:___

Turma:___

Qual a principal característica de uma líder?

- ☐ () Mandar nas pessoas
 - ☐ () Organizar e ajudar o grupo
 - ☐ () Ficar famosa
 - ☐ () Ficar quieta e deixar os outros decidirem
- 2. Você acredita que meninas podem ser tão boas líderes quanto os meninos?**

- ☐ () Sim, claro!
- ☐ () Sim, mas é mais difícil para elas
- ☐ () Depende da situação
- ☐ () Não, os meninos costumam ser melhores nisso

3. Você já teve vontade de liderar algo?

- ☐ () Sim, e já liderei!
- ☐ () Sim, mas fiquei com vergonha
- ☐ () Nunca pensei nisso
- ☐ () Não tenho interesse em liderar

4. O que poderia ser considerado um impeditivo para você liderar?

- ☐ () Vergonha ou medo do que vão pensar
- ☐ () Falta de apoio ou incentivo
- ☐ () Acho que não sei liderar
- ☐ () Nada me impede, eu topo o desafio

5. O que faria você se sentir mais segura para liderar?

- ☐ () Ter apoio de amigas e professores
- ☐ () Ver mais meninas líderes ao meu redor
- ☐ () Fazer cursos ou atividades sobre liderança
- ☐ () Acreditar mais em mim mesma

6. Você considera a escola como um espaço democrático e com oportunidades para meninas iniciarem atividades de liderança?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não

ANEXO 2

Entrevista com o projeto: “Mulheres à Frente”. Segue as perguntas:

- 1- Quem participa do projeto?**
- 2- O que incentivou vocês a criarem essa pesquisa?**
- 3- Qual o principal objetivo de vocês com o projeto "mulheres à frente"?**
- 4- Quem está por trás da criação e gestão?**
- 5- Quais foram as suas principais conquistas com o projeto?**



ANEXO 3

Questionários para mulheres responsáveis/mães de alunos de 6º ao 9º ano da nossa escola:

1. Qual sua idade?

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ +56

2. Você está trabalhando atualmente?

- ☐ Sim
- ☐ Não, mas estou procurando.
- ☐ Não, e não estou procurando no momento.
- ☐ Estou aposentada
- ☐ Não, sou do lar, por enquanto preciso tomar conta da casa e da família

3. Você já ocupou cargos de liderança (como coordenadora, supervisora, gerente...)?

- ☐ Sim.
- ☐ Não.

4. Como você se sentiu quando ocupou (ou pretendia ocupar) uma posição de liderança?

- ☐ Confiante.
- ☐ Insegura.
- ☐ Desafiada.
- ☐ Não tentei.
- ☐ Ainda não ocupei.

5. O fato de ser mulher pode ter influenciado nas chances de ocupar cargos mais altos em seu trabalho?

- ☐ Sim, de forma positiva.
- ☐ Sim, de forma negativa.
- ☐ Não influenciou.

6. Quais foram as maiores dificuldades que você encontrou para crescer profissionalmente?

- ☐ Preconceito por ser mulher.
- ☐ Dificuldade para conciliar trabalho e filhos.
- ☐ Falta de apoio dos chefes.
- ☐ Falta de oportunidades.
- ☐ Outro...

7. Você já sentiu que precisava mostrar ser melhor, mais eficiente e capacitada, pelo fato de ser mulher?

- ☐ Sim, muitas vezes.
- ☐ Às vezes.
- ☐ Raramente.
- ☐ Nunca.

8. Na sua opinião, quais qualidades são importantes para uma mulher ser uma boa líder? (Escolha até 3 opções)

- ☐ Inteligente.
- ☐ Ousada.
- ☐ Submissa.
- ☐ Tolerante.
- ☐ Passiva.
- ☐ Obediente.
- ☐ Criativa.
- ☐ Interessada.
- ☐ Amigável.
- ☐ Cordial.
- ☐ Corajosa.

9. Que conselho você daria para mulheres jovens que querem ser líderes no futuro?



ANEXO 4

Entrevista com Andréia Schnorr Fleck sobre “Liderança Feminina no Movimento Tradicionalista Gaúcho”:

- 1- Pra começar, qual é o qual o seu papel hoje dentro do CTG?
- 2- Como começou a tua história dentro do movimento tradicionalista? Desde sempre sonhava em participar ou foi acontecendo aos poucos?
- 3- Ao longo dessa caminhada, você já enfrentou alguma dificuldade por ser mulher nesse espaço? Como lidou com isso?
- 4- Como você enxerga a participação das mulheres no CTG hoje? Sente que as coisas estão mudando?
- 5- Em algum momento você sentiu que precisava se provar mais só por ser mulher nesse espaço? Como foi isso pra você?
- 6- Na tua visão, que qualidades uma mulher precisa ter para liderar bem dentro de um CTG?
- 7 - Já ocupou ou ocupa algum cargo de liderança dentro de um CTG ou entidade tradicionalista?
- 8 - Em sua percepção, há espaço suficiente para mulheres em cargos de liderança dentro do MTG?
- 9 - Você conhece mulheres que ocupam cargos de liderança no MTG (patroas, coordenadoras, conselheiras, etc.)?
- 10 - Na sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres para ocupar cargos de liderança no MTG?
 - () Machismo/cultura patriarcal
 - () Falta de oportunidades
 - () Falta de apoio interno nas entidades
 - () Falta de tempo por acúmulo de tarefas
 - () Falta de vontade das próprias mulheres para ocupar cargos
 - () Outros: _____
- 11 - Você acredita que o MTG tem evoluído em relação à igualdade de gênero na liderança?
 - () Sim, muito
 - () Sim, mas lentamente
 - () Pouco
 - () Não
- 12 - Que ações poderiam incentivar mais mulheres a assumirem posições de liderança no tradicionalismo?
- 13 - Como você avalia a contribuição das mulheres no fortalecimento do MTG?
 - () Muito relevante
 - () Razoavelmente relevante
 - () Pouco relevante
 - () Nada relevante
- 14 - E pra encerrar: que conselho você daria para meninas e mulheres que sonham em liderar no CTG ou em qualquer outro espaço?