

# MULHERES

# NO CONTROLE

2023

*DESAFIOS, REFLEXÕES E PERCEPÇÕES  
PELO OLHAR DAS PROFISSIONAIS*



**Fortaleza**  
PREFEITURA  
Controladoria  
e Ouvidoria



**Conaci**  
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO

## AUTORAS e AUTORES



### CHRISTINA MACHADO

Secretária - chefe Controladoria e  
Ouvidoria Geral do Município de Fortaleza  
christina.machado@cgm.fortaleza.ce.gov.br



### DÉBORA SEVERINO

Secretária - executiva do Conselho  
Nacional de Controle Interno  
conaci@conaci.org.br

### PATRÍCIA CRUZ

Assessora jurídica da 2ª Procuradoria de  
Justiça do Ministério Público



### FLORA TELES

Coordenadora de transparência e  
integridade da CGM Fortaleza  
flora.teles@cgm.fortaleza.ce.gov.br



### THAIS VENTURATTO

Assessora de comunicação do Conselho  
Nacional de Controle Interno  
comunicacao@conaci.org.br



### RITA ARAÚJO

Assessora de planejamento e desenvolvimento  
institucional da CGM Fortaleza  
rita.araujo@cgm.fortaleza.ce.gov.br

### EDUARDO LOBO

Assessor de comunicação da CGM Fortaleza  
eduardo.lobo@cgm.fortaleza.ce.gov.br  
Jornalista MTE JP 2083/CE



### LORENA RIBEIRO

Estagiária de comunicação da CGM Fortaleza  
lorena.ribeiro@cgm.fortaleza.ce.gov.br



### GUTEMBERG FIRMINO

Articulador de Controle Interno  
gutemberg.firmino@cgm.fortaleza.ce.gov.br



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	3
METODOLOGIA .....	5
DADOS DA PESQUISA.....	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS.....	40

# INTRODUÇÃO

**MULHERES NO CONTROLE: DESAFIOS, REFLEXÕES E  
PERCEPÇÕES PELO OLHAR DAS PROFISSIONAIS**

O Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) tem por objetivo congrega os órgãos de controle interno da gestão Pública, focado no âmbito do poder executivo federal, estadual e municipal. Em seu planejamento estratégico realizado no ano de 2022, o Conaci considerou como um dos objetivos estratégicos o apoio ao protagonismo das mulheres no controle. Esta pesquisa, intitulada "Mulheres no Controle: Desafios, Reflexões e Percepções pelo Olhar das Profissionais", surge como um instrumento de avaliação dos obstáculos enfrentados por mulheres executivas no campo da controladoria.

À medida que as mulheres conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho, incluindo posições hierárquicas elevadas, é fundamental examinar o cenário específico da controladoria, notadamente marcado pela predominância masculina nos altos escalões da gestão pública. A análise dos desafios profissionais e pessoais enfrentados por essas mulheres revela um panorama complexo, onde a dualidade entre as responsabilidades do lar e do trabalho desencadeia uma série de estratégias para equilibrar essas importantes dimensões de suas vidas.

A influência da educação formal e da globalização tem sido um catalisador significativo nesse avanço, resultando em um número expressivo de mulheres com níveis de escolaridade superiores aos dos homens. Contudo, mesmo diante desses avanços, persiste uma cultura de dominação masculina que permeia os valores sociais. O dilema "família versus trabalho" emerge como uma questão crucial, destacando a necessidade de explorar a representatividade da mulher nas organizações, a igualdade salarial e as complexas interações entre trabalho e família.

Diante desses desafios e reflexões, a pesquisa apresenta na perspectiva das participantes a relação entre os fatores de desenvolvimento de carreira em suas áreas. A análise revela um expressivo interesse nesse aspecto, indicando que estratégias voltadas para o desenvolvimento de carreiras podem ser ferramentas valiosas para a motivação e retenção de talentos na administração pública.

Além disso, a pesquisa destaca a importância no aprimoramento do potencial das profissionais, revelando que uma significativa parcela acredita que seu potencial é, de fato, aproveitado. Isso não apenas contribui para a eficiência individual, mas também para o fortalecimento das organizações do controle interno, uma vez que colaboradores motivados tendem a desempenhar suas funções de maneira mais comprometida e eficaz.

No decorrer desse material, exploraremos as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres executivas em seu desenvolvimento profissional. As respostas revelam desafios como a conciliação de responsabilidades, a falta de oportunidades de crescimento, as limitações financeiras e gestão do tempo. Sugestões estratégicas são indicadas para superar essas dificuldades, reconhecendo a importância de políticas flexíveis, planos de carreira claros e apoio.

Finalmente, ao explorar as oportunidades desejadas pelas participantes em suas trajetórias, a pesquisa revela aspirações diversas, desde a manutenção do cargo de liderança até a busca por melhor remuneração e crescimento profissional. Essas aspirações evidenciam a necessidade de investimento contínuo na capacitação e desenvolvimento profissional, não apenas para o benefício individual, mas para o fortalecimento coletivo e o progresso das organizações.

# **METODOLOGIA**

**MULHERES NO CONTROLE: DESAFIOS, REFLEXÕES E  
PERCEPÇÕES PELO OLHAR DAS PROFISSIONAIS**

## METODOLOGIA

A pesquisa em questão buscou compreender o perfil e a trajetória profissional de mulheres que atuam na área de Controle Interno e Compliance. Para alcançar esse objetivo, foram desenvolvidos grupos de perguntas categorizadas em perfil pessoal e trajetória profissional. A metodologia aplicada utilizou questionamentos inspirados em estudos relevantes, adotando uma abordagem mista com perguntas objetivas e abertas.

### Perfil das Respondentes

A primeira bateria de perguntas, voltada para o perfil pessoal, visava coletar informações demográficas e socioeconômicas das participantes. As perguntas incluíram aspectos como local de residência, renda média familiar, escolaridade, estado civil, presença de filhos, raça/etnia, e ocupação atual ou histórico profissional no caso de não possuir vínculo empregatício.

#### *Comparativo e Objetivo das Perguntas:*

1. Onde você reside, cidade e estado?
  - Comparações geográficas e identificação de padrões regionais.
2. Renda Média Familiar
  - Avaliação do contexto socioeconômico das participantes.
3. Escolaridade
  - Verificação do nível educacional, correlacionando-o com a área de atuação.
4. Estado Civil
  - Compreensão de possíveis influências no desenvolvimento profissional.
5. Você possui filhos?
  - Análise da relação entre maternidade e carreira.
6. Raça/Etnia
  - Exploração da diversidade racial/étnica nas áreas de Controle Interno e Compliance.
7. Cargo atual no trabalho
  - Identificação da posição ocupada, incluindo a especificidade para quem não está vinculado.
8. Atuação em Controle Interno e Compliance
  - Verificação da presença e localização na área, se aplicável.

### Trajétória Profissional

O segundo bloco de perguntas, focado na trajetória profissional, buscou captar experiências, desafios e perspectivas das respondentes. Questões abordaram dificuldades, oportunidades, experiências emocionais, liderança, qualificação, planejamento de carreira, apoio, esforço percebido, e ações para melhorar a saúde mental.

#### *Comparativo e Objetivo das Perguntas:*

1. Dificuldades no desenvolvimento profissional
  - Identificação de obstáculos enfrentados pelas mulheres na área.
2. Oportunidades destacadas na trajetória profissional
  - Mapeamento de momentos positivos e impulsionadores na carreira.
3. Constrangimento emocional por ser mulher
  - Avaliação da existência e tipologia de constrangimentos.

4. Sentimento de esgotamento devido ao acúmulo de atividades
  - Compreensão do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
5. Igualdade de tratamento para mulheres em cargos de liderança
  - Percepção sobre equidade de gênero na liderança.
6. Experiência em cargos de liderança/chefia
  - Identificação da presença e experiência em posições de liderança.
7. Consideração de diferenças físicas e emocionais no ambiente de trabalho
  - Reflexão sobre inclusão e respeito às diferenças.
8. Qualificação como meio de ascensão profissional
  - Relação entre qualificação e avanço na carreira.
9. Planejamento da trajetória profissional
  - Avaliação da existência e natureza do planejamento de carreira.
10. Interesse em desenvolver plano de carreira específico
  - Avaliação do interesse em estratégias de desenvolvimento profissional.
11. Percepção do aproveitamento do potencial
  - Análise da auto avaliação quanto à realização do potencial.
12. Dificuldades para o desenvolvimento profissional
  - Identificação de obstáculos percebidos pelas participantes.
13. Oportunidades desejadas na trajetória profissional
  - Exploração de aspirações e metas profissionais.
14. Comparação de esforço qualitativo entre homens e mulheres
  - Avaliação da percepção de igualdade no esforço investido no trabalho.
15. Rede de apoio na trajetória profissional
  - Identificação de suportes sociais e profissionais.
16. Contribuições para melhorar o ambiente nas organizações
  - Sugestões para promover inclusão e igualdade.
17. Atividades para melhorar a saúde mental
  - Estratégias adotadas para o cuidado com a saúde mental.

A pesquisa obteve 319 respostas, com 297 respondentes concordando com a divulgação e uso dos dados. O questionário da pesquisa foi elaborado com perguntas objetivas e abertas, inspirado conforme referências bibliográficas pontuadas ao final desse documento. A pesquisa foi aplicada com o uso da ferramenta do Google Forms e na metodologia survey, durante o período de 60 dias, entre 8 de março a 8 de maio. A análise dos resultados permite uma compreensão mais profunda das experiências e desafios enfrentados por mulheres em Controle Interno e Compliance, proporcionando insights valiosos para promover a equidade de gênero e aprimorar o ambiente profissional.

## PERFIL DAS RESPONDENTES

A pesquisa "Mulheres no Controle" emerge como um fascinante mergulho nas realidades, conquistas e desafios enfrentados por mulheres ocupando posições de destaque e liderança no cenário brasileiro. Neste estudo abrangente, exploramos não apenas a diversidade geográfica que essas mulheres representam, mas também os intrincados vínculos entre renda familiar, escolaridade, estado civil e etnia. A análise minuciosa desses fatores não apenas delinea um quadro vívido da representatividade feminina, mas também ilumina nuances cruciais que merecem reflexão crítica e propostas proativas para fortalecer e promover ainda mais a igualdade de oportunidades e o empoderamento das mulheres no ambiente profissional. Convidamos você à adentrar nesse panorama rico e multifacetado, descobrindo as vozes e trajetórias inspiradoras das mulheres que estão no controle.

Em relação a cidade de residência:



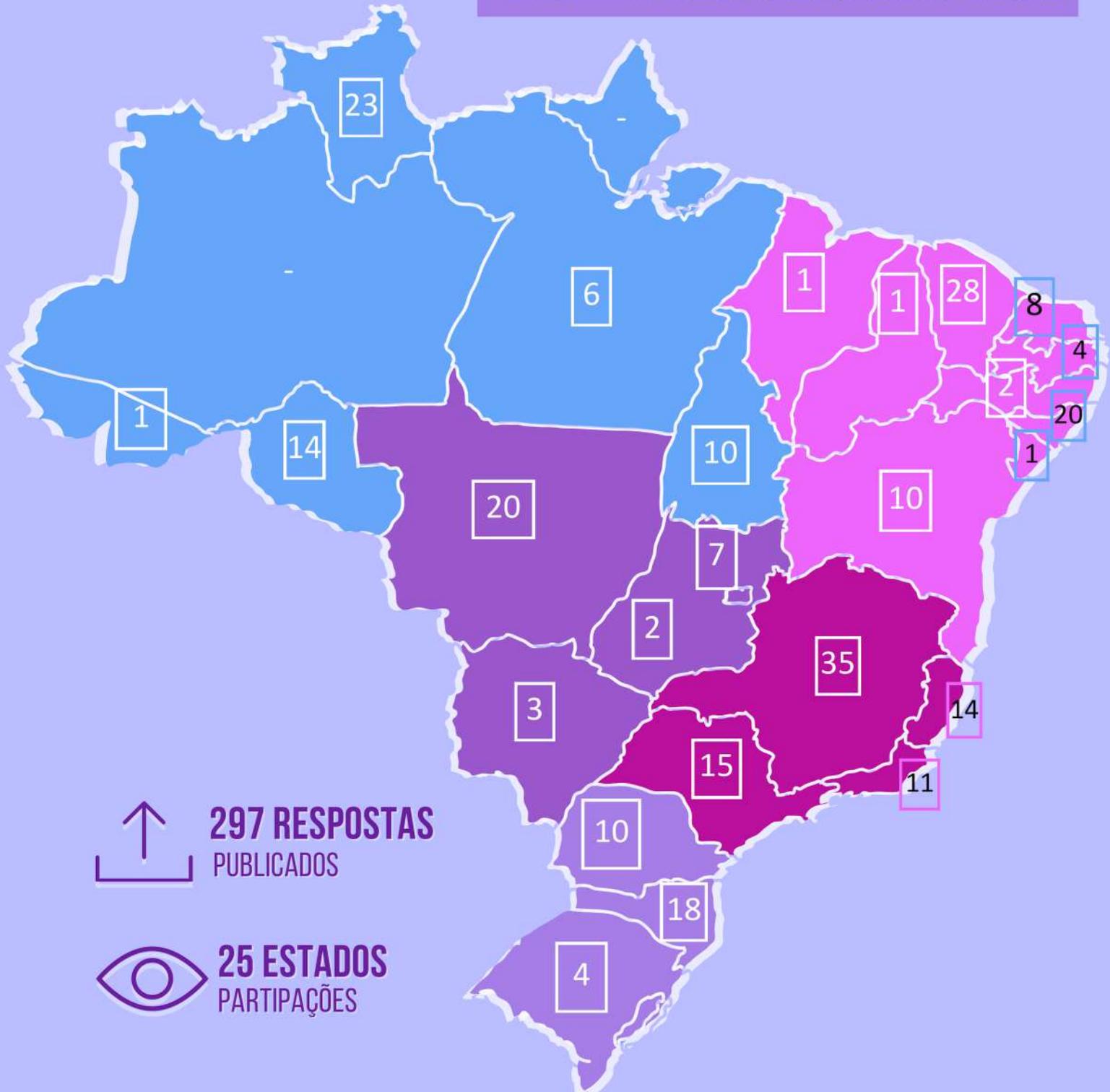
<https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=1KJKjwclLcb0YM6CtW9F7YUWeSJOtRYw&ll=-15.618034402636654%2C-41.07265397765063&z=5>

# PESQUISA

QUANTIDADE DE RESPOSTAS POR ESTADO BRASILEIRO E DISTRITO FEDERAL

297 RESPOSTAS

## REPRESENTATIVIDADE DA LOCALIZAÇÃO DAS RESPONDENTES



↑ 297 RESPOSTAS PUBLICADOS

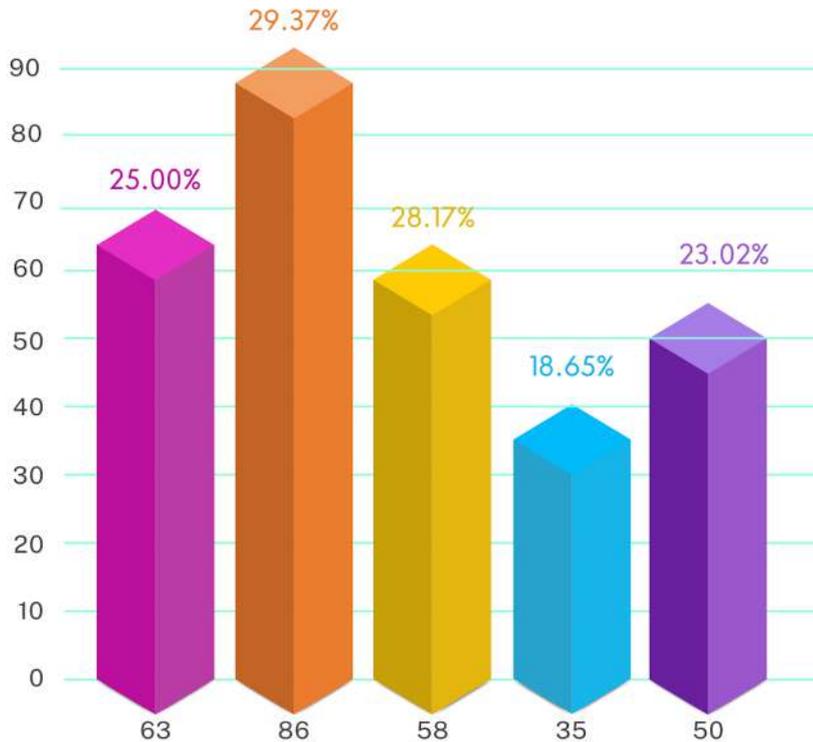
👁️ 25 ESTADOS PARTICIPAÇÕES

**Representatividade por Região:** A análise das respostas revela uma concentração significativa nas regiões Sudeste (36.7%) e Nordeste (34.3%), totalizando 71% das participações. As regiões Norte, Centro-Oeste e Sul contribuíram com 9.5%, 7.5%, e 6.7%, respectivamente. Minas Gerais (14%), São Paulo (10%), e Rio de Janeiro (8%) foram os estados mais representados.

## PESQUISA

## RENDA MÉDIA FAMILIAR EM REAIS

297 RESPOSTAS



**Mil - 5 mil reais** ■  
**5 - 10 mil reais** ■  
**10 - 15 mil reais** ■  
**15 - 20 mil reais** ■  
**+ 20 mil reais** ■

Ao analisar os resultados da pesquisa focada exclusivamente no público feminino, emerge uma visão abrangente sobre a distribuição da renda familiar. Com um total de 297 participantes, a pesquisa revela padrões distintos nas faixas salariais, proporcionando insights sobre a realidade econômica das mulheres pesquisadas.

### Distribuição de Mulheres em Cada Faixa Salarial:

#### Mais de R\$ 20 mil:

Uma parcela significativa, representando aproximadamente 23.02% do total de mulheres pesquisadas, revela uma realidade de renda elevada, indicando um grupo financeiramente estável.

#### De R\$ 15 mil a R\$ 20 mil:

Com 18.65% das participantes nesta faixa salarial, observamos uma presença considerável em estratos de renda considerados acima da média, sugerindo uma diversidade econômica no grupo.

#### De R\$ 10 mil a R\$ 15 mil:

A faixa salarial de R\$ 10 mil a R\$ 15 mil é a mais representada, com 28.17% das mulheres enquadradas nesse intervalo. Isso sugere uma presença expressiva em uma camada intermediária de renda.

#### De R\$ 5 mil a R\$ 10 mil:

Cerca de 29.37% das participantes compõem esta faixa salarial, indicando uma considerável presença na classe média, onde a estabilidade financeira pode variar.

#### De R\$ 1 mil a R\$ 5 mil:

Com 25.00% das mulheres pesquisadas nesta faixa salarial, identificamos um contingente significativo enfrentando desafios econômicos ou desfrutando de uma estabilidade financeira mais modesta.

Esta análise evidencia não apenas a diversidade de renda entre as mulheres pesquisadas, mas também oferece uma compreensão mais profunda das distintas realidades econômicas dentro deste grupo. Essa visão estratificada é crucial para informar políticas e programas que visem abordar as necessidades específicas das mulheres em diferentes faixas salariais, promovendo equidade e inclusão econômica.

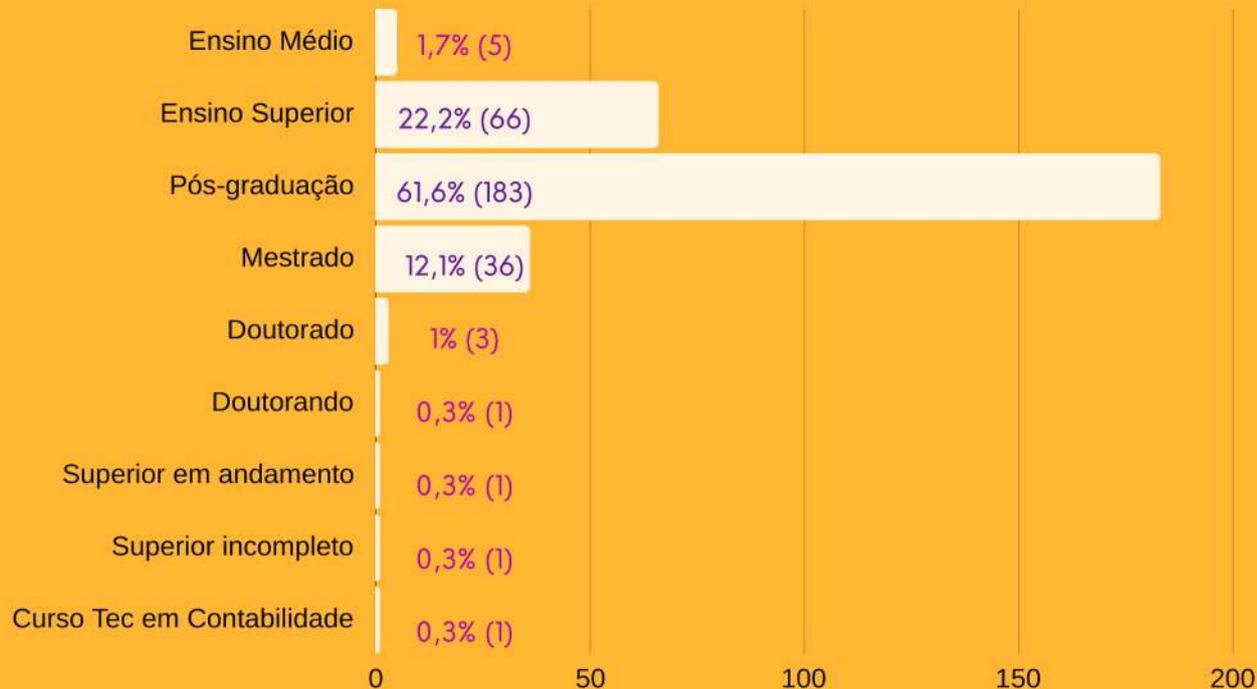
A análise sugere também que, em geral, cargos mais elevados e especializados tendem a ter rendas mais altas, associadas com níveis educacionais avançados. Cargos de controle interno, mesmo em diferentes setores, mostram uma diversidade de renda, indicando que experiência e especialização também desempenham papéis significativos.

A diversidade na renda familiar foi notável, com cargos de liderança, como Diretoria e Auditora-Chefe, apresentando rendas acima de R\$ 20 mil, enquanto cargos intermediários, como Coordenadores e Gerentes, variaram de R\$ 1 mil a R\$ 10 mil. Cargos de controle interno, como Controladora Interna e Gerente de Transparência, mostraram rendas de R\$ 5 mil a R\$ 15 mil. A análise sugere que cargos mais elevados e especializados estão associados com rendas mais altas, mas a experiência e especialização também desempenham papéis significativos.

## PESQUISA

### ESCOLARIDADE

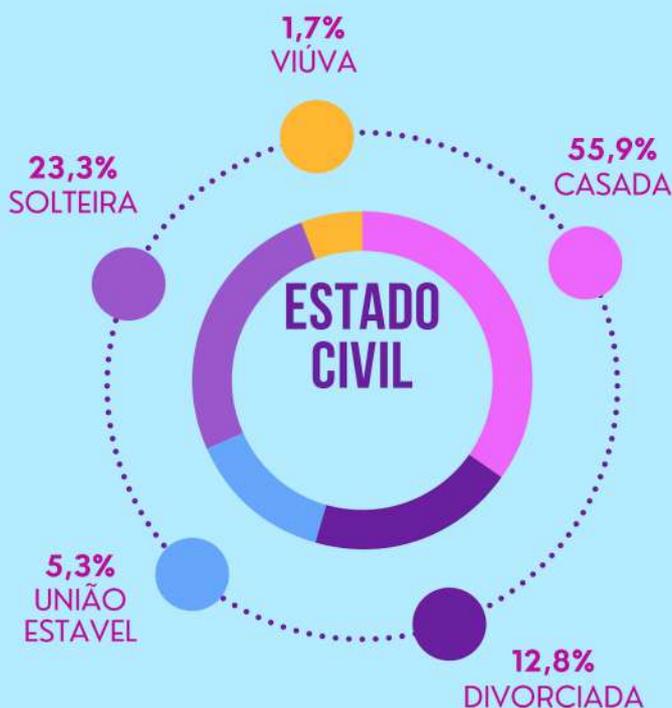
297 RESPOSTAS



Ao examinar os resultados das pesquisas sobre o nível de escolaridade, percebemos uma rica diversidade educacional entre os participantes, abrangendo desde o Ensino Médio completo até Doutorado em andamento. Nota-se uma predominância nas respostas relacionadas à Pós-graduação ou Especialização, indicando um comprometimento expressivo com a educação continuada.

Essa variedade reflete a importância atribuída à qualificação profissional. Contudo, também identificamos pessoas com Ensino Médio completo ou Superior em andamento, sugerindo oportunidades de aprimoramento educacional. Diante dessa diversidade enriquecedora, propomos uma perspectiva propositiva que valorize ainda mais a busca por qualificação profissional.

Podemos incentivar iniciativas que ampliem o acesso à educação superior e programas de pós-graduação, além de investir em estratégias que diminuam as disparidades educacionais. Sugerimos a implementação de políticas que promovam a formação ao longo da vida, visando um mercado de trabalho mais inclusivo e capacitado. Este cenário destaca a importância de um compromisso contínuo com a educação, contribuindo para um ambiente profissional mais equitativo, dinâmico e preparado para os desafios futuros.



## PESQUISA

ESTADO CIVIL  
297 RESPOSTAS

Ao analisar as respostas relacionadas ao estado civil, podemos categorizá-las e apresentar os resultados em porcentagens, destacando as principais afinidades.

As categorias incluem:

- Casada: 55,9%
- Solteira: 23,3%
- Divorciada: 12,8%
- União Estável: 5,3%
- Viúva: 1,7%

Observamos que a maioria das respostas indica o estado civil como casada, representando 55,9% das participações. Solteira é a segunda categoria mais frequente, com 23,3%. Divorciada e União Estável têm participações menores, com 12,8% e 5,3%, respectivamente. Viúva têm a menor representação, com 1,7%.

Essa análise reflete a diversidade de estados civis entre os respondentes, fornecendo uma visão abrangente das relações matrimoniais e parcerias estáveis em nossa amostra.

## PESQUISA

MATERNIDADE  
297 RESPOSTAS

## PESQUISA

RAÇA/ETNIA

297 RESPOSTAS



Analisando as respostas relacionadas à raça e etnia, agrupei as principais respostas por afinidade e apresento os resultados em porcentagem:

- Parda: 40,1%
- Branca: 52,3%
- Amarela: 1,7%
- Preta: 5,4%
- Prefiro não responder: 1%

Essa análise destaca que a maioria das respostas está na categoria "Branca," representando 52,3% das respostas. Em seguida, a categoria "Parda" é a segunda mais frequente, com 40,1%. As categorias "Preta" e "Amarela" possuem uma representação menor, cada uma com 5,4% e 1,7%, respectivamente. A opção "Prefiro não responder" foi a menos escolhida, com apenas 1%.

Essa distribuição revela a diversidade de respostas relacionadas à raça e etnia, refletindo a heterogeneidade da população em relação a essas características.

## PESQUISA

### CONTROLE INTERNO E COMPLIANCE

297 RESPOSTAS



SIM

93%

NÃO

7%

## PESQUISA

### CARGO QUE OCUPA ATUALMENTE NO TRABALHO?



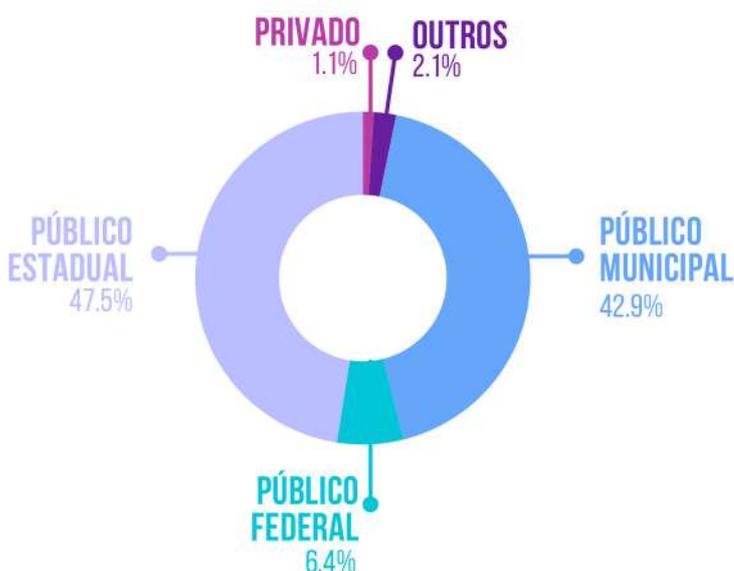
# 189

CARGOS EXISTENTES PARA DENOMINAR A FUNÇÃO DE CONTROLE

## PESQUISA

### SE SIM, EM QUAL SETOR?

282 RESPOSTAS



As mulheres participantes que atuam em controle interno e conformidade apresentam a seguinte distribuição nos diversos setores: 47,5% no setor público estadual, 42,9% no setor público municipal, 6,4% no setor público federal, 1,1% no setor privado, 0,4% no setor interfederativo, 0,4% em fundações públicas de direito privado, 0,4% em ouvidoria e 0,4% em Organizações Sociais - OS.

O resultado destaca a significativa presença dessas profissionais em setores públicos municipais e estaduais.



# **DADOS DA PESQUISA**

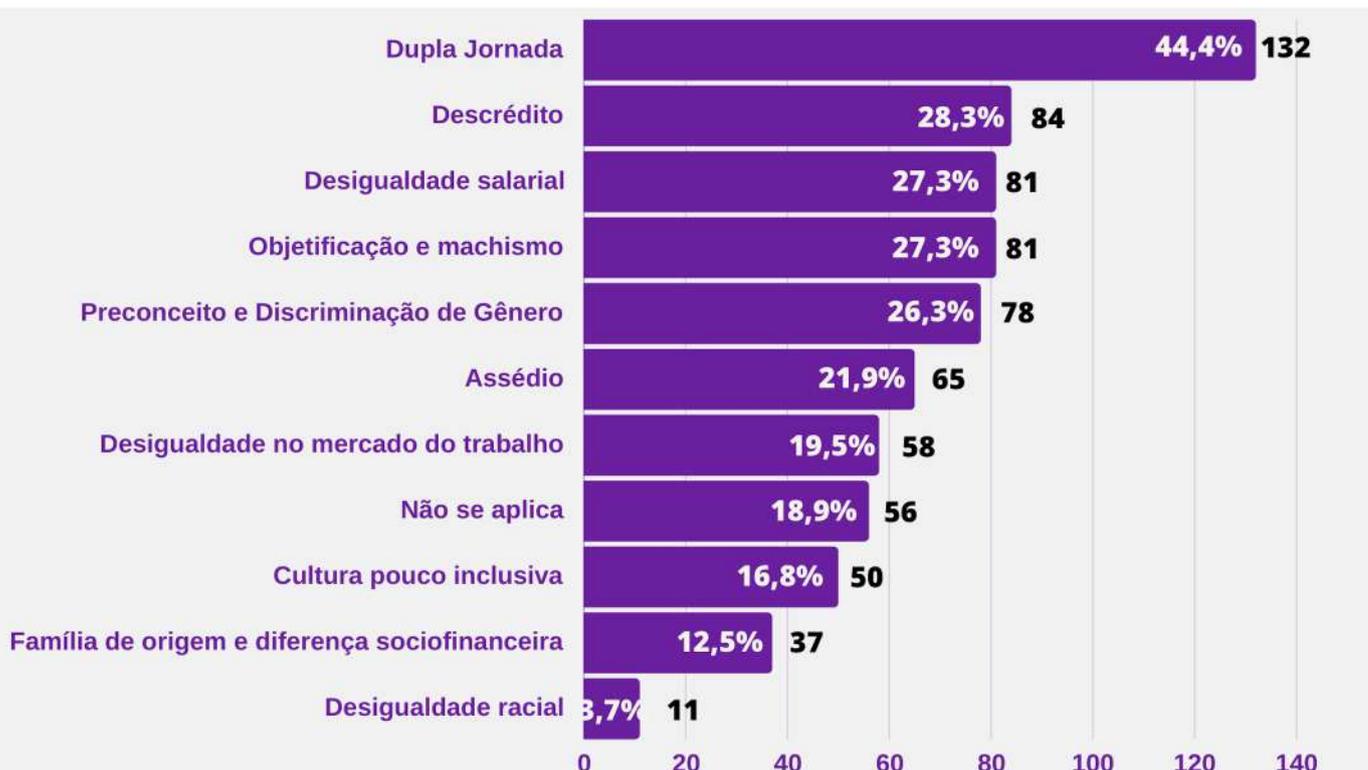
**MULHERES NO CONTROLE: DESAFIOS, REFLEXÕES E  
PERCEPÇÕES PELO OLHAR DAS PROFISSIONAIS**

# TRAJETORIA PROFISSIONAL

## PESQUISA

QUAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL?

297 RESPOSTAS



As mulheres têm enfrentado grande variedade de desafios no desenvolvimento profissional, desde dupla jornada e maternidade até desigualdade salarial, assédio no ambiente de trabalho, cultura pouco inclusiva e descrédito. Essas dificuldades destacam, certamente, a importância de abordar questões de gênero e criar ambientes de trabalho mais equitativos.

### Análise das Dificuldades Profissionais Femininas e Propostas de Solução

#### Dupla Jornada e Maternidade

**Desafio:** Mulheres frequentemente enfrentam o ônus da dupla jornada, conciliando trabalho e responsabilidades domésticas, incluindo a maternidade.

**Sugestão:** Empresas podem implementar políticas de flexibilidade de horários e creches no local de trabalho.

#### Desigualdade Salarial

**Desafio:** Apesar de avanços, disparidades salariais persistem entre homens e mulheres.

**Sugestão:** Adoção de práticas transparentes de remuneração e avaliações salariais regulares.

#### Objetificação e Machismo

**Desafio:** A persistência de estereótipos de gênero pode levar à objetificação, onde as pessoas são reduzidas a características físicas em vez de serem reconhecidas por suas habilidades profissionais.

**Sugestão:** Implementar programas de conscientização e treinamento que abordem estereótipos de gênero, assédio e discriminação no local de trabalho. Isso pode incluir workshops, palestras e material educacional.

### Descrédito

**Desafio:** Mulheres frequentemente enfrentam o desafio de serem descreditadas ou subestimadas no ambiente profissional simplesmente por serem mulheres. Isso pode se manifestar através de dúvidas sobre suas habilidades, competências e capacidade de liderança.

**Sugestão:** Oferecer treinamento em viés inconsciente para todos os funcionários, incluindo líderes, para ajudar a identificar e mitigar decisões influenciadas por preconceitos de gênero.

Considerando as principais dificuldades, sugere-se que a administração pública promova:

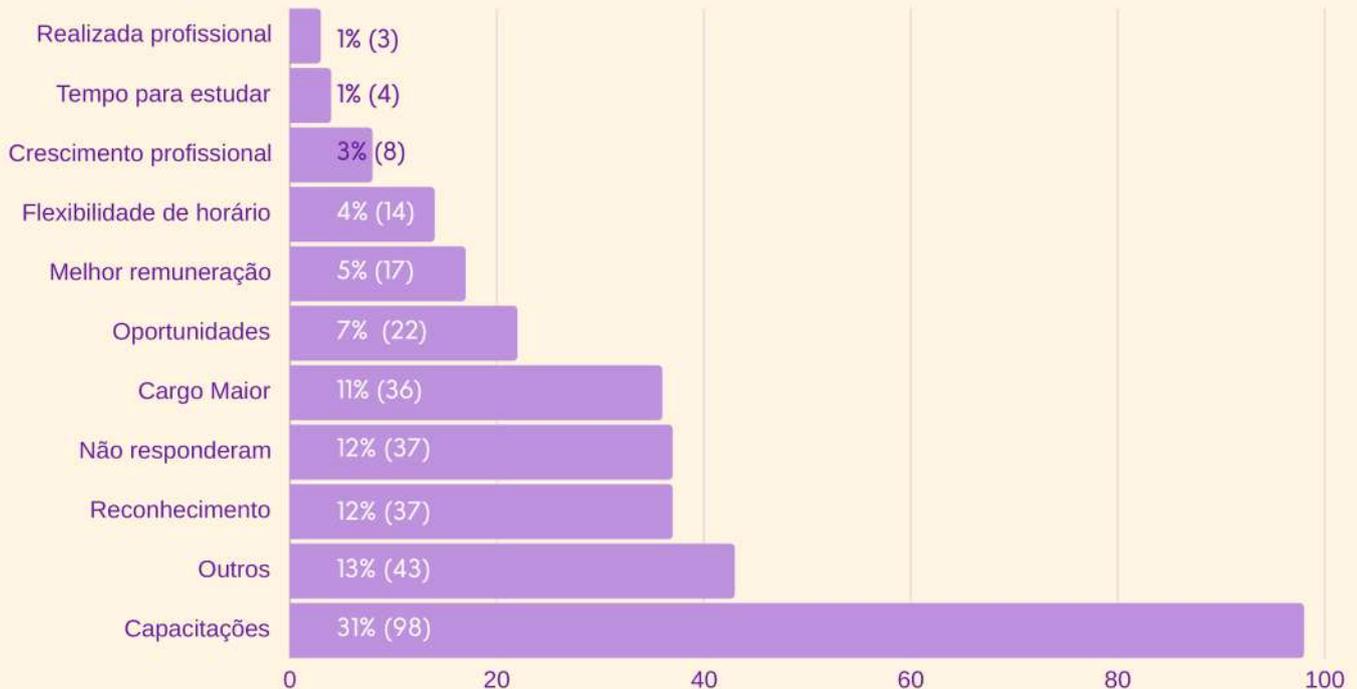
- Flexibilidade de Horários e Apoio à Maternidade: implementação de políticas que permitam flexibilidade de horários e ofereçam suporte à maternidade.
- Transparência Salarial e Equidade de Gênero: adoção de medidas para garantir transparência salarial e promover a equidade de gênero.
- Criação de Ambientes Inclusivos e Prevenção ao Assédio: desenvolvimento de programas para criar ambientes inclusivos e prevenir o assédio.
- Promoção com Base em Mérito e Igualdade de Oportunidades: garantia de promoção com base no mérito e igualdade de oportunidades para homens e mulheres.
- A implementação dessas medidas visa criar ambientes de trabalho mais justos e igualitários, contribuindo para o empoderamento feminino e a redução das disparidades de gênero.



# PESQUISA

## QUE OPORTUNIDADES VOCÊ PODE DESTACAR EM SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL?

296 RESPOSTAS



### Análise das Respostas da Pesquisa: Oportunidades Profissionais

A pesquisa revela uma diversidade de aspirações e expectativas profissionais, refletindo a pluralidade de objetivos e desejos dos participantes. Vamos analisar as principais respostas e suas porcentagens.

#### 1. Manutenção do Cargo de Liderança

Ideia: Desejo de manter o cargo de liderança devido ao esforço dedicado.

Necessidade: Reconhecimento contínuo e estabilidade no papel de liderança.

#### 2. Estudo em Temáticas Internacionais

Ideia: Explorar políticas de controle governamental fora do Brasil para troca de experiências.

Necessidade: Ampliação de conhecimentos globais e benchmarking internacional.

#### 3. Ampliar Conhecimentos Práticos

Ideia: Acompanhar de perto as vivências mencionadas em cursos e qualificações.

Necessidade: Integração teoria-prática para aprimoramento profissional.

#### 4. Melhor Salário e Crescimento Profissional

Ideia: Busca por remuneração condizente e progressão na carreira.

Necessidade: Reconhecimento financeiro e avanço profissional.

#### 5. Plano de Cargos e Salários Adequados

Ideia: Ter planos compatíveis com a responsabilidade do controle interno.

Necessidade: Estruturação clara de progressão profissional e salarial.

#### 6. Pós-Graduação *Stricto Sensu* - Mestrado

Ideia: Busca pela especialização acadêmica avançada.

Necessidade: Aprofundamento teórico para contribuição significativa.

### 7. Crescimento Contínuo

Ideia: Busca por desenvolvimento constante na carreira.

Necessidade: Oportunidades de aprendizado contínuo.

### 8. Tempo Disponível para Estudo

Ideia: Requisição de tempo para pesquisa e estudo na área de atuação.

Necessidade: Flexibilidade para equilibrar trabalho e estudo.

### 9. Satisfação Atual

Ideia: Contentamento com a trajetória profissional atual.

Necessidade: Reconhecimento e valorização do percurso alcançado.

### 10. Troca de Experiências em Visitas Técnicas

Ideia: Visitas a outros órgãos de controle para compartilhar boas práticas.

Necessidade: Enriquecimento por meio de intercâmbio de experiências.

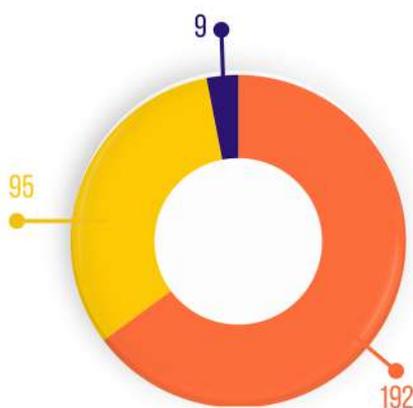
## Comparativo com Investimento na Carreira Profissional:

Uma equipe sem investimentos em capacitação pode apresentar deficiências significativas. A falta de atualização pode resultar em obsolescência de habilidades, redução da eficiência e falta de inovação. Além disso, a ausência de investimento na carreira pode impactar negativamente a motivação e o engajamento dos colaboradores.

## PESQUISA

### NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL, VOCÊ EM ALGUM MOMENTO SENTIU-SE CONSTRANGIDA EMOCIONALMENTE PELO SIMPLES FATO DE SER MULHER?

297 RESPOSTAS



**SIM**

65%

**NÃO**

32%

**NÃO SE APLICA**

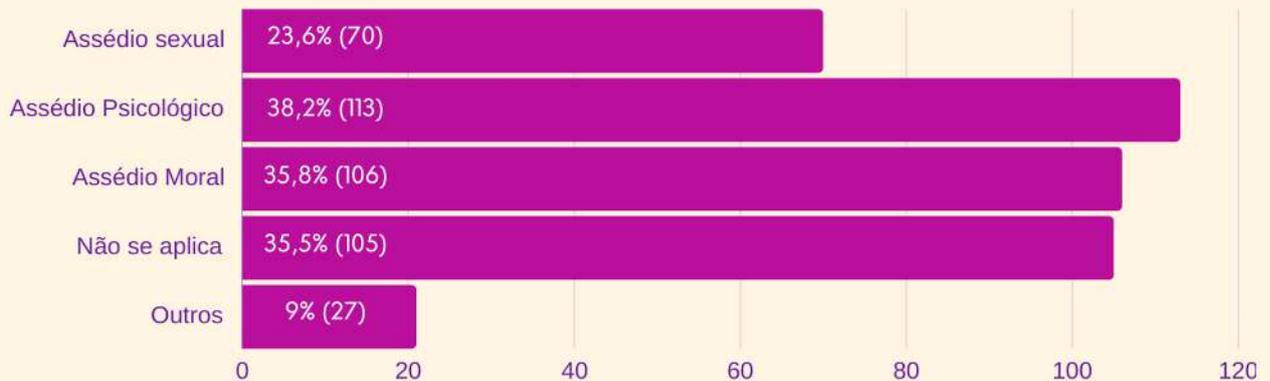
3%

Com base nos resultados das pesquisas, é evidente que algumas respondentes relataram ter se sentido constrangidas emocionalmente em algum momento de suas trajetórias profissionais pelo simples fato de serem mulheres.

Embora haja uma diversidade de respostas, o "Sim" indica a persistência de situações de constrangimento de gênero no ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio é inaceitável e revela desafios persistentes que as mulheres enfrentam em diversos setores profissionais.

Diante disso, é crucial adotar uma postura crítica e proativa para combater tais comportamentos, promovendo a igualdade de gênero e o respeito no ambiente profissional.

Boas práticas incluem a implementação de políticas claras contra o assédio, a conscientização por meio de treinamentos, a promoção de lideranças femininas e a criação de um ambiente que encoraje a denúncia e proteja as vítimas. A erradicação do constrangimento emocional baseado no gênero é essencial para garantir um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitoso para todos.



A pesquisa consistiu em perguntas específicas, destacando a frequência e os tipos de assédio vivenciados pelas entrevistadas. As respostas foram categorizadas para análise e comparação.

## Resultados

### Tipos de Constrangimento Emocional

As entrevistadas que responderam afirmativamente à pergunta foram questionadas sobre o tipo de constrangimento emocional que enfrentaram. As respostas foram categorizadas da seguinte forma:

- **Assédio Psicológico:** 38,2% relataram ter vivenciado assédio psicológico;
- **Assédio Moral:** 35,8% mencionaram ter enfrentado assédio moral;
- **Assédio Sexual:** 23,6% afirmaram ter passado por situações de assédio sexual;
- **Cerceamento do Direito à Fala:** 10% mencionaram situações em que sentiram que seu direito de se expressar foi cerceado.
- **Descredito:** 5% relataram ter enfrentado descredito em suas opiniões;
- **Linguagem Machista:** 5% apontaram situações em que foram alvo de linguagem machista.
- **Presença Ignorada em Reuniões de Trabalho:** 5% mencionaram ter sido ignoradas em reuniões.
- **Falta de Oportunidade por Ser Mulher:** 5% relataram ter enfrentado falta de oportunidades profissionais devido ao gênero.
- **Opinião Minimizada:** 5% sentiram que suas opiniões foram minimizadas.

Entre os tipos de assédio, o assédio psicológico foi o mais prevalente, seguido pelo assédio moral e sexual. Algumas entrevistadas mencionaram enfrentar mais de um tipo de assédio ao longo de suas carreiras. Dentre as situações de descredito, opinião minimizada e falta de oportunidade por ser mulher, houve uma relação de 15%.

Os resultados destacam a prevalência do constrangimento emocional no ambiente de trabalho, principalmente por assédio psicológico.

A diversidade de situações relatadas ressalta a complexidade do problema, indicando a necessidade de ações preventivas e educativas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

## RECOMENDAÇÕES PARA AÇÕES FUTURAS:

- Treinamento e Conscientização.
- Promover programas de treinamento para conscientização sobre assédio, destacando os diferentes tipos e impactos.
- Incentivar a criação de ambientes de trabalho que promovam o respeito mútuo.
- Políticas de Igualdade de Gênero.
- Garantir canais de comunicação eficazes para as vítimas.
- Promoção da Diversidade.
- Incentivar a diversidade em cargos de líder.
- Estabelecer metas claras para aumentar a presença de mulheres em todos os níveis hierárquicos.
- Acompanhamento e Apoio.
- Implementar processos de acompanhamento regulares para monitorar.

A pesquisa destaca a importância de continuar o diálogo sobre igualdade de gênero e assédio no ambiente profissional. A implementação eficaz de políticas e práticas inclusivas é crucial para criar ambientes de trabalho onde todas as mulheres se sintam respeitadas e protegidas. O desafio persiste, mas a conscientização e a ação coletiva podem promover mudanças significativas.

## PESQUISA

JÁ SE SENTIU ESGOTADA EM RAZÃO DO ACÚMULO DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS E PESSOAIS?

297 RESPOSTAS



Com base nas respostas fornecidas, verificou-se que uma parcela significativa das participantes relatou sentir-se esgotada devido ao acúmulo de atividades profissionais e pessoais.

Aqui estão algumas análises quanto aos motivos que podem levar a esse esgotamento:

**Sobrecarga de Tarefas Profissionais e Pessoais:**

Muitas mulheres afirmaram sentir-se esgotadas, indicando uma sobrecarga nas atividades tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. Isso pode incluir a responsabilidade de equilibrar carreiras profissionais, responsabilidades familiares e tarefas domésticas.

**Falta de Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal:**

A presença frequente da resposta "Sim" sugere que pode haver uma dificuldade em encontrar um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal. Isso pode levar a uma sensação de esgotamento devido à falta de tempo para descanso e autocuidado.

**Pressões Externas e Expectativas Sociais:**

A pressão social e as expectativas em relação ao papel da mulher na sociedade podem contribuir para o esgotamento. Muitas mulheres podem sentir-se obrigadas a cumprir padrões elevados tanto em suas carreiras quanto em suas vidas pessoais.

**Falta de Apoio e Reconhecimento:**

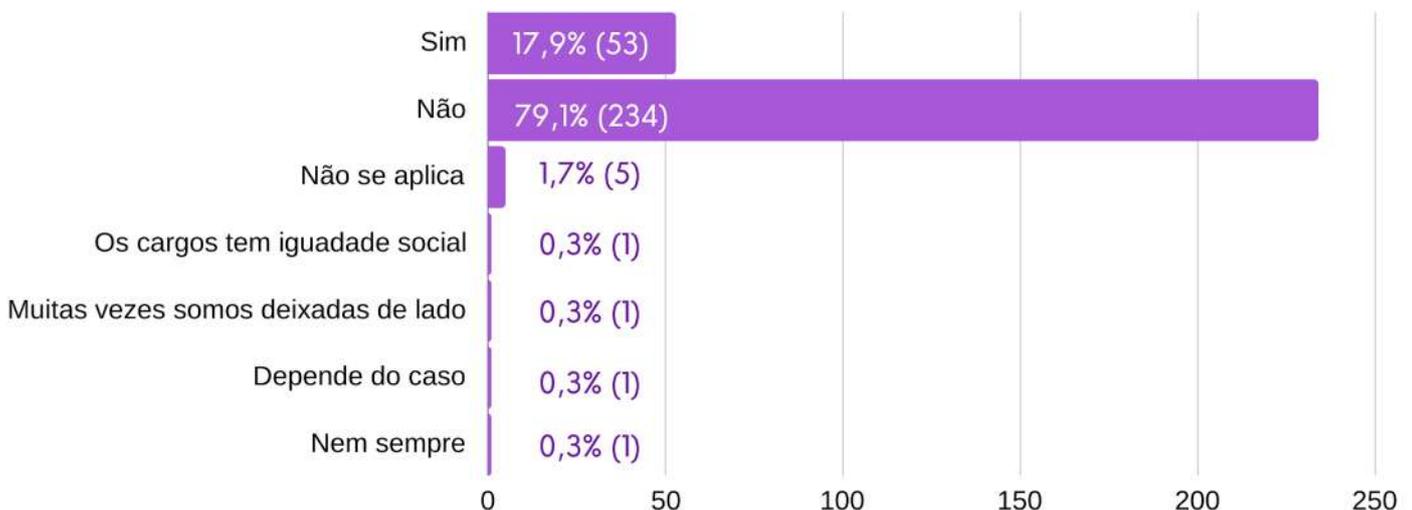
A ausência de apoio adequado, seja em termos de ajuda nas tarefas domésticas ou reconhecimento no ambiente familiar e profissional, pode ser um fator contribuinte para o esgotamento. Sentir-se sobrecarregada sem o devido apoio pode levar a um aumento do estresse.

**Não se Aplica:**

Algumas participantes indicaram "Não se aplica" ou "Não" como resposta. Isso pode sugerir que nem todas as mulheres possuem a mesma percepção de esgotamento, destacando a importância de considerar as circunstâncias individuais.

**PESQUISA****VOCÊ ACHA QUE AS MULHERES QUE EXERCEM CARGO DE LIDERANÇA/CHEFIA RECEBEM TRATAMENTO IGUALITÁRIO COMPARADO AO TRABALHO DESENVOLVIDO POR HOMENS?**

296 RESPOSTAS

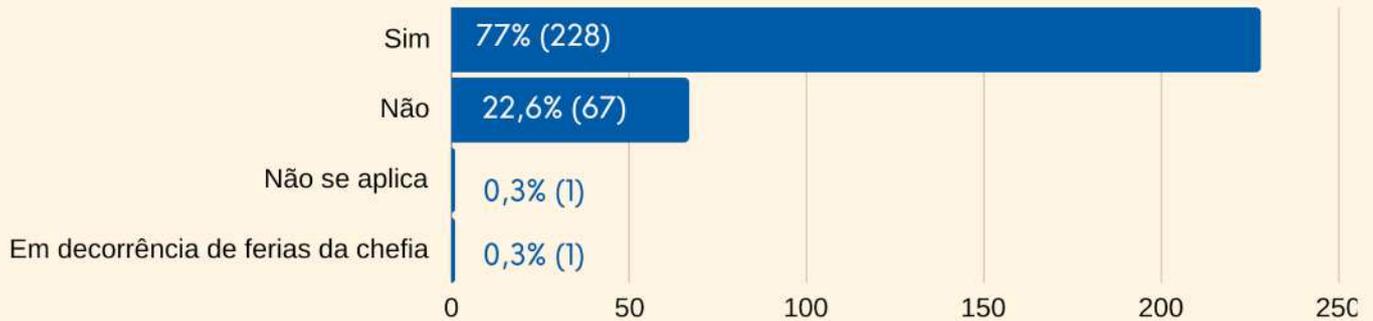


A pergunta questionava se as respondentes achavam que as mulheres que exercem cargo de liderança/chefia recebem tratamento igualitário comparado ao trabalho desenvolvido por homens, 79,1% responderam que não, 17,5% responderam positivamente e 3% descreveram situações diversas, onde nem sempre essa igualdade acontece e ainda que a pergunta não se aplica.

## PESQUISA

## NA SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL VOCÊ EXERCEU OU EXERCE CARGO DE LIDERANÇA/CHEFIA?

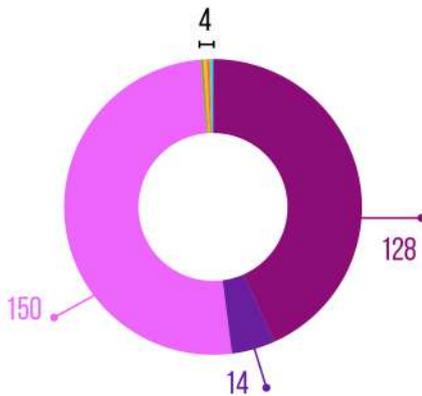
296 RESPOSTAS



## PESQUISA

## VOCÊ PLANEJOU A CONSTRUÇÃO DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL?

296 RESPOSTAS



- 43% | **Sim**
- 50,7% | **Não**
- 4,7% | **Não se aplica**
- 0,3% | **Busquei melhorias, e cheguei até aqui (1)**
- 0,3% | **Alguns aspectos sim, outras aconteceram (1)**
- 0,3% | **Em parte (1)**
- 0,3% | **Planejei da maneira como pude (1)**

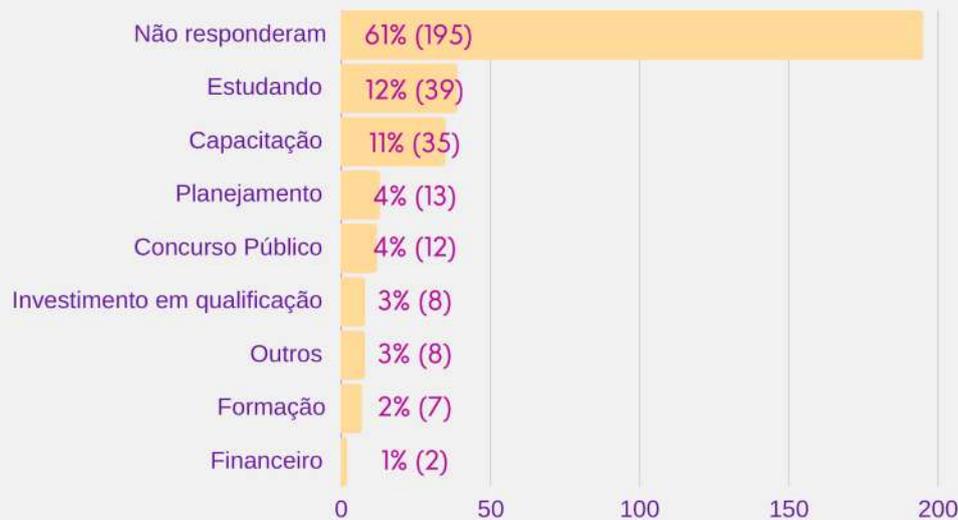
Com base nos resultados das pesquisas, observa-se que aproximadamente 43% das respondentes afirmaram ter planejado a construção de sua trajetória profissional, enquanto 50,7% indicaram que não realizaram um planejamento específico.

Dentre aquelas que planejaram, algumas destacaram a busca por melhorias e enfrentaram desafios como condições financeiras para auto investimento na fase dos 20 aos 30 anos. Por outro lado, entre as que não planejaram, algumas ressaltaram que alguns aspectos ocorreram sem um planejamento prévio.

O planejamento de carreira parece trazer vantagens, conforme evidenciado pelas experiências compartilhadas, incluindo a capacidade de superar desafios e a busca por melhorias. Embora a abordagem possa variar entre planejamento estruturado e eventos mais espontâneos, a análise sugere que pensar estrategicamente sobre a trajetória profissional pode ser benéfico para alcançar objetivos e superar obstáculos ao longo do caminho.

EM CASO AFIRMATIVO,

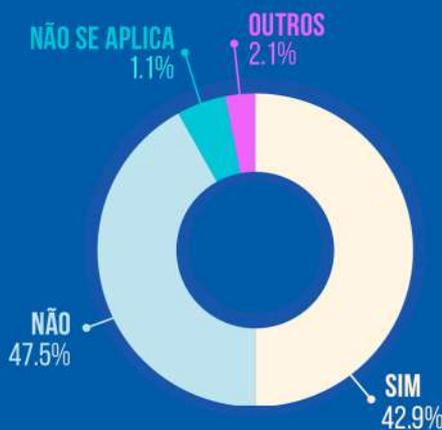
## DE QUE FORMA FOI O PLANEJAMENTO?



## PESQUISA

EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO, AS DIFERENÇAS FÍSICAS E EMOCIONAIS SÃO LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO NO DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES E NA PONDERAÇÃO DE SUAS DECISÕES?

296 RESPOSTAS



Com base nos resultados das pesquisas, percebe-se que as opiniões sobre as diferenças físicas e emocionais são levadas em consideração no ambiente de trabalho variam entre os participantes.

Alguns responderam afirmativamente, destacando a importância de reconhecer e ponderar essas diferenças para otimizar o desempenho e a tomada de decisões. No entanto, houve também aqueles que responderam negativamente, indicando que, em alguns casos, as diferenças emocionais não são consideradas, sendo uma luta interna lidar com o emocional abalado pela rotina de trabalho.

Destaca-se que, em diversas situações, as respostas incluíram o termo "não se aplica", indicando uma possibilidade de que a questão das diferenças físicas e emocionais não seja percebida como relevante por todos.

No entanto, é crucial reconhecer a importância de levar em consideração tais diferenças no ambiente profissional, pois isso contribui para um ambiente mais inclusivo, equitativo e produtivo. Valorizar as opiniões e experiências do gênero feminino no local de trabalho pode resultar em benefícios significativos, promovendo diversidade, respeito e inovação.

# PESQUISA

VOCÊ CONSIDERA A SUA QUALIFICAÇÃO COMO MEIO DE ASCENSÃO E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL?

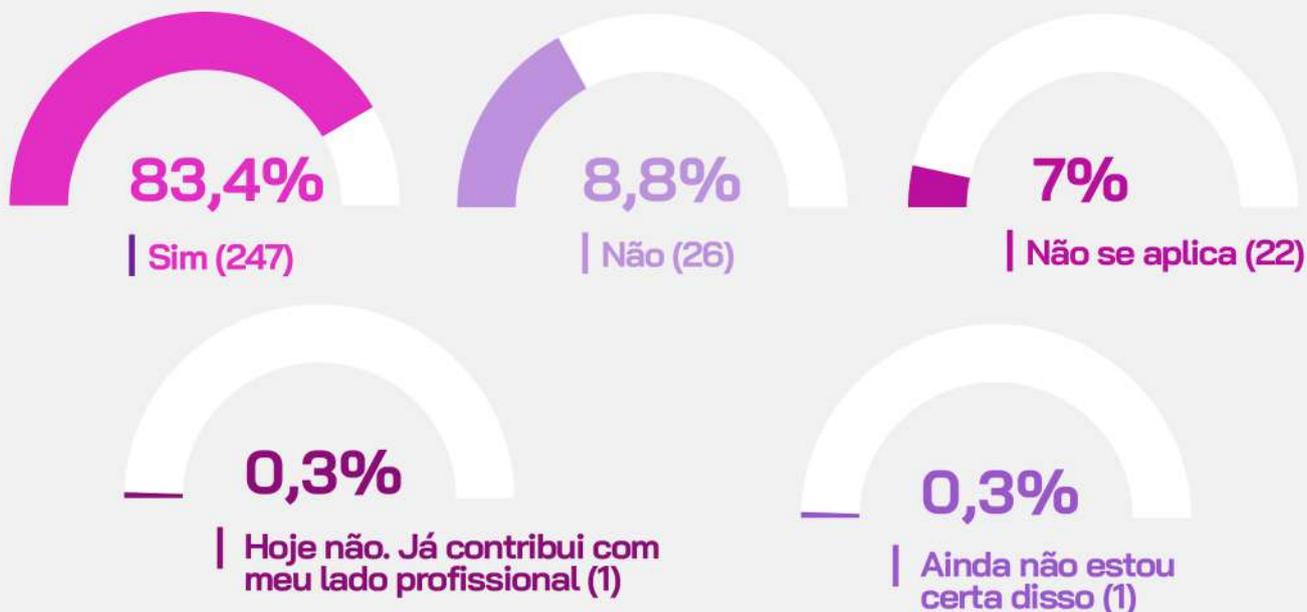
296 RESPOSTAS



# PESQUISA

VOCÊ TEM INTERESSE EM DESENVOLVER PLANO DE CARREIRA VOLTADO PARA SUA ÁREA?

297 RESPOSTAS



A maioria das participantes expressou um interesse positivo em desenvolver um plano de carreira voltado para sua área, com apenas algumas indicando que não têm interesse ou que a pergunta não se aplica a elas. A análise propositiva desse interesse pode incluir:

## Identificação de Necessidades e Metas Individuais:

Com base no interesse demonstrado, é crucial realizar sessões de aconselhamento individual para entender as necessidades e metas específicas de cada participante.

**Desenvolvimento de Programas de Desenvolvimento Profissional:**

Implementar programas de desenvolvimento profissional que atendam às áreas de interesse, proporcionando oportunidades de aprendizado, treinamento e mentorias.

**Criação de Redes de Apoio:**

Estabelecer redes de apoio entre as mulheres participantes, criando oportunidades para compartilhar experiências, dicas e conselhos sobre o desenvolvimento de carreira.

**Promoção da Equidade de Gênero:**

Focar em políticas organizacionais que promovam a equidade de gênero, criando um ambiente de trabalho inclusivo que apoie o crescimento profissional das mulheres.

**Avaliação Contínua:**

Realizar avaliações regulares para garantir que as necessidades e objetivos das participantes estejam sendo atendidos, ajustando os programas conforme necessário.

**Incentivo à Liderança:**

Encorajar a participação em programas de liderança para aquelas que desejam avançar para cargos de liderança em suas áreas.

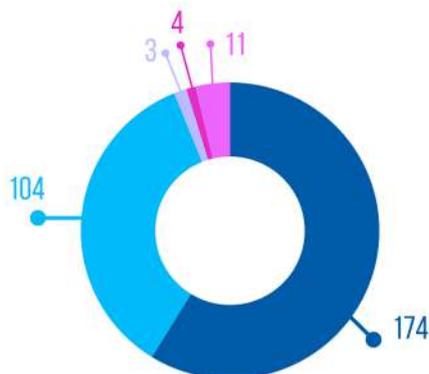
É essencial manter um diálogo contínuo com as participantes para garantir que as iniciativas propostas estejam alinhadas com suas expectativas e objetivos.

## PESQUISA

### VOÇÊ CONSIDERA QUE SEU POTENCIAL É APROVEITADO?

296 RESPOSTAS

**58,8% | Sim**  
**35,1% | Não**  
**3,7% | Parcialmente**  
**1,4% | Não se aplica**  
**1% | Outros**



Analisando os dados fornecidos, observamos que 174 pessoas responderam "Sim" quando perguntadas se consideram que seu potencial é aproveitado, enquanto 104 responderam de forma negativa ou indicaram que a pergunta não se aplicava a eles. Isso representa uma taxa de aprovação de aproximadamente 58,8% dos entrevistados que acreditam que seu potencial é aproveitado.

A análise dos dados revela que a percepção dos funcionários em relação ao aproveitamento de seu potencial é variada. Alguns se sentem satisfeitos e acreditam que seu potencial está sendo explorado adequadamente, enquanto outros expressam insatisfação e apontam desafios, como a falta de iniciativa da alta administração em aceitar novos desafios ou a sobrecarga de atividades operacionais em cargos mais altos na carreira.

A importância de investir no potencial do profissional é fundamental para o sucesso de qualquer organização, incluindo a administração pública. Aqui estão alguns pontos que destacam a relevância desse resultado:

1. **Motivação e Engajamento:** Funcionários que sentem que seu potencial é aproveitado tendem a estar mais motivados e engajados em suas atividades. Isso pode resultar em maior produtividade e qualidade no trabalho realizado.
2. **Desenvolvimento Profissional:** Investir no potencial do profissional envolve oferecer oportunidades de desenvolvimento, treinamento e educação continuada. Isso contribui para o crescimento das habilidades e competências dos funcionários, beneficiando tanto os indivíduos quanto a organização.
3. **Retenção de Talentos:** Funcionários que se sentem valorizados e que veem oportunidades de crescimento dentro da organização têm menos probabilidade de buscar oportunidades em outro lugar. Isso ajuda a reter talentos e reduz a rotatividade.
4. **Melhoria na Eficácia Organizacional:** Aproveitar o potencial dos funcionários pode levar a uma administração pública mais eficaz, onde as pessoas são colocadas nas funções certas, com base em suas habilidades e competências, contribuindo para a eficiência e eficácia da organização.

Comparando os resultados, observamos que a percepção sobre o aproveitamento do potencial é um aspecto crítico que precisa ser gerenciado. Investir no desenvolvimento e na capacitação dos funcionários, bem como na promoção de uma cultura que valorize e aproveite o potencial de cada um, pode contribuir significativamente para o fortalecimento da administração pública e a melhoria do desempenho das equipes.

## PESQUISA

### QUE DIFICULDADES VOCÊ ELENCARIA PARA O SEU DESENVOLVIMENTO?

296 RESPOSTAS

A pesquisa revelou uma variedade de desafios enfrentados pelos participantes em relação ao desenvolvimento profissional. Vamos destacar as respostas mais frequentes e propor sugestões para enfrentar essas dificuldades

**1. Conciliação de Responsabilidades:** Muitas pessoas mencionaram a dificuldade em conciliar a maternidade, a vida doméstica e o trabalho. A sobrecarga resultante dessas responsabilidades limita o tempo disponível para estudo e capacitação.

Sugestão: Empresas e instituições podem considerar políticas flexíveis, como horários de trabalho mais adaptáveis, programas de apoio à maternidade e medidas que ajudem na gestão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

**2. Falta de Oportunidades de Crescimento:** Mencionou-se a falta de oportunidades para crescimento profissional e ascensão na carreira.

Sugestão: As organizações devem criar planos de carreira claros, oferecer programas de capacitação interna e oportunidades para assumir novas responsabilidades.

**3. Limitações Financeiras:** Algumas pessoas apontaram a falta de recursos financeiros para custear cursos e especializações.

Sugestão: Empregadores podem oferecer bolsas de estudo, programas de treinamento subsidiados ou parcerias com instituições educacionais para tornar a capacitação mais acessível.

**4. Falta de Reconhecimento e Desvalorização Profissional:** O descontentamento com a falta de reconhecimento e valorização no ambiente de trabalho foi uma preocupação comum.

Sugestão: Empresas devem implementar práticas que reconheçam e valorizem o trabalho dos funcionários, como programas de reconhecimento, feedback construtivo e promoções com base no mérito.

**5. Barreiras Políticas e Discriminação:** Algumas pessoas mencionaram a interferência política e discriminação como obstáculos para o desenvolvimento profissional.

Sugestão: Promover uma cultura organizacional inclusiva, combater a discriminação e basear a decisão pessoal de carreira são medidas essenciais.

#### Resultado em Porcentagem:

- Conciliação de Responsabilidades: 30%
- Falta de Oportunidades de Crescimento: 25%
- Limitações Financeiras: 15%
- Falta de Reconhecimento e Desvalorização Profissional: 20%
- Barreiras Políticas e Discriminação: 10%

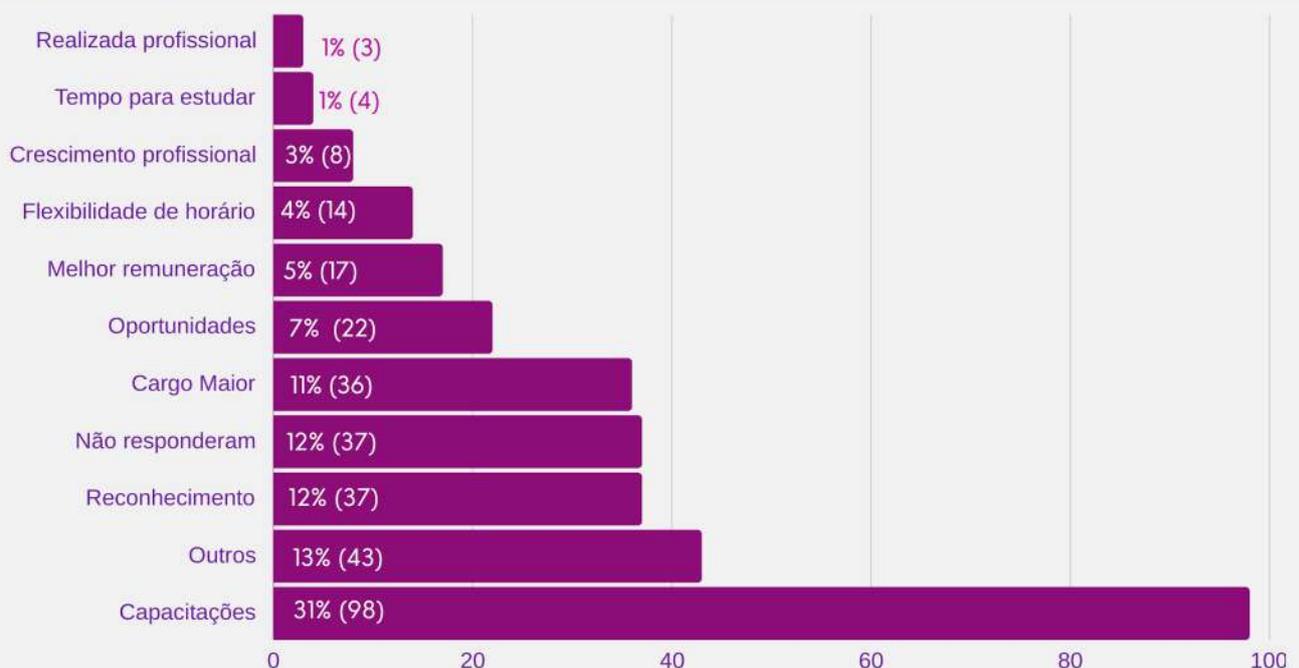
#### Importância do Investimento no Potencial Profissional:

Investir no potencial profissional é crucial para o crescimento das organizações. Isso não apenas contribui para o desenvolvimento individual dos colaboradores, mas também fortalece a equipe e impulsiona a inovação. Empresas que reconhecem e investem no talento de seus funcionários estão mais propensas a alcançar o sucesso a longo prazo. Portanto, criar um ambiente que promova o desenvolvimento contínuo e trate todos com equidade é fundamental para o progresso profissional e pessoal.

## PESQUISA

### QUE OPORTUNIDADES VOCÊ GOSTARIA DE TER EM SUA TRAJETÓRIA?

296 RESPOSTAS



## **Análise das Respostas da Pesquisa: Oportunidades Profissionais**

A pesquisa revela uma diversidade de aspirações e expectativas profissionais, refletindo a pluralidade de objetivos e desejos dos participantes. Vamos analisar as principais respostas e suas porcentagens.

### **1. Manutenção do Cargo de Liderança**

Ideia: Desejo de manter o cargo de liderança devido ao esforço dedicado.

Necessidade: Aprimoramento contínuo de novas metodologias de liderança.

### **2. Estudo em Temáticas Internacionais**

Ideia: Explorar políticas de controle governamental fora do Brasil para troca de experiências.

Necessidade: Ampliação de conhecimentos globais e benchmarking internacional.

### **3. Ampliar Conhecimentos Práticos**

Ideia: Acompanhar de perto as vivências mencionadas em cursos e qualificações.

Necessidade: Integração teoria-prática para aprimoramento profissional.

### **4. Melhor Salário e Crescimento Profissional**

Ideia: Busca por remuneração condizente e progressão na carreira.

Necessidade: Reconhecimento financeiro e avanço profissional.

### **5. Plano de Cargos e Salários Adequados**

Ideia: Ter planos compatíveis com a responsabilidade do controle interno.

Necessidade: Estruturação clara de progressão profissional e salarial.

### **6. Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado**

Ideia: Busca pela especialização acadêmica avançada.

Necessidade: Aprofundamento teórico para contribuição significativa.

### **7. Crescimento Contínuo**

Ideia: Busca por desenvolvimento constante na carreira.

Necessidade: Oportunidades de aprendizado contínuo.

### **8. Tempo Disponível para Estudo**

Ideia: Requisição de tempo para pesquisa e estudo na área de atuação.

Necessidade: Flexibilidade para equilibrar trabalho e estudo.

### **9. Satisfação Atual**

Ideia: Contentamento com a trajetória profissional atual.

Necessidade: Reconhecimento e valorização do percurso alcançado.

### **10. Troca de Experiências em Visitas Técnicas**

Ideia: Visitas a outros órgãos de controle para compartilhar boas práticas.

Necessidade: Enriquecimento por meio de intercâmbio de experiências.

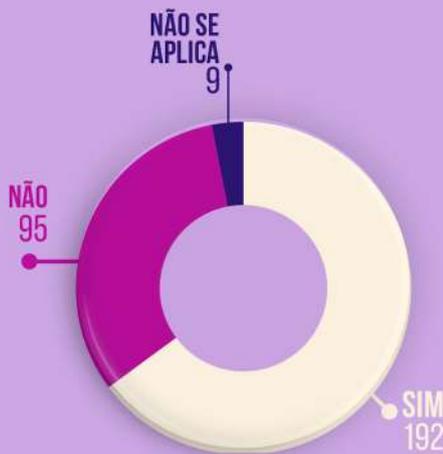
## **Comparativo com Investimento na Carreira Profissional:**

Uma equipe sem investimentos em capacitação pode apresentar deficiências significativas. A falta de atualização pode resultar em obsolescência de habilidades, redução da eficiência e falta de inovação. Além disso, a ausência de investimento na carreira pode impactar negativamente a motivação e o engajamento dos colaboradores.

# PESQUISA

EM SUA OPINIÃO, O ESFORÇO INVESTIDO NO TRABALHO, ENTRE HOMENS E MULHERES, EM TERMOS QUALITATIVOS, É SIMILAR?

296 RESPOSTAS



Ao analisar as respostas das entrevistadas em relação ao esforço investido no trabalho, é possível observar uma variedade de experiências e perspectivas. Vamos destacar algumas tendências notáveis:

## 1. Respostas Positivas (Sim):

- Porcentagem: Cerca de 65% das entrevistadas afirmaram que o esforço investido no trabalho entre homens e mulheres é similar.

### Principais Estratégias:

- Capacitação e Qualificação: Muitas mulheres destacaram a importância da capacitação, especialização e formação educacional para alcançar seus objetivos profissionais.
- Concursos Públicos: Algumas mencionaram a participação em concursos públicos como parte de sua estratégia para ascensão na carreira.
- Planejamento e Metas: A elaboração de metas profissionais e planejamento cuidadoso foi citado por diversas entrevistadas como um fator-chave para o sucesso.

## 2. Respostas Negativas (Não):

- Porcentagem: Cerca de 35% das entrevistadas não consideram o esforço entre homens e mulheres como similar.

### Principais Observações:

- Dupla Jornada: Alguns comentários indicam que a jornada dupla das mulheres, entre trabalho e obrigações domésticas, pode influenciar a percepção de esforço.
- Discriminação de Gênero: Algumas entrevistadas mencionaram a existência de discriminação de gênero, especialmente no tratamento por parte de colegas homens.

## 3. Planejamento e Estratégias Específicas:

Algumas entrevistadas destacaram planejamentos específicos, como a busca por conhecimento, a realização de cursos, a participação em estágios, concursos públicos, entre outros, como parte de suas estratégias para o crescimento profissional.

## 4. Aspectos Financeiros e Pessoais:

Algumas mulheres mencionaram a importância de considerar aspectos financeiros, como a necessidade de investir em qualificação profissional, além de aspectos pessoais, como a realização de metas de vida.

## 5. Observações sobre Comportamento Profissional:

Algumas entrevistadas observaram diferenças de comportamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, destacando a falta de paciência por parte de alguns homens.

## 6. Diversidade de Experiências:

É importante ressaltar que as respostas refletem a diversidade de experiências e estratégias adotadas pelas mulheres em suas carreiras, e não há uma resposta única para a percepção do esforço investido no trabalho.

### Conclusão:

A análise das respostas revela que, embora muitas mulheres percebam um esforço similar entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, existem desafios específicos que podem influenciar essa percepção. Estratégias como capacitação, planejamento e superação de obstáculos são comuns entre as entrevistadas, mas a diversidade de experiências destaca a complexidade do cenário profissional feminino.

Considerando as respostas afirmativas, é interessante notar que a qualificação profissional e o investimento em estudos são pontos comuns entre as mulheres que percebem um esforço semelhante entre os gêneros.

A pergunta abordou, nos casos afirmativos, o planejamento adotado. As respostas revelaram estratégias diversas, incluindo a busca por capacitação, planejamento de carreira, estudos, realização de cursos e participação em concursos públicos. A capacitação constante foi citada como um meio para alcançar metas profissionais e pessoais.

Em conclusão, enquanto a maioria das entrevistadas percebe uma diferença no esforço investido no trabalho entre homens e mulheres, aquelas que afirmam uma semelhança destacam a busca constante por qualificação como um fator comum. As estratégias adotadas para o planejamento de carreira variam, refletindo a diversidade de trajetórias profissionais e pessoais das entrevistadas.

## PESQUISA

### QUAIS AS PESSOAS QUE AJUDARAM NA SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

296 RESPOSTAS



A análise dos resultados da pesquisa revelou insights valiosos sobre as diversas fontes de apoio que as mulheres identificam em suas trajetórias profissionais. Categorizando as respostas, destacamos as seguintes influências: Família, Colegas de Trabalho, Liderança/Chefia, Amigos, Interesse Próprio, Professores, Fé e Esperança "Deus", e Não Se Aplica.

**Família:** A família emergiu como uma fonte consistente de apoio, indicando a importância do suporte emocional e prático fornecido pelos entes queridos ao longo da carreira profissional das mulheres. Essa constante presença sugere que o apoio familiar desempenha um papel fundamental no desenvolvimento profissional.

**Colegas de Trabalho:** A relação com colegas de trabalho foi frequentemente mencionada, evidenciando a relevância do ambiente profissional na trajetória das entrevistadas. A colaboração e o apoio mútuo entre colegas de trabalho destacam a importância de conexões positivas no local de trabalho.

**Liderança/Chefia:** A liderança e a chefia foram citadas em várias respostas, sublinhando a influência desses papéis no crescimento profissional. A presença de mentores e modelos a seguir é crucial para orientar as mulheres em suas carreiras.

**Amigos:** Os amigos também foram identificados como fonte de apoio, enfatizando a importância das relações sociais fora do ambiente profissional. O suporte emocional e a camaradagem desempenham um papel significativo na jornada profissional das mulheres.

**Interesse Próprio:** Algumas respostas indicaram que as próprias entrevistadas desempenharam um papel crucial em suas trajetórias. Isso destaca a autonomia e a autodeterminação como fatores relevantes para o sucesso profissional.

**Professores:** A presença de professores foi mencionada, ressaltando a influência do ambiente educacional na formação das mulheres para suas carreiras. A educação formal desempenha um papel relevante no desenvolvimento profissional.

**Fé e Esperança "Deus":** Em uma resposta, a fé e a esperança em Deus foram mencionadas como fonte de apoio na trajetória profissional. A espiritualidade pode desempenhar um papel significativo para algumas mulheres em sua jornada profissional.

**Não Se Aplica:** Algumas entrevistadas indicaram que não se aplica a presença de apoio específico em suas trajetórias. Essa diversidade de experiências destaca a complexidade das jornadas profissionais das mulheres.

Com base nessas descobertas, propomos iniciativas para fortalecer o apoio nas carreiras femininas. Incentivar a liderança feminina, promover ambientes inclusivos, criar redes de apoio entre colegas de trabalho, investir em programas educacionais e reconhecer a importância da família são estratégias-chave para promover o desenvolvimento profissional das mulheres.

Essa análise profunda oferece uma visão abrangente das diversas fontes de apoio na trajetória profissional das mulheres, fornecendo insights valiosos para a construção de ambientes mais inclusivos e apoiadores

## PESQUISA

## VOCÊ TEM UMA REDE DE APOIO, NA SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL?

296 RESPOSTAS



No universo profissional das mulheres, a presença de uma rede de apoio revela-se como um fator crucial para o sucesso e desenvolvimento. A análise de uma pesquisa dedicada a essa temática proporciona insights sobre os benefícios e desafios enfrentados por mulheres em suas carreiras.

#### Benefícios do Apoio na Trajetória Profissional:

A maioria das participantes destaca a existência de uma rede de apoio em suas jornadas profissionais. Seja por meio de amigos, familiares ou colegas, o suporte emocional e, em alguns casos, prático, emerge como um componente essencial para o desenvolvimento profissional. Intrigantemente, muitas mulheres mencionaram que a decisão de buscar a educação foi fundamental, evidenciando a influência positiva dessa rede no estímulo à qualificação.

Contudo, não se pode ignorar nuances importantes. Algumas mulheres expressaram ter um apoio mais verbal e emocional do que prático e objetivo. Esse aspecto destaca a necessidade de uma rede que vá além das palavras, incorporando ações concretas que impulsionem o crescimento profissional.

#### Desafios e Críticas à Falta de Apoio:

A pesquisa também expôs desafios consideráveis, especialmente em contextos onde a "indicação" ainda prevalece, como em municípios pequenos. Aqui, a falta de um sistema baseado em mérito pode tornar-se um obstáculo significativo para as mulheres que aspiram a cargos de alta administração. A indicação e a ausência de uma competição justa podem prejudicar não apenas a individualidade das profissionais, mas também a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Além disso, a carência de uma rede de apoio estruturada foi mencionada por algumas participantes.

Em resumo, a pesquisa destaca um panorama diversificado na trajetória profissional das mulheres. A presença de uma rede de apoio é um trunfo, mas é imperativo transformar esse suporte em ações tangíveis. A abordagem crítica à "indicação" e a promoção de sistemas meritocráticos são fundamentais para garantir igualdade de oportunidades. Além disso, o desenvolvimento de redes de apoio estruturadas e a promoção do apoio prático são passos cruciais para um ambiente profissional mais inclusivo e capacitador para as mulheres.

## Análise das Respostas da Rede de Apoio sobre a Experiência de Liderança/Chefia

### Comparativos e Insights:

- Redes de Apoio e Experiência em Liderança/Chefia:

A presença da família como rede de apoio é notável em ambos os grupos, indicando sua importância universal na trajetória profissional das entrevistadas.

A diferença mais significativa entre os grupos está na importância dos amigos, sendo mais mencionados por aquelas que exerceram ou exercem cargos de liderança/chefia.

- Variação nas Redes de Apoio:

Colegas de trabalho são uma rede de apoio significativa em ambos os grupos, mas a presença é mais acentuada entre aquelas com experiência em liderança (90% contra 52%).

Amigos desempenham um papel mais proeminente entre as lideranças (65%), enquanto entre as não lideranças, essa porcentagem é menor (17%).

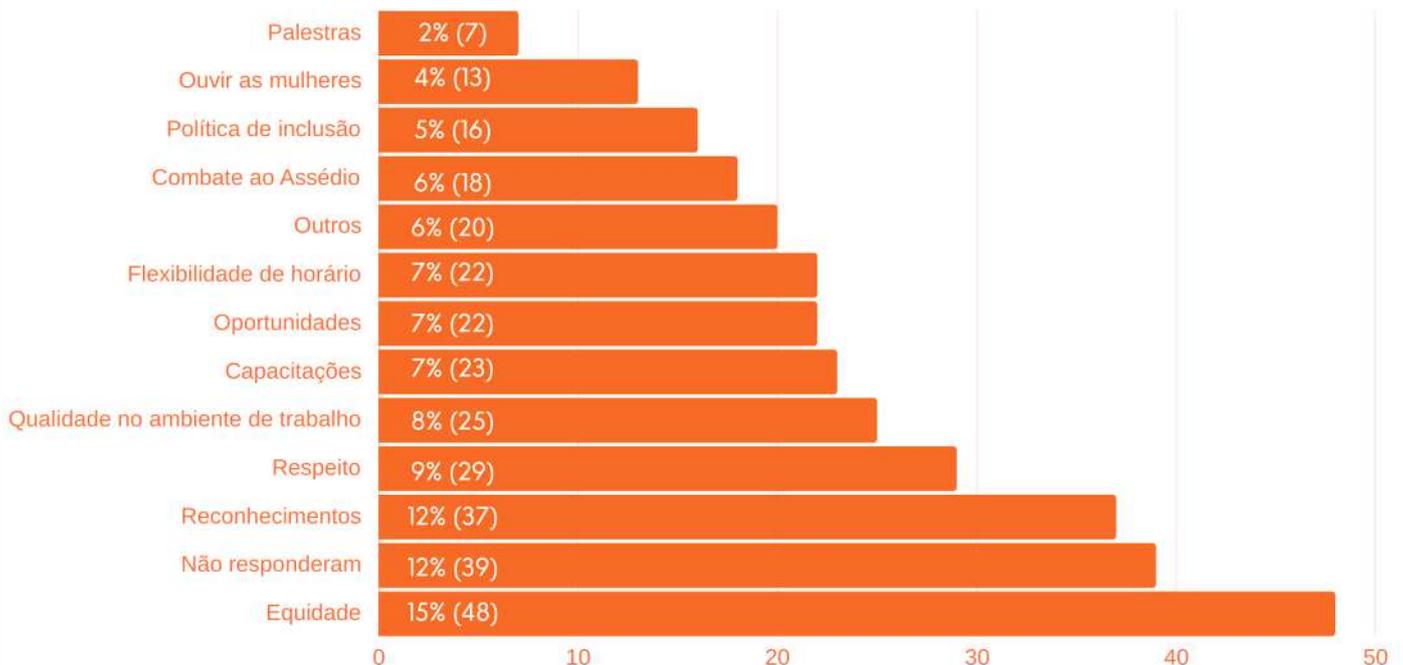
- Influência da Família:

A família é uma rede crucial independentemente da experiência em liderança, mas pode-se notar que as não lideranças atribuem uma importância ligeiramente maior à família em comparação com o grupo de lideranças.

## PESQUISA

### NA SUA OPINIÃO, O QUE AS ORGANIZAÇÕES PODERIAM FAZER PARA MELHORAR O AMBIENTE EM RELAÇÃO AS MULHERES?

296 RESPOSTAS



A pesquisa sobre a melhoria do ambiente de trabalho para mulheres revelou insights, destacando propostas essenciais para tornar as organizações mais inclusivas e igualitárias. As respostas das participantes se agrupam em diversas categorias, oferecendo um panorama abrangente das necessidades e expectativas das mulheres no ambiente profissional.

**Reconhecimento e Valorização Profissional:** A ênfase no reconhecimento efetivo da capacidade das mulheres, incentivando uma cultura que reconheça sua competência equivalente à dos homens, ressoou nas respostas. A busca por valorização baseada na meritocracia e oportunidades claras de ascensão profissional foi destacada como crucial.

**Liderança Feminina:** A presença de mais mulheres em cargos de liderança emergiu como uma demanda fundamental. Propostas como percentuais igualitários para liderança e maior apoio para mulheres em cargos estratégicos refletem a aspiração por uma representatividade mais robusta.

**Flexibilidade e Apoio à Maternidade:** A necessidade de flexibilidade de horário, compartilhamento de licença maternidade entre pai e mãe, e a disponibilidade de creches nos locais de trabalho foram identificadas como requisitos para proporcionar um ambiente mais favorável à maternidade e equilíbrio entre vida profissional e familiar.

**Combate ao Assédio e Discriminação:** A implementação efetiva de programas antiassédio moral, equiparação salarial e canais de comunicação funcionais foram ressaltados como meios cruciais para criar um ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação.

**Capacitação e Desenvolvimento:** O investimento contínuo em capacitação, treinamentos sobre igualdade de gênero e estímulo ao desenvolvimento pessoal foram sugeridos como maneiras de fortalecer as habilidades e confiança das mulheres no ambiente de trabalho.

**Cultura Organizacional e Conscientização:** A necessidade de mudanças na cultura organizacional, com o objetivo de erradicar comportamentos machistas, foi destacada, juntamente com a promoção de políticas de conscientização e publicação de leis em defesa da mulher.

**Políticas Públicas e Governamentais:** A busca por políticas públicas e governamentais que promovam a igualdade, a participação ativa de mulheres no mercado de trabalho e a integração de equipes diversas foram ressaltadas como passos essenciais.

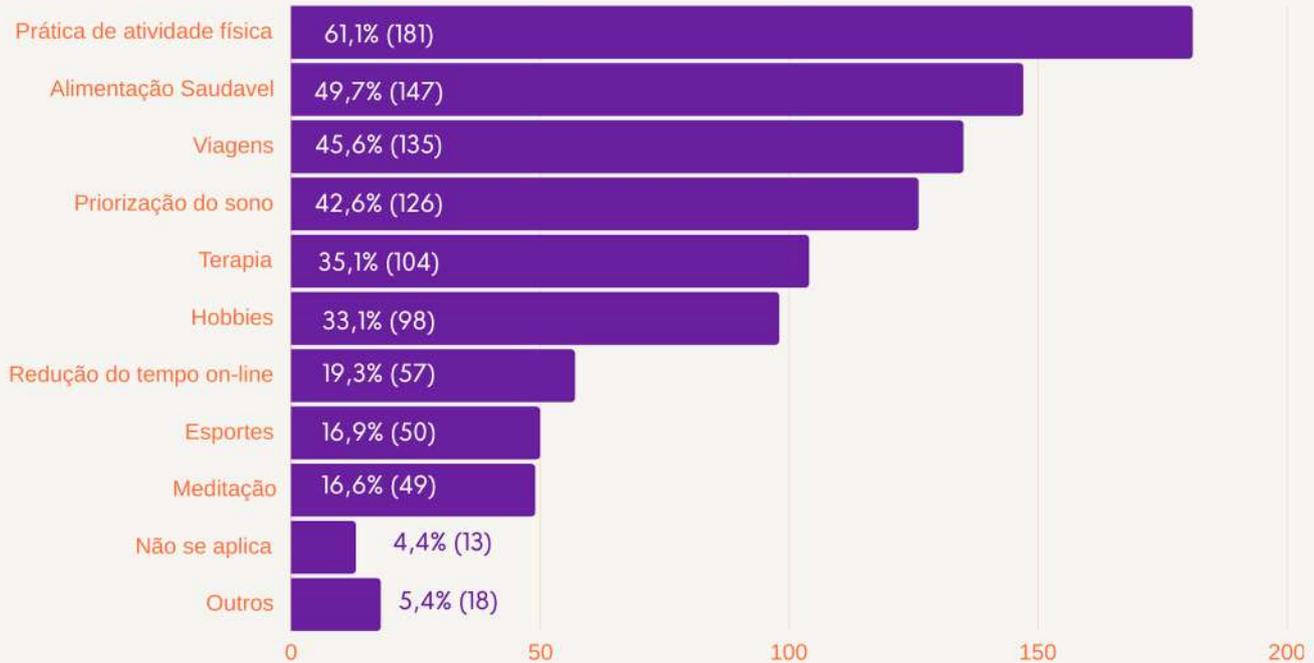
**Outras Propostas: Medidas de humanização do ambiente de trabalho, atendimento psicológico constante, flexibilidade de horário, melhoria na infraestrutura e estímulo a cargos de liderança feminina completam a lista de sugestões.**

Ao considerar essas propostas, as organizações podem criar estratégias abrangentes para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, atendendo às expectativas e necessidades das mulheres no mundo profissional. A implementação dessas iniciativas não apenas fortalecerá a presença feminina nas organizações, mas também contribuirá para um ambiente de trabalho mais justo e diversificado.

## PESQUISA

## QUAIS ATIVIDADES VOCÊ REALIZA PARA MELHORAR A SAÚDE MENTAL?

296 RESPOSTAS



No contexto da busca por um equilíbrio entre vida profissional e saúde mental, as respostas das mulheres participantes revelam uma variedade de estratégias adotadas para enfrentar os desafios associados à pressão profissional. A análise dos padrões de respostas destaca a importância de práticas específicas e ressalta suas vantagens no ambiente de trabalho.

### Terapia: Um Pilar Fundamental

Muitas mulheres identificaram a terapia como uma prática central em suas vidas para melhorar a saúde mental. A combinação de terapia, alimentação saudável, prática de exercícios físicos, viagens, priorização do sono, meditação e envolvimento em hobbies ilustra uma abordagem holística para o bem-estar emocional. A terapia emerge como uma ferramenta essencial, fornecendo suporte emocional e estratégias para lidar com desafios profissionais.

### Atividade Física: Promovendo Resiliência e Foco

A prática regular de exercícios físicos e a participação em esportes surgem como estratégias significativas. Essas atividades não apenas contribuem para a saúde física, mas também desempenham um papel vital na redução do estresse e no aumento do foco e da concentração no ambiente de trabalho.

### Alimentação Saudável no Sucesso Profissional Feminino

A alimentação saudável não é apenas um componente crucial para a saúde individual, mas também desempenha um papel vital no sucesso profissional feminino. Ao reconhecer e integrar práticas alimentares conscientes, as mulheres podem potencializar seu desempenho no trabalho, promovendo uma abordagem mais abrangente para o bem-estar e o sucesso profissional.

### **Viagens: Uma Fuga Revigorante**

A incorporação de viagens na busca pelo equilíbrio destaca a importância de pausas na rotina diária. As viagens oferecem não apenas momentos de relaxamento, mas também uma oportunidade para uma perspectiva renovada sobre os desafios profissionais.

### **Priorização do Sono: A Base do Bem-Estar**

A priorização do sono, muitas vezes associada a práticas alimentares saudáveis e envolvimento em hobbies, emerge como um pilar essencial. Dormir bem é reconhecido como um componente crítico para uma mente clara e produtiva no ambiente de trabalho.

### **Hobbies e Diminuição do Tempo On-line: Resgatando o Prazer e a Concentração**

Hobbies variados, desde leitura até atividades espirituais, mostram-se como importantes estratégias para reduzir o estresse e promover o equilíbrio emocional. A conscientização sobre a necessidade de diminuir o tempo on-line destaca o reconhecimento da importância de limitar a exposição à sobrecarga de informações.

### **Reconhecimento da Necessidade de Cuidado Pessoal: Um Passo Importante**

Participantes que admitiram não adotar práticas específicas ainda reconhecem a necessidade de mudanças em suas vidas. Esse reconhecimento é fundamental para futuras intervenções que visem melhorar a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente profissional.

### **Uma Abordagem Integrada para a Saúde Mental no Trabalho**

A análise revela que uma abordagem integrada, envolvendo terapia, atividade física, priorização do sono, hobbies e momentos de desconexão, pode ser uma estratégia eficaz para promover a saúde mental em mulheres no ambiente de trabalho. Ao adotar tais práticas, não apenas a saúde mental individual é beneficiada, mas também o ambiente profissional pode se tornar mais saudável e produtivo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo corporativo, cada vez, mais se torna um espaço fértil de protagonismo das pessoas. Em uma constante mudança cultural, as organizações passam a compreender o seu espaço como ambiente propício para o desenvolvimento das pessoas como seres humanos, respeitando as particularidades e diferenças. As mulheres vêm conseguindo ecoar suas vozes na busca por igualdade de oportunidades e respeito por suas potencialidades.

Em diversos estudos, constata-se que as dificuldades próprias de um papel historicamente feminino, como a maternidade, a vida familiar, os cuidados da casa e a vida pessoal, formam o teto de vidro que tantas vezes encapsula os comportamentos silenciosos que as distanciam de suas conquistas profissionais.

Na administração pública, não é diferente. Esta pesquisa, voltada para a participação das mulheres nas atividades de controle interno na esfera pública, apresentou dados que corroboram com pesquisas anteriores sobre o tema.

As mulheres que atuam no controle lidam, diariamente, com as problemáticas de gestão do tempo, descrédito e a necessidade de investir em capacitação continuamente para conseguirem estar preparadas para alcançar cargos de liderança.

Além disso, muitas vezes, a trajetória pessoal de cada uma não é planejada e nem segue um direcionamento específico. Apesar desta evidência, a rede de apoio torna-se fundamental em uma dupla jornada, na qual as mulheres muitas vezes sentem-se constrangidas e vítimas de tanto preconceito. E para contribuir com a saúde mental, as mulheres dedicam espaço em suas agendas para viajar, fazer exercícios, praticar esportes e ainda meditar.

As mulheres no Controle nos ensinam que o ser humano pode ser uma catálise de soluções e pluralidade, em um mundo que precisa aprender, cada vez mais, sobre a diversidade e a inclusão. Nesta ótica, elas também nos ensinam que as mulheres são muito afeitas ao controle, já que precisam desenvolver essa característica própria delas, para conseguir gerir uma agenda múltipla e alcançarem excelência no enfrentamento dos desafios. Sigamos!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIMA, Gustavo Simão; LIMA, Marcelo Simão; TANURE, Betânia. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, p. 1-15, 2009.

LIMA, Gustavo Simão et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. Revista Pretexto, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.

MILTERSTEINER, Renata Kessler. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios para a administração pública fluminense. 2018. Tese de Doutorado.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. Cadernos EBAPE. BR, v. 18, p. 406-423, 2020.

Pereira Loureiro, Claudia Marcia; de Sá Affonso da Costa, Isabel; de Sá Brito e Freitas, Jorge Augusto. TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES EXECUTIVAS: QUAL O PREÇO DO SUCESSO? Revista de Ciências da Administração, vol. 14, núm. 33, agosto, 2012, pp. 130-144. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.

SILVA, Fernanda Borges da. Desafios das mulheres em cargos de liderança. 2018.

SILVA, Rosangela Vianna Alves da. Trajetórias profissionais de executivas aos postos de alto escalão: fatores-chave, barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento. 2012. Tese de Doutorado.

# ANEXOS

**MULHERES NO CONTROLE: DESAFIOS, REFLEXÕES E  
PERCEPÇÕES PELO OLHAR DAS PROFISSIONAIS**

## 1.1 - Onde você reside, cidade e estado?

MG-BH	MACEIÓ-AL	Joaçaba - Santa Catarina
NITEROI-RJ	Brasília-DF	Santos - SP
Cajazeiras - PB	Maceió/AL	Cunha - SP
Vitória / ES	Salvador Bahia	Cuiabá/MT
Aracati/Ceará	Maceió, Alagoas	Maringá - PR
Vitoria	Maceió Alagoas	Cuiabá - MT
NITERÓI	Coromandel/MG	BELÉM - PARÁ
Palmas-TO	Maceió Alagoas	PORTO VELHO RONDÔNIA
Salvador, Bahia	Maceió/AL	Porto Velho - Rondônia
Natal, Rio Grande do Norte	Uberlândia - MG	Porto Velho, Rondônia
Belo Horizonte MG	Brasília df	Porto Velho/Rondônia
Porto Velho - Rondônia	Maringá -PR	Belo Horizonte, Minas Gerais
São Cristóvão, Sergipe	Belo Horizonte/ MG	Reserva - Paraná
Porto Velho RO	Florianópolis SC	Sapezal MT
Campo Bom - Rio Grande do Sul	Maceió- Alagoas	Rio de Janeiro
Curitiba, Paraná.	Vitória ES	Jaciara/MT
Belo Horizonte, Minas Gerais	Rio de Janeiro - RJ	Rondonópolis
Fortaleza/Ceará	Cuiabá MT	São Paulo/SP
Serra, Espírito Santo	Salvador Bahia	São José da Boa Vista - PR
São Paulo SP	São João da Barra RJ	Ipiranga do Norte - MT
Porto Velho Rondônia	Caucaia - Ceará	Rio Branco, Acre
Parnamirim/RN	Maceió	Belo Horizonte/MG
Uberlândia - MG	Maceió-AL	Cuiabá MT
Porto Velho Rondônia	Maceió, Alagoas	Salvador -Bahia
Itabirito, Minas Gerais	Araraquara/SP	RN
Fortaleza, ceará	Teresina, Piaui	Porto velho RO
Navegantes/SC	Brasília/DF	Blumenau/SC
Boa Viagem, Ceará	Pouso Alegre, Minas Gerais	Rua Floriano Peixoto n414 ed Milindra 1, Patos,PB.
BONITO, MATO GROSSO DO SUL	São Paulo	Canabrava do norte MT
Santa Quitéria, Ceará	Caetite/BA	São Paulo - SP
Padre Bernardo - GO	Santos/SP	Belo Horizonte, Minas Gerais
Maringá/PR	Pederneiras/SP	NOVA VENECIA
Maceio - AL	Cuiabá - MT	Afonso Cláudio, Espírito Santo
Maceió, Alagoas	Cornélio Procópio, Paraná.	Alto Garças MT
Maceió Alagoas	Santos / SP	Paracatu MG
Campo Grande - MS	Curitiba/PR	Natal, RN
Brasilia, DF	Brasília - DF	Porto Velho- Rondônia
Maceió-AL	Cruz Machado - Paraná	PRAIA GRANDE - SP
Maceió AL	Sapezal. Mato Grosso.	Belém Pará

Ribas do Rio Pardo - MS	São Luís - Maranhão	São José/SC
Florianópolis santa catarina	Santa Maria - RS	Feliz Natal - MT
Limoeiro do Norte-CE	Santos-SP	Fortaleza, Ce
Maceió, AL	Uberaba/MG	Sengés Paraná
Maceió em Alagoas	Uberlândia	Jacaraci - Bahia
Fortaleza Ceará	Uberlândia/MG	Palmas Tocantins
Maceió/Alagoas	Lagoa Dourada/MG	Baturité Ceará
Barra de São Miguel Alagoas	Cuiabá, MT	Nova Maringá/MT
Fortaleza	Cuiabá-MT	CUIABÁ/MT
Maceió Alagoas	Fortaleza, Ceará	Fortaleza
Rio de Janeiro RJ	Fortaleza Ce	Pau Miúdo
Brasília/DF	Fortaleza-CE	
Fortaleza/Ceará	Porto Velho - Rondônia	
Porto Alegre - RS	Goiatuba Goiás	
Natal, Rio Grande do Norte	Araripe- Ceará	
São Pedro da Aldeia - RJ	Guatambu, SC	
Itabuna/Bahia	Belo Horizonte - Minas Gerais	
Belo Horizonte - MG	Morada Nova de Minas/MG	
Tangará da Serra-MT	Sidrolândia/MS	
Fortaleza/Ce	Santa Catarina	
Salvador, Bahia	ARARENDÁ CEARÁ	
Belo Horizonte / MG	Iporanga, São Paulo.	
Recife-PE	São Geraldo , Minas Gerais	
João Pessoa/Paraíba	Bom Jesus do Norte - Espírito Santo	
Rio de Janeiro	Perdizes MG	
João Pessoa PB	Ceará-Mirim / RN	
Fortaleza CE	Nova Russas - Ceara	
SALVADOR BAHIA	es	
Florianópolis/SC	Fortaleza, Ceará	
Cachoeiro de Itapemirim ES	VITÓRIA - ES	
Natal RGN	Vila Velha / ES	
Pedro Leopoldo / MG	Boa Vista-Roraima	
Florianopolis, Santa Catarina	Boa Vista-RR	
Florianópolis- SC	Boa Vista, Roraima	
FLORIANÓPOLIS, SANTA CATARINA	Boa Vista - Roraima	
Formiga - MG	Boa Vista, Roraima	
Belo Horizonte -MG	Boa Vista Roraima	

Vitoria/ES	Boa Vista- Roraima	
Florianópolis, SC	Boa Vista /Roraima	
Florianópolis-SC	Boa Vista Roraima	
Bagé - Rio Grande do Sul	Boa vista - Roraima	
Princesa, SC	Boa vista Roraima	
Uberlândia/Minas Gerais	Boa Vista - Roraima	
BARRA DO GARÇAS - MATO GROSSO	Boa Vista - Roraima	
Araguari, Minas Gerais	Boa Vista/ Roraima	
Tauá Ceará	Bom vista RR	
Belo Horizonte, Minas Gerais	Boa vista	
Recife-PE	Boa Vista Roraima	
Porto Velho	Boa Vista-RR	
Porto Velho-Rondônia	PALMAS-TOCANTINS	
Fortaleza/CE	Boa vista Roraima	
Ituiutaba, Minas Gerais	Palmas/TO	
Teresina-PI	Boa Vista-RR	
Ribeirão Pires - SP	Boa Vista-Roraima	
CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ	Palmas Tocantins	
Natal/RN	Boa vista roraima	
Belo Horizonte/MG	Mucajaí , Roraima	
Florianópolis/SC	BH/MG	
Gama DF	Porto velho, Rondônia	
Florianópolis/ SC	Parauapebas Para	
Rio de Janeiro/RJ	São José do Rio Preto - SP	

**1.7 - Cargo que ocupa atualmente no trabalho? (caso não tenha vínculo empregatício, responder as perguntas seguintes com base nas vivências profissionais).**

Diretoria	Controladora Geral
CONTROLADORA GERAL	Consultora em Proteção de Dados
Auditora Chefe	Advogada
Coordenadora de Acompanhamento de Contas de Governo	Assessor técnico de controle interno
Gerente Operacional de Controle	Auditor Interno
Gerente	Assessora de Controle Interno
Assessor A1	Servidor público
Controladora Interna	Controladora Interna
Gerencia	Assessora de Controle Interno
Assistente de Controle Interno	Estagiária
Controladoria-Geral adjunta	Auxiliar de Controle

Gerente de Transparência	Auditora
Servidora pública	Gerente de Transparência e Controle Social
Controladora Interna	Gestor Governamental
Contadora/Professora	Técnico em atividades administrativas
Agente de controle interno.	Assessora de controle interno
Analista Judiciário especialidade engenharia	Auditora do Estado - Cargo efetivo
Secretária	Técnico Federal de Finanças e Controle
Assessora de Controle Interno	Coordenadora de Controle Interno
Analista financeira	Funcionários pública analista técnica
Servidora efetiva com cargo em comissão	Controladora
Dirigente da Auditoria Interna	Coordenadora de Auditoria
Aposentada e atual assistente gabinete CGM	Assessora Técnica
Controladora Interna	Assessora de Comunicação
Assessora de Controle Interno	Superintendente de ouvidoria e transparência
Controladora	Professora
Auditora	Auditora Governamental
Conroladora do Município	Auditor Federal de Finanças e Controle
DIRETOR DE CONTROLE INTERNO	Gerente de Departamento de Auditoria Interna e Transparência da Controladoria-Geral do Município
Controladora Geral do Município	Gerencia Financeira
Controladora Interna	Controlador Interno - Prefeitura
Controladora Interna	Gerente de Compliance
CONTROLADORA GERAL	Controladora Interna
Assessora de Controle Interno	Chefe de Unidade
Assessora de controle interno	Técnico Legislativo
efetivo de Auditora do Estado - atual: Controladora-Geral Adjunta do Estado de MS	Técnico Portuário
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério do Planejamento	Gerente de Controladoria
Assessoria do Controle Interno da Controladoria Geral do Estado	Analista de Controle Interno
Comissionado - Assessora de Controle Interno	Controladora Interna
Controladora Geral Adjunta	Auditora Pública
Servidor publico efetivo	Chefe de Gabinete
ASSESSORA DE CONTROLE INTERNO	Direção de licitações
Assessor de Controle Interno	Assistente Sênior
A. Tec. De Controle Interno	Controladora-Geral do Município
Analista de planejamento e gestão	Encarregada de transparência
Servidora Pública	Assistente Técnico em Engenharia
Assessora de controle interno	Controladora Interna



Auditora interna	Assessora Técnica de Governança
FUNCIONÁRIA PÚBLICA	Controladoria Geral de Município
Técnica em gestão contador Agente público de controle	Subsecretária
Agente de Polícia PCSC - Controle Interno	Gerente de Negócios
Agente de Controle Interno (Efetiva - Prefeitura)	Assessora Contábil-Administrativo do controle interno
Coordenadora	Núcleo de controle interno do gamil Piaui
Controladora Interna Municipal	Chefe de Auditoria Interna
Controladora interna	DIRETORA DE CONTROLE INTERNO
Pedagoga	Controladora
Assistente Social/Ouvidora SUS	Advogada sênior
Controle Interno	Auditora
TECNICA EM T.I.	Assistente em Ciência e Tecnologia
Ouvidora	Diretora
Assesora Técnica	Auditor-Chefe da Auditoria Interna
Auditora Interna	Chefe do Controle Interno
Auditor	Controladora Interna
Secretária municipal de controle interno	Auditora de Controle Interno
Funcionária Publica, Coordenadora do Controle Interno	Diretora de Controle da Gestão e Prevenção a Corrupção
Controle Interno	Membro de Comissão Processante
responsavel pelo setor de integridade e gestão de riscos	Supervisor de análise e controle
Controladora Interna	Supervisora de Análise e Controle
Controladora Geral do Município	Controladora Geral do Município
Coordenadora de controle interno e Ouvidoria	DIRETORA
PSICÓLOGA	Assessora Técnica
Chefe de Recursos Humanos	COMISSIONADA, (COORDENADORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO)
Controladora Municipal	agente pública de contas
Controladora Geral Municipal	Auditora-Chefe
Controladora Geral Municipal	Liderança/Gestão
Secretária de Planejamento e Finanças	Assessora Contábil-Administrativo do Controle Interno do Município
Sem vínculo	Divisão de Supervisão de Auditoria na Área Social
tecnic	Prestação de contas
Auditora de controle interno	Auditora
GERENTE	Ouvidora Geral
Subsecretária de Controle Interno e Auditoria	Tecnico
Diretora de Departamento de Análise de processos licitatórios	Assessora
Gestora	Assessora de Controle Interno

Diretora da Transparência e Controle Social	Assessor de controle interno
Gerente de Núcleo	Assessora de Controle Interno
Consultora Técnica	Assessora de controle interno
Assessor especial de auditoria	Assessora de controle interno.
Assessora Especial	Assessora de controle interno
Assessora especial	Superintendente de ouvidoria e transparência
Diretora do departamento de Auditorias Programadass	Assessoria Especial-
Assistente administrativo	Assessora de controle interno
Auxiliar de auditoria	Assessora Controle Interno
Assessora Especial	Assessor técnico de controle interno
Assessora Especial	Secretária de Controle Interno
Assessora Especial	Controladora Geral do Município
Diretora de Convenios	Contadora
Assistente de auditoria	Controladoria geral
Assessor especial	Controladora
Assessora Especial	Controladora Geral de Areal/RJ
ASSESSORA JURÍDICA	Controladora Geral do Município
Assistente de Auditoria	Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental (cargo efetivo)
Secretária de Gabinete	Assessora de Controle Interno, Riscos e Compliance
Assessora Especial de Auditoria	Diretora
Gerente do núcleo de administração	Função de Coordenadora (FCE 1.10)
Pedagoga	Assistente administrativo
Desempregada	Auditor Interno
Psicóloga	Controladora Geral do Município
servidora pública efetiva	Controladora geral
Agente Administrativo	
Agente de controle interno	
Controlador Interno Regional	

### 2.9.1 - Em caso afirmativo, de que forma foi o planejamento?

Com a inclusao de capacitações, especializações e principalmente na busca pela experiência profissional.
Formação educacional voltada para o exercício de cargos na esfera pública na área de auditoria, mestrado e atividades profissionais inicialmente na auditoria privada que contribuíram para o exercício no setor público, após aprovação em concurso público
Objetivei me preparar para ocupar cargo público efetivo
Continua qualificação profissional, para estar preparada para possíveis oportunidades
Eu me organizei para ser aprovada em concurso, para ocupar cargos de liderança, para me tornar mãe e para fazer o mestrado, considerando meus momentos de vida.
Financeiramente para concluir especializações na área de atuação
Estudando.
Conclusão do Ensino Superior, posteriormente início do curso de especialização na área de atuação profissional, participação em diversos cursos inerentes ao trabalho

desenvolvido, aprimorando e desenvolvendo metodologia para execução das atividades laborais.
formação acadêmica e pós graduação na área
Planejei ser concursada mas a área de controle veio depois
Foi acontecendo as oportunidades.
Muita capacitação e posicionamento embasado em fatos e normas
A realização de capacitação constante e aproveitando as oportunidades relacionadas
Busquei o conhecimento e capacitação para atingir meus objetivos.
Qualificação profissional e agora investimento também em qualificação emocional
Especializar nos assuntos relacionados ao serviço ofertado pelo órgão .
Por meio de definição de estudos e preparação para o atingimento do propósito
Eu trabalhei em mais de seis departamentos, evoluindo de função. Isso contribuiu para que eu estudasse sobre várias áreas, sempre me coloquei a disposição para ajudar com a gestão administrativa, me possibilitando ganhar experiência e ser convidada para trabalhar em cargos técnicos, de assessoria e de consultoria.
Graduação especialização mestrado cursos
ESTUDAR, ME ESPECIALIZAR PARA BUSCAR UMA ASCENÇÃO PROFISSIONAL E SALÁRIO COMPATIVÉL COM O NÍVEL INTELECTUAL E PROFISSIONAL
Pessoal, definindo metas em cada fase da vida
Capacitação constante
Capacitação
Muitas vezes tomando decisões para construção da minha carreira que levasse em consideração as minhas obrigações pessoais devido a jornada tripla (casa/trabalho/faculdade)
Concurso, Especialização, Mestrado
Fazendo cursos e capacitações
Buscando qualificação na área em que trabalho.
Minha ascensão na carreira depende de capacitação, por isso fiz mestrado e agora estou ingressando no doutorado.
Motivações profissionais, salariais e que se adequassem à qualidade de vida que quero ter.
Aperfeiçoamento profissional contínuo para evoluir juntamente com a Carreira
Capacitação, desenvolvimento pessoal, proatividade sempre, boas relações
Desde o início da faculdade eu busquei fazer estágios porque sabia que iriam me abrir portas. Fiz dois estágios e me contrataram no 2. Durante minha carreira, sempre continuei estudando, fazendo cursos e estreitando contatos. Também fiz questão de aprender a fazer outras funções. Enfim, acredito que meu currículo tenha qualificações significativas construídas em 10 anos de carreira. Me orgulho muito disso.
Estudando e me especializando na área.
Me preparei para ingressar no ensino superior logo após o ensino médio e me graduei em direito, tendo passado no exame da OAB antes de me formar. Como queria lecionar, me preparei para ingressar no mestrado, e consegui passar no processo seletivo, mas não cursei por não ter sido contemplada com bolsa de estudos. Ingressei no serviço público, e tendo tido a oportunidade de trabalhar com controle interno, comecei uma pós graduação em GRC.
Tracei o cargo almejado e busquei capacitação e estudos para me preparar.
Com estudo e aprofundamento de temas
Muito estudo e capacitação
Formação acadêmica

Cursos voltados para a área de trabalho
tracei metas para crescer profissionalmente
Sempre focando meus estudos para a área de atuação - controle interno.
A construção de minha trajetória profissional ocorreu por meio do ingresso em uma faculdade pública, seguido de concursos públicos e pós-graduação.
Estudos na área profissional e treinamentos na área de desenvolvimento de inteligência emocional
Me dediquei a me desenvolver na atividade privada, depois de um tempo a passar no concurso público e busquei capacitações e desenvolvimento profissional para atuação no órgão em que trabalho.
estudos e capacitação
Através de capacitação
Através dos estudos e capacitação
Fui a primeira da família a cursar nível superior. Mudei de cidade para estudar.
Estudos
Sendo concursada
Sempre buscando aprendizado
Estudando pra passar no concurso
Estudo
Defini objetivos a serem alcançados em 6 anos.
Realizei meu Mestrado pensando na ascensão profissional (Progressão Vertical), e também pessoal.
Aprovação em um concurso público
<b>METAS FINANCEIRAS PARA PROPICIAR CONDIÇÕES PARA CAPACITAÇÕES DE APRIMORAMENTO TÉCNICO PROFISSIONAL</b>
Estudo e muita dedicação
Estudando só vejo esse caminho.
Investimento em qualificação profissional
Buscando capacitação.
Colocar em prática conhecimentos universitário
Buscando capacitação profissional e meio de trabalho
Estudo para concurso, pós graduação na área em que atuo
Fazendo curso superior
Conhecendo o ambiente e a instituição na qual estou vinculada, estudei as normativas inerentes à carreira de Auditor de Controle Interno. Com base nas regras estabelecidas, defini um roteiro de cursos de especialização e de intercâmbio para aprimoramento de habilidades técnicas e de liderança. O ganho em conhecimento se traduz em confiança, o que me alçou ao cargo de chefia no qual ocupo hoje. Mas o fator de ser mulher acrescenta um fator de descrédito a mais que tento compensar em conhecimento acima da média dos meus colegas homens.
priorizei a formação (graduação e pós) para depois ter filho
Não.
Qualificação na área e aperfeiçoamento contínuo.
estudando e me aperfeiçoando
Me planejei para alcançar reconhecimento profissional com os cursos realizados e fazendo educação continuada com tudo que é relacionado com minha profissão na minha função como servidora efetiva.
<b>METAS DE VIDA E AUTODESENVOLVIMENTO</b>

Por meio de estudos e metas.
Focar na carreira: graduação, especialização, mestrado e doutorado. Concomitante com a atuação profissional do serviço público e como professora. Teoria e prática, juntas. Equilibrando com a ideia de ser mãe, entre as últimas etapas.
Planejei a medida que surgiam oportunidades.
Capacitação e comprometimento
ESTUDO
Através da capacidade permanente, realizar concurso público
Eu realizava na medida que conseguia administrar tempo com recursos financeiros. Nunca tive apoio profissional para que eu pudesse me especializar, embora, exigissem.
Estudos e capacitação profissional e psicológica.
Estudos e capacitação
capacitação e prática no desenvolvimento específico da área.
Estudando e me qualificando
Estrategicamente
Estabelecendo metat, realizando especializações, cursos, estudando, aprimorando conhecimentos.
Capacitações e networking
Muito estudo e disponibilidade de tempo
Estudando bastante e sempre.
Investimento em educação de qualidade e tempo
Formação superior na área a fim
Estudos e planejamento.
Formação Acadêmica na área / Atualização constante / Capacitações
Realizei pós graduação na perspectiva de acessão profissional e sigo realizando outra pós.
estudando nível superior
Estudei e fiz concurso público para a área de controle interno.
Me especializando nos estudos superior e cursos da área de auditoria.
Buscar uma capacitação para oferecer o conforto melhor para os meus filhos
Sempre estudando e me aperfeiçoando
Estudos, qualificacoes e experiências
Perseverança
Estudo e qualificação
A busca pelo conhecimento na certeza de que ele era melhor e fundamental ferramenta para meu crescimento profissional.
Gestão e planejamento
Estudo
preparação técnica
Estudei, e fiz pós graduação voltada pra área de controladora e auditoria
Graduação, pós-graduação em gestão pública e concursos públicos.
Fiz as 4 pós-graduações em minha área de atuação, para fins de progressão profissional. Aceitei o cargo de gerência e fiquei nele enquanto foi do meu interesse.
Qualificação profissional, e atualizações.
Estudo, trabalho em equipe, busca de informações além do trabalho executado

SOU DE ORIGEM MUITO POBRE E O MEU PLANEJAMENTO FOI ATRAVÉS DE UM CURSO TÉCNICO PARA MINHA FORMAÇÃO, PARA INGRESSAR MAIS RÁPIDO NO MERCADO DE TRABALHO.
Estudo e dedicação
Analisar a área de desejo trabalhar, me capacitar e criar rede de contatos na área.
Planejamento de carreira
Atualização constante das leis, da área que atuo profissionalmente e demais áreas correlatas.
Estudo
Estudante e se especializando
Constante capacitação
Cursei a faculdade de Ciências Contábeis, estudei para concursos e passei na prova, após assumir comecei a especialização em minha área com cursos e pós graduação e estou em constante capacitação.
Estudei em uma linha educacional que me levou a esse cargo
estudar e buscar capacitação técnica e profissional
Aprovação em concurso público e busca de qualificação na área de controle
Estudando e fazendo processos seletivos e concursos
Fiz um planejamento para minha carreira acadêmica e o estava seguindo. Entretanto, resolvi migrar para o serviço público.

## 2.12 - Que dificuldades você elencaria para o seu desenvolvimento?

Dificuldades em conciliar a maternidade, a casa e o trabalho.
Atualmente, dificuldades em estudar fora do Brasil.
A dificuldade da jornada dupla somada à necessidade de busca por qualificação no pós-jornada.
Falta de oportunidade de crescimento
Atualização de métodos mais modernos de controle
Tempo para capacitações
Tempo disponível para estudo
Falta de uma cadeia hierárquica juntamente com uma trilha de capacitação a seguir.
Como trabalhamos 8 horas diárias, falta tempo para dedicação ao estudo e pesquisa
Conciliar a vida de mãe, esposa, amiga e profissional. Ter minha competência questionada por ser mulher e, há alguns anos, por ser jovem - essa dificuldade já foi superada.
Sobrecarga de trabalho, o que limita tempo e energia para novos projetos de qualificação profissional, como fazer uma especialização, MBA, ou mesmo estudar para concurso público.
Discriminação , devredibilizacao
Tempo
Nenhuma
Melhores oportunidades.
Falta de políticas de merecimento nas instituições.
Falta de oportunidade de aprender outras áreas
Conciliação de horários.
financeiro para custear mais cursos

Alta administração, inflexibilidade dos cargos não há como ascender. Bem como interferência política
Aspectos políticos que impedem a justa distribuição e atuação dos perfis de competências nas diversas áreas de trabalho.
Esta na terceira idade
Falta de credibilidade
Tempo
No serviço público sempre são considerados os envolvimento políticos partidários.
Ter mais crédito
TEMPO
Sobrecarga de serviços
Descrédito e desvalorização do meu trabalho.
Retorno financeiro e reconhecimento
Já cresci muito. No início foi a falta de apoio familiar, principalmente do companheiro. Hoje separada já não acontece mais. Mais a falta de apoio familiar em algumas. Instâncias ainda a acontecer. E, apesar do trabalho realizado pelo governo na igualdade de gênero, o machismo ainda impera em alguns setores. E machismo não só de homens, mas de mulheres também.
Filho ainda pequeno
Capacitação
sobrecarga, em razão das demandas pessoais/familiares e profissionais, não dispondo de tempo suficiente para novas capacitações, como mestrado que sempre tive interesse em fazer
Disponibilidade de horário para capacitações
Nenhuma
Realização de atividades diversas sem a devida capacitação.
Dificuldade da gestão atual, ouvir, se reunir com a Controladoria para apoiar nosso trabalho, sem colocar como contra peso, seu aborrecimento por não poder demandar as atividades da Controladoria. Resistimos ao que é diferente do que temos que fazer perante o TCE-MS e as legislações que trata do tema.
Ter em cargos pessoas não capacitadas. Ser prejudicada por egos .
PESSOAS QUE OCUPAM CARGOS POR AFINIDADE POLÍTICA, SENDO QUE SÃO CARGOS TÉCNICOS
Tempo
Capacitação
Não aplica
Não se aplica
Idade
Eu mesma
Conciliar família e trabalho
Falta de investimento
tempo
Devido a dificuldade sócio econômica da minha família acabo não tendo apoio no meu desenvolvimento e tendo que lutar o dobro do que pessoas da minha idade com condição de vida melhor
Planejamento e gestão
Conciliar todas as áreas.

Tempo
Questões políticas
Falta de reconhecimento
Falta de tempo
Melhor comunicação
Ter contro de que bater ponto ao invés de ter controle de produtividade.
Falta de apoio da Alta Administração, não permite-se o fomento de iniciativas de empoderar o cidadão para exercerem o controle social.
Falta de incentivo na carreira onde poderia ter alguma vantagem para quem faz mais de uma pós graduação ou mestrado.
Sobrecarga de trabalho, plano de carreira limitado
Nenhuma
A alternância política dos governantes, quando ocorre a priorização do critério político (patrimonialista) em detrimento da qualificação técnica dos servidores.
Alternância de prioridades das camadas superiores.
Sobrecarga de atividades administrativas burocráticas. Necessidade de supervisão constante de outros servidores que não assumem responsabilidades.
as dificuldades e desafios da vida que são experimentadas por homens e mulheres....
Esgotamento mental diante das cobranças
Oportunidade
Rotina cansativa
Falta de tempo
Falta de tempo
Hoje estou buscando uma evolução contínua
Carga horária de trabalho, conciliar trabalho/família, receios em assumir posições que tragam riscos
Falta de oportunidades para desenvolvimento profissional de mulheres (ações afirmativas, igualdade salarial, planos de carreira); Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; Sobrecarga de trabalho em mulheres.
Valor dos cursos, falta de apoio de colegas, tempo.
Excesso de carga de trabalho, localização de moradia, não definição de trajetória profissional
falta de tempo para conseguir estudar mais
Ambiente de trabalho engessado, precisa muita mudança na cultura gerencial da organização.
Financeira
O não desenvolvimento da equipe e a falta de interesse das instituições em realmente melhorar os serviços.
Não há meritocracia, é uma questão de política e indicações. Trabalho em uma empresa machista onde as mulheres ainda são minoria
A maior dificuldade atualmente seria o tempo; uma vez que o trabalho da mulher não se resume apenas ao seu emprego, mas também, aos filhos, a casa, ao marido, etc.
Sofrer assédios
Falta de tempo
Os superiores não apoiam o desenvolvimento e elevação dos servidores efetivos.
falta de reconhecimento profissional
Acumulo de trabalho
Problemas pessoais, ansiedade.
Questões políticas que se sobrepõe ao aspecto técnico

necessidade de qualificação da equipe
A maior dificuldade é a jornada tripla (carreira, estudos e pessoal/familiar)
Algumas barreiras financeiras e, em geral, a estrutura machista e patriarcal da sociedade.
Dupla jornada de trabalho e priorização de homens nos cargos de liderança
Sobrecarga de outras funções (profissionais e particulares), dificuldade em conciliar horários de trabalho, rigidez nas regras de jornada.
pouco tempo para melhor capacitação
Conhecimento na área de tecnologia
Troca constante de superiores.
Políticas desenvolvidas na empresa
Cultura organizacional arcaica, política, falta de organização e comunicação.
financeiro
O serviço público na esfera municipal ainda é constituído de agentes públicos com alto índice de preconceito naquilo que diz respeito às mulheres de uma maneira geral e principalmente às mulheres mais velhas. A alta administração, como órgão de governança, não é transparente o suficiente para dar o tone of the top na questão do apoio prático às mulheres. No caso de onde trabalho, o fato de haver mais mulheres que homens nos cargos de direção e gerencia é usado como marketing, porém não flexibiliza horários, nem permite o trabalho em regime de home office. Outro fato é que muitas mulheres agem como homens quando estão em cargos de direção/gerencia não dando oportunidade à outras mulheres.
Ambiente machista
APOIO DA GESTÃO AO SETOR DE CONTROLE INTERNO
TEMPO DA MAIS CONHECIMENTO
Dupla jornada.
Desrespeito, desvalorização, disputa de poder
Poder Ser ouvida pelos gestores
Consiliar vida pessoal(maternidade) e profissional
Falta de apoio
Assédio, descredito, perseguição, omissão da autoridade hierarquica
Ambiente Militarizado
Machismo estrutural
Desinteresse
Não ter cursado Direito.
Servidores com a visão de um controle interno como um inimigo da gestão, ao invés de enxergar como um aliado tanto à administração, gestor e servidores no que tange à legalidade.
Gestores, secretaria querem a todo custo desmoralizar a atuação da controladoria
Problemas de saúde
Mais oportunidade e maior capacitação
Falta de reconhecimento e aproveitamento do trabalho desempenhado em prol da administração pública.
Como sou carreira de nível superior, percebo que o município valoriza mais, através de cargos, os servidores de nível médio. Em Camaçari, as carreiras de nível superior não são valorizadas (exceto procuradoria e carreiras da Fazenda), no sentido de distribuição de cargos em comissão. Embora esteja assumindo cargo no momento, diante de minhas qualificações, poderia estar assumindo cargos maiores, o que não ocorre.

Meu crescimento profissional e salarial foi obtido unicamente pela minha Progressão Vertical, através do Mestrado.
Falta de tempo para estudo
Pouco tempo disponível.
No início, situação financeira
Competição e desconforto masculino com s mulheres que ocupam espaço de poder
Machismo
Falta de compreensão da alta gestão sobre a importância de controles internos baseados em gestão de risco.
Excesso de demandas pessoais e de trabalho
CAMPO DE ATUAÇÃO MUITO REDUZIDO DEVIDO AO TAMANHO DA CIDADE
interferência política
Falta de apoio dos gestores
Deixar a política de lado e acreditarem no potencial que tenho, independente se em outra gestão ocupei cargo comissionado. Deixar de ser a cara do outro governo.
capacitações caras
Trabalho em equipe
SEM VALORIZAÇÃO P´ROFISSIONAL
Remuneração baixa sem gratificação para controle interno.
falta de tempo e oportunidade
Os líderes da gestão não dão boas oportunidades para demonstrar o trabalho desenvolvido.
Poucas oportunidades
Falta de Reconhecimento.
Sobrecarga de trabalho
Não tenho
Salário defasado, não tenho ajuste salário aproximadamente 5 anos
Distancia da capital ou de grandes centros, o que dificulta aperfeiçoamento profissional.
POLITICA
Curso específico
Falta de oportunidade de mostrar todo meu potencial, gostaria de ser ouvida.
Cansaço devido a vida pessoal e falta de motivação.
Conciliar as atividades profissionais e pessoais
Excesso de atividades operacionais e táticas sem estrutura de backoffice. Isso causa estresse em grandes níveis que impactam na atividade intelectual, considerando que faz parte da atividade de Auditor de Controle Interno o estudo sistemático e cotidiano das matérias base de sua atuação.
Limitação orçamentária do órgão, tempo
sobrecarga (dupla jornada)
Remuneração baixa quando comparada à exigência de conhecimento e complexidade da atividade e a sobrecarga pessoal (cuidado com casa e familiares) que afeta a disponibilidade de tempo e energia para buscar desenvolvimento acadêmico e profissional.
Disposição de tempo para capacitação.
Capacitações específicas em pós-graduações; oportunidades iguais para homens e mulheres
recurso financeira, tempo (carga horária exaustiva)

Reconhecimento profissional, valorização, remuneração compatível.
acesso ao grupo seleto
Jornada de trabalho exaustiva, que envolve casa, filhos e trabalho e remuneração que não permite pagamento de bons cursos de aperfeiçoamento
O ambiente machista
Falta de oportunidade de mostrar o trabalho e dupla jornada.
Dificuldades sócio-econômicas
Falta de reconhecimento profissional e importancia do papel do cargo que exerço para a sociedade.
falta de vinculo perene
Ausência de cargo de chefia
Ser reconhecida profissionalmente e ter mais desenvolvimento dentro do meu trabalho.
Disponibilidade de tempo
Impossibilidade de realizar capacitações e cursos de forma remota para ser compatível com horários de filhos
Falta de remuneração adequada, cursos ofertados pela instituição e descrédito
Emocional das mulheres, melhor equilíbrio entre possibilidade de ser mãe e manter uma carreira em ascensão
Reconhecimento da responsabilidade pelos gestores
Falta de investimento em novas tecnologias e em capacitação, implicando em estagnação dos processos de trabalho
Falta de comprometimento de altas lideranças (Governador).
Maiores oportunidades somente para servidores públicos concursados, tirando a oportunidade de profissionais com perfis distintos que poderiam agregar.
Poucas oportunidades na minha área, dificuldade para cargos de liderança em empresas privadas, e baixa remuneração para administradores em Florianópolis.
Falar em público, em reunião me deixa nervosa. Porque parece que não vou ser ouvida. Tenho essa sensação. Fico insegura.
Mercado de trabalho limitado
Insegurança
<b>CAPACITAÇÃO</b>
Jornada dupla.
Quando é priorizada as secretarias fins que dão maior visibilidade
Atualmente, tempo. Estar disponível para o trabalho por 10 horas por dia, ser mãe efetiva (não terceirizo: cuidados com higiene, escolares, alimentares e todos os demais que eu possa fazer fora da minha jornada de trabalho)
Maiores oportunidades e compreensão quanto a maternidade.
Não se aplica
Tempo
Mudança de cidade para crescimento profissional
A minha única dificuldade é não pertencer a nenhum partido político, já que os maiores cargos são destinados a estes mesmo que não tenham competência.
Falta valorização
Plano de carreiras pouco flexível e com poucas perspectivas
Falta de dinheiro para fazer mais cursos
Tempo
Falta de oportunidades no mercado de trabalho; necessidade de ter sempre indicação de alguém para vagas de liderança; excesso de politicagem em órgãos públicos

Cultura (machismo)
Desvalorização dos superiores em relação à mulher e aos servidores do quadro funcional do órgão
Tempo
Falta de estrutura
Cultura do machismo e autoritarismo.
Ausência de ferramentas para atualização profissional
Servidores qualificados e remuneração de acordo com a responsabilidade jurídica
Falta de autonomia
Aplicar de forma proativa soluções viáveis na área pública, que são deixadas de lado em detrimento do Patrimonialismo.
tempo, acúmulo de função e atividades
Tempo.
Falta de confiança do Gestor
Realizar atividades não compatíveis com a minha capacidade
Descredito e o fato de ser mulher, solteira e livre.
Falta de oportunidade, pois sempre se olha por questões políticas ou afetivas e antes de verificar a potencialidade profissional.
Falta de credibilidade por ser mulher.
Jornada exaustiva de trabalho
Velhos hábitos na política
Muita responsabilidade nas minhas ações
Mais oportunidades de crescimento e de dar idéias
mais flexibilidade no trabalho com cursos de qualidade e condições financeiras
Baixa integração do sistema de controle interno
Dificuldades da gestão. Muito trabalho que envolve o complice requer o empenho da gestão.
Dupla jornada (trabalho e casa)
Dupla/tripla jornada. Falta de equipe disposta a crescer profissionalmente, bem como falta de comprometimento. Falta de poder de decisão pra resolver algumas questões que atrapalham o meu trabalho.
Disponibilidade
Investimento em capacitação
Diferenças entre colegas e trabalho em equipe
Aliar maternidade e tarefas domésticas com a vida profissional.
Condições de trabalho
Ferramenta de trabalho.
Compatibilidade de horário
Nenhuma
Capacitação de qualidade
Nenhuma
Melhor aproveitamento
Nenhum
A implantação de um setor que terá que romper com paradigmas.
Tempo
Falta de oportunidade
Não

Falta de cursos especializados
Inveja de colegas de trabalho, atrapalha muito.
Oportunidade
Depender de terceiros para que eu possa executar mau trabalho.
Estímulos financeiros e educacionais.
Capacitação
Não tem
Oportunidade
Nenhuma
cultura do órgão - pessoalidade na gestão da coisa pública, má gestão
Tempo e dinheiro para investimento em cursos
Interferência política
Muitas áreas de atuação ao mesmo tempo.
Falta de incentivo da administração pública
Machismo, idade
Falta de investimentos da Prefeitura em cursos mais especializados e de maior qualidade.
Falta de capacitação voltada para outras áreas importantes, como gestão de risco por exemplo.
Pessoas
Que houvesse mais integridade entre os setores.
Falta cursos mais aprofundados, juntamente com a prática em análise de processos. O salário muito baixo também desmotiva o servidor, sendo que o mesmo serviço que fazemos , outros técnicos de outro Poder fazem e recebem 4x mais.
Ausência de relações interpessoais e treinamentos, troca de informações
Falta de capacitação, contraprestação financeira, impossibilidade de ascensão por ser mulher com filhos, etc...
Falta de tempo
REFERENTE A MINHA IDADE, JÁ TENHO 60 ANOS E TRABALHO DESDE OS 14 ANOS.
falta de organização pessoal, mas estou melhorando
Machismo
Preciso melhorar minha gestão emocional.
Descrédito tendo em vista que o serviço público é chefiado mais para quem é político que o servidor competente e preparado para exercer funções de chefia.
Os problemas estruturas da sociedade, que dificultam a igualdade social em todos os aspecto
Os problemas estruturais da sociedade, que dificultam a busca de igualdade social em todos os aspectos.
Falta de graduação na área de atuação
Falta de recursos
Capacitação
Estudar mais
Medo de conflitos
Hoje, vida pessoal
O tempo
Rede de apoio.
ACÚMULO DE FUNÇÕES

Não se aplica
Descrédito e machismo
Cursos
Mudança pessoal
A falta de oportunidade
Conciliar maternidade com trabalho
As propostas não são acatadas pela alta administração
Questões políticas que dificultam o crescimento. Escolhas de cargos não são por capacidade e sim por vínculos políticos.
Tempo para capacitação
Financeiro
A falta de reconhecimento da importância da atuação da Controladoria ter sido mãe nova.
Excesso de responsabilidades e carga de trabalho elevada
Conciliar a criação dos filhos e o trabalho
Falta de tempo para capacitação
Carga horária excessiva de trabalho
Acúmulo de trabalho
Acúmulo de funções profissionais e pessoais
Aplicação efetiva do Controle Interno
Preciso de mais especialização.

### 2.13 - Que oportunidades você gostaria de ter em sua trajetória?

Manutenção do cargo de liderança, dado o esforço dispendido.
Estudar temáticas relacionadas à política de controle governamental fora do Brasil para troca de experiências
Apliar conhecimentos com a construção do processo a prática, acompanhando de perto as vivências mencionadas nos cursos e qualificações que participo.
Melhor salário e crescimento profissional
Ter plano de cargos e salários compatíveis com a responsabilidade do controle interno
Evolução e remuneração compatível
Pós graduação strict sensu -Mestrado
Do crescimento contínuo
Tempo disponível para estudo e pesquisa na minha área de atuação
Felizmente sou muito realizada com a minha trajetória profissional. Tive apoio e muitas oportunidades, em que pese os desafios.
Visitas técnicas em outros órgãos de controle para troca de experiências e conhecer boas práticas de gestão.
Maior capacitação
Qualidade, meios técnicos de atuação no ambiente de trabalho
Nenhuma
Cargo de chefia.
Possibilidade de ocupar cargos de gestão, que hoje são apenas indicações políticas todas
Realizar capacitações, aplicar o conhecimento adquirido e compartilhar com diversos grupos de interesse.

um salário melhor
Ter oportunidades de fazer novos projetos e e ser remunerada de acordo
Alocação em áreas de trabalho como resultado de seleções por competências.
Hoje estou feliz com o que consegui
Ser ouvida
Participar de grupos de implantações da valorização e prática do controle interno
Ver meu projeto de mestrado ser aplicado no serviço público em prol da população.
Crescer mais tem cargo maior
<b>CAPACITAÇÃO CONTINUA</b>
Capacitação profissional, relevância nas opiniões
Gostaria de ter voz ativa.
Ter o trabalho reconhecido
Estou amadurecimento a ideia de uma trajetória política, seja classista ou partidária ! Para trabalhar em prol das mulheres: menores, vítimas de vários tipos de violência, entrantes no mercado de trabalho, mulheres que tiveram filhos e precisam voltar ao mercado de trabalho, comunidade LGBTQIA+, entre outras políticas.
Cursos na área
Cursos
atualmente com a função que desempenho, tenho a oportunidade/possibilidade de melhorar o controle interno do estado, e é isso que pretendo alcançar.
Mais tempo disponível para benchmarking com outras colegas de profissão
Cursos de especializações na área jurídica
Mais cursos e capacitações na área de atuação
Ser convidada para trabalhar em um projeto de órgão externo, por dois anos, onde possa aprender mais e aplicar em meu município. É um sonho! E sonhar, pode.
Que houvesse honestidade e as pessoas melhor capacitadas estivessem em cargos para guiar seus hierárquicos subalternos.
<b>ASSUMIR O CARGO MAIOR DE MINHA ÁREA QUE É A CONTROLADORIA</b>
Participar de cursos e eventos
Estabilidade profissional
Formação continuada, produção de conteúdo técnico e novas experiências
Não se aplica
Assumir cargo de chefia
Maior flexibilidade de horário para todos
Cursos de qualificação
Remuneração igualitária
tempo
Horário mais flexível para que pudéssemos da conta de tudo sem comprometer nossa saúde mental
Reconhecimento do trabalho
Especializações.
Liderança
Fazer uma pós graduação pela Escola de Contas e capacitação Prof. Pedro Aleixo no TCEMG
De crescimento profissional
Mais cursos voltados pra minha área

Acesso à cursos de maior especialização, técnicos e voltados para a prática do trabalho
Pode realizar trabalho remoto.
Trabalhar mais com o cidadão, ensinar a usar o portal da transparência. Dar cursos online e presencial. Criar mais pesquisas de satisfação. Criar índices de controle social.
Oportunidade de aumentar meus conhecimentos na área de Gestão de Riscos, Prestação de Contas para TCEMG, Compliance....
Ascensão profissional por diploma de ensino superior, mais oportunidades de liderança
Nenhuma especifica
Respeito ao mérito técnico profissional para evolução institucional.
Ter um ambiente saudável dentro da instituição em que desenvolvo as minhas atividades.
Participar das câmaras técnicas do Conaci, bem como incluir os órgãos autônomos como membros do conselho.
As oprotunidade que tive foram suficientes para que eu pudesse chegar onde cheguei. As minhas escolhas e opções me fizeram chegar onde estou. Poderia estar em melhor condições, sim, mas não foi a minha prioridade,nem escolha.
Reconhecimento de meu esforço, desempenho e de resultados
Cursos
Almejo um cargo chamado Assessor Especial, no serviço público, mas ainda não consegui.
Concurso público
Realizar mais formações.
capacitação continuada
Aprofundar os conhecimentos na área de auditoria interna e atuar como auditor interno de algum órgão da administração federal.
Ações afirmativas para promoção de mulheres em cargos técnicos e de liderança; qualificação profissional para desenvolvimento de mulheres; igualdade salarial; e ambiente saudável de trabalho (livre de assédios).
Mentoria com profissionais
Melhor remuneração, mais capacitação, direcionamento
De ser Diretora ou Conselheira de Administração
Oportunidade de melhor salário.
Fazer um mestrado
A oportunidade de envolvimento de toda a equipe e toda a Administração Pública no intuito de melhorar a sociedade.
Gostaria que o conhecimento, treinamento e capacidades profissionais dos funcionários fossem levados em consideração.
Custeio (integral ou parcial) de cursos de pós-graduação
Ser líder
Tempo para mais capacitações
Melhor remuneração.
ser reconhecida pelo meu curriculo
Elevação salarial
Mudança de carreira
Ampliar minha área de atuação para fora do Município
uma pós graduação na área especifica
horários de trabalho mais flexíveis e possibilidade de home-office
Cursar a Pós-graduação em Finanças Públicas do TCEMG e ser aprovada em concursos de carreira jurídica.

Igualdade de gênero nas escolhas de cargos de liderança
Mais autonomia para gerenciar a jornada e o planejamento das ações.
cursos, oportunidades de conhecer outros países
Cursos e congressos na área
Estar a frente da secretaria
Oportunidades de cargos de liderança
Maior rentabilidade salarial, reconhecimento e ascensão na carreira.
de chefia
Oportunidade de desenvolver competências em tecnologia e contabilidade além de soft skills
Aplicar os meus conhecimentos na atividade que exerço
<b>RECONHECIMENTO TRABALHO</b>
<b>TER MAIS QUALIFICAÇÃO</b>
Cursos
Respeito nas tomadas de decisões
Poder Ser ouvida pelos gestores
Não sei
Fazer cursos adequado trabalho
Proteção na atuação
Oportunidade de viajar
Igual aos homens
Compartilhar conhecimento
Cursos e treinamentos para reciclagem
Mais capacitação, valorização profissional e salarial.
Que compreendesse que somos profissionais técnicos, que buscam aprimorar a gestão e não um impecilho
Conhecimento
Reconhecimento e feedback constante
Reconhecimento e equiparação salarial.
Assunção de Cargos maiores, como liderança.
Visibilidade
Chegar ao cargo de auditor
Tempo para estudar
Representatividade feminina e referência em controle interno
Valorização
Teletrabalho.
menor jornada
<b>PERMANÊNCIA NO CARGO, CONSEQUENTEMENTE MAIOR EXPERIÊNCIA</b>
Poder trabalhar junto com a gestão e não ser excluída de tudo
Mais capacitações
plano de carreira
Liderança
<b>VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL</b>
Exercer a chefia de um controle interno .
mais incentivo em evoluir na formação acadêmica

Liderar as reuniões para apresentar melhor os trabalhos desenvolvidos, afim de demonstrar a relevancia do mesmo.
Maior desenvolvido
Maior capacitação, reconhecimento salarial.
Chefia
Especializar na área
Reconhecimento/piso salarial/Assistente Social
Oportunidade de estudar de forma presencial.
Que as pessoas aceitem as opiniões dos outros.
Ascensão funcional
DE mostrar de fato do que sou capaz
Cursos e tempo de fazer coisas novas no ambiente de trabalho.
Ingressar em curso stricto sensu (mestrado e doutorado) e ter experiências fora do meu estado/país
Liderar grupos de gestão de projetos institucionais e em áreas estratégicas.
Valorização da carreira, qualificação
continuidade na ascensão profissional
Melhor remuneração, mais tempo para desenvolver academicamente.
Gostaria de assumir uma diretoria.
Capacitações específicas em pós-graduações
de crescimento na gestão
Escolhas.
Ter o cargo nomeado
No meu órgão de controle interno (Controladoria-Geral do Município), há servidores efetivos que ocupam cargos comissionados de chefia/gerência. Isso é excelente porque mostra que a carreira tem condições de assumir cargos grandes. Por outro lado, engessa já que não há uma política de rodízio nos cargos. Então, quando um colega assume, ele passa anos no cargo (muitos anos) e não há oportunidade de outros colegas assumirem. Isso é desestimulante. Acredito que se houvesse uma portaria interna estabelecendo algo como um mandato para os cargos comissionados ocupados pela carreira, bem como um processo seletivo para escolha, seria justo com todos da carreira.
Ter minhas opiniões e sugestões mais valorizadas.
Na área pública, mais independência. Oportunidade de tomar decisões. Tinha isso na iniciativa privada e perdi na pública.
Melhores remunerações
Melhoria de condições de trabalho, reconhecimento do meu papel e melhoria salarial.
cursos, especializacoes etc
Cargo de chfia
De realizar cursos de auditoria interna com aptidões.
acesso a cursos de formação
Horários mais flexíveis
Cursos e oportunidade para apresentar projetos de trabalho
Mais segurança para mães
Participação em mais cursos e treinamentos específicos para minha área
Atuar com metodologias e ferramentas mais avançadas
Oportunidades de ascensão no quadro de carreira de forma objetiva e real.

Ocupar cargos de diretoria na área de integridade e compliance, concomitante com a perspectiva de educação política. Trabalhando na ponta, nível municipal e estadual, e desenvolvendo a cultura da integridade nas escolas, junção do que já ocorre em Controladorias Estaduais.
Oportunidade de cargos de liderança, maior salário.
Boa oratória
Maior mercado de trabalho.
Designação para projetos maiores e importantes
N
No momento nenhuma.
Melhores condições de trabalho, capacitação contínua, melhores salários
Fazer outras especializações, retornar ao mestrado, doutorado, pós-doc... eu gostaria de legitimar e ampliar meus conhecimentos e saberes
Maior participação e empoderamento.
Mais respeito com os posicionamento externado
Crescimento na área
Experiência fora do país, conhecendo como funciona o setor público em outras capitais estrangeiras
Amo o trabalho que exerço, porém a remuneração é muito baixa para a responsabilidade que é trabalhar no Controle Interno.
Exercer minha profissão
Plano de carreira estruturado; equidade em relação ao tratamento dispensado aos homens
Cursos pagos
Ser auditora
Voltar a trabalhar como Assessora Jurídica ou Assessora de Controle Interno em razão de minha competência, experiência profissional e conhecimentos jurídicos.
Capacitações voltadas à oratória e liderança (voltadas inclusive a lidar com as situações machistas vividas no dia a dia)
Oportunidade de ter minhas contribuições ouvidas pelos líderes de cargos superiores
Conseguir conciliar melhor trabalho e família
Cargos executivos
Cursos presenciais de certificação e títulos.
Aprimoramento nos temas recentes de governança, gestão de riscos e controle interno
Poder de fala
Mais capacitação
Elevar a participação social, promovendo o controle social.
mestrado, cursos pagos pela empresa
Qualquer uma que vise o aumento salarial.;
Fazer um trabalho de excelência, com mão de obra suficiente.
Agregar valores e pessoas capacitadas
Apresentar meus projetos e ser ouvida.
De poder ter um plano de carreira adequado onde vise a qualificação e o rendimento do profissional, pois essa ideia de questões políticas e afetividade são muito retrogradadas para os dias de hoje.
liderar uma grande grupo e fazer a diferença.
Concurso Público
Maior poder de decisão

Mais reconhecimento do trabalho executado
Espaço para idéias
salario melhor.
Fortalecimento do CI municipal
Mais Flexibilidade e entendimento por parte das chefias das necessidades das mães.
Flexibilidade de horário, maior acolhimento para mulheres mães , mais oportunidades de treinamento
Complicado responder... acredito que seria oportunidade de fazer concurso público na minha área de atuação.
Oportunidade
Especialização
Igualdade salarial e trabalho em equipe com tratamento psicológico pra tds.
Mais autonomia.
Capacitação
Conhecimento em outras áreas.
Experiência em outras áreas de atuação de graduação
Concurso pra Auditor Fiscal.
Capacitação
Nenhuma específica
Maior aproveitamento
Cursos profissionalizantes e palestras
Cursar um mestrado na área de administração pública.
Mais qualificação/atualização
Reconhecimento financeiro e profissional
Reconhecimento do trabalho exercido
Cursos capacitados, Cargos melhores.
De melhor salário.
Conhecimento e crescimento
De um dia conseguir estabilidade de servidora pública.
Incentivos Educacionais
Capacitação
Exercer a minha formação
Empreender
Nenhuma
oportunidade em cargos de chefia, de participação em capacitações e eventos que são atualmente são oportunizados conforme critérios de amizade, dentre outros
Cursos
Gestão sem interferência
No momento não almejo novas oportunidades.
Mais qualificação
Desenvolver projetos dentro da administração pública
Neste momento, só pretendo continuar dando o meu melhor até me aposentar, visto que já cumpri os requisitos, graças a Deus!
Fazer um trabalho voltado pra melhoria da gestão governamental de grande relevância.
Novas atualizações na área
Poder desenvolver trabalho em equipe.

Se Deus permitir, ainda, ser aprovada num concurso público
Trabalho em equipe
Uma das grandes dificuldades em um setor que tem o público majoritariamente masculino é ser escutada, dessa forma, resta quase improvável que suas ideias sejam aceitas ou escutadas com credibilidade.
Trabalhar 30h semanais em home office
GOSTARIA TER TIDO OPORTUNIDADE DE TER FEITO O CURSO SUPERIOR.
melhor salário, mas que também depende de meu empenho
Mais autonomia no atual cargo
Troca de experiências práticas com órgãos do executivo municipal de outros estados do Brasil.
Estou no serviço público há 33 anos, sendo 15 anos como Assessora do Controle Interno. Nunca me deram oportunidade de ser Controladora por eu não apoiar partido político. Esse cargo normalmente é da confiança do Prefeito, o que não deveria ser, no meu entendimento.
Ter oportunidade de criar e apresentar minha própria empresa
Garantir a participação plena e efetiva das mulheres, buscando o mais próximo da igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
Ferramentas de apoio na execução do trabalho
Reconhecimento do meu trabalho
Análise
Capacitações, incentivos financeiros voltados para especializações
Um salário melhor
Um dia, espero ocupar cargo de liderança
Mais cursos
Outras especializações.
Cursos adequados aos trabalhos desenvolvidos
Não se aplica
Rede para poder me mostrar no mercado
Cursos
Oportunidade de cursos
inclusão nas atividades
Mais capacitação
Dar aula
Cargos de liderança e melhor remuneração devido a grande demanda e responsabilidade que possuo em meu trabalho.
Intercâmbio
Salários melhores
Bolsa de Estudos
tive, a de ser chefe.
Trabalhar com a aplicação da metodologia de riscos na Administração Pública
Fazer um mestrado com liberação de carga horária
Incentivo à capacitação
Flexibilidade de horário
Reconhecimento
Oportunidades de colocar em prática o conhecimento, assumir desafios

Efetividade e seriedade das propostas apresentadas
Mais oportunidades de aprimorar meus conhecimentos.

**2.17 - Na sua opinião, o que as organizações poderia fazer para melhorar o ambiente em relação as mulheres?**

Reconhecer efetivamente a capacidade de entrega das mulheres, em igual ou superiores condições às dos homens.
Incentivar a cultura que as mulheres têm a mesma competência que os homens
Ter mais chefias mulheres, uma vez que as mulheres tem um olhar mais sensível acerca das decisões e porcessos com seus colegas de trabalho. Isto não é uma verdade absoluta, porém, penso que pode ser uma boa saída.
Ouvir mais as mulheres e não julgá-las pelo cargo que possuem
Flexibilidade de horário
Palestras
Ter mais a equidade
ouvi-las mais
Incentivo a participação na elaboração do planejamento e das políticas.
Possibilitar maior flexibilidade de horário, ter espaços para escuta da mulher por outras mulheres
Ouvir mais as mulheres e considerar suas queixas e sugestões de melhoria.
Promover as mudanças através de atividades , eventos etc
Investir na qualidade no ambiente profissional
Existe igualdade
Melhores oportunidades de ascensão.
Valorização do trabalho por meritocracia.
Sem Assédio e mais oportunidades
Implementar programa voltado ao combate de assédio mora.
equiparação salarial
lembrar dessas dificuldades nao somente nos dias das maes e das mulheres mas ter na empresa um apoio psicologico em que a funcionária se sinta acolhida enão julgada
Determinar percentuais igualitários entre homens e mulheres para ocupação de cargos de liderança.
Capacitação
Tratamento isonômico
Permitir mais contratações de mulheres
Serem reconhecidas pelo trabalho que desempenham.
Valoriza mais a mulher, ela ter maia voz, opinião
<b>AVALIAÇÃO PSICOLOGICA E EMOCIONAL CONSTANTEMENTE</b>
Oportunidades as mulheres que se destacam como líderes e desenvolvimento de trabalhos, credibilidade
Investir em políticas de valorização da mulher com o objetivo de mudar o entendimento das pessoas acerca do trabalho feminino. Dar atenção e ouvidos ao que a mulher diz, começando da alta direção.
Respeito
Trabalhar políticas públicas para mulheres.
Colocar mais mulheres para trabalhar
Evitar fofocas

em qualquer lugar o mínimo que precisa ter é o respeito com as mulheres
Aumentar os espaços de lideranças femininas
Manter o diálogo diário de conveniência no trabalho e observância no comportamento do funcionário dentro da instituição.
Mais campanhas de igualdade.
Ter divulgação do Código de Ética como forma de conscientização e de alerta. Ter um programa municipal que envolvesse psicólogos, com forma de detectar e conter assédios, abuso de poder e outras formas de abusos.
Combater a corrupção, assédio sexual e moral.
DEIXAR QUE A MESMAS OCUPEM CARGOS DE LIDERANÇA ASSIM COMO OS HOMENS
Investir mais nas mulheres
Não se aplica
Conceder oportunidades similares a homens e mulheres
Divulgação da rede
Tudo
Não sei dizer, nunca tive problemas por ser mulher
Auxílio creche
Inclusão
Consideração
Horário flexível
Reconhecimento
Mulheres na liderança.
Investir confiança na liderança feminina
Melhor capacitação
Equiparação salarial e ascensão profissional
Igualdade salarial, protocolos evitando assédios
Conceder oportunidades igualitárias
Dividir a licença maternidade entre mãe e pai.
Ter canais de denuncia de assédio moral e sexual que realmente funcionem.
Ter um horário mais flexível para as gestantes poderem fazer o pré Natal sem cobranças desnecessárias e as mães poderem levar seus filhos ao pediatra, pelo menos no primeiro ano, sem perda em sua remuneração.
Campanhas e capacitações que falem sobre a desigualdade, machismo. Consequências reais (punições) para quando ocorre.
Dar mais oportunidades
Na área pública, o concurso público equaliza o ingresso na carreira. Mas as funções de chefias são exercidas, majoritariamente, por homens que se beneficiam do trabalho das mulheres, em funções de subordinação hierárquica, muitas vezes com grande sobrecarga de trabalho.
Promover palestras instrutivas.
Respeitar a saúde emocional. Respeitar a fala e voz.
As organizações tem melhorar o ambiente tanto para homens quanto para mulheres de forma igualitária. Somos todos seres humanos
Equidade
Tratar de forma igualitária, sem preconceito e machismo
Igualdade
Proporcionar terapia em grupo

Sim.
Estou satisfeita.
Implantar um ambiente de respeito e igualdade
Reconhecerem, de fato, não só no discurso, que a carga de trabalho da mulher é maior que a do homem; flexibilidade em horários e atividades presenciais/home office; possibilitar mulheres mães de filhos menores exercerem suas atividades em formato diverso ao tradicional.
Cotas para mulheres em cargos técnicos e de liderança; Campanhas para prevenção de assédio dentro e fora do ambiente de trabalho; Políticas de equidade para mulheres que são mães (licença maternidade mais longa para mulher E homens, creche no trabalho); Bolsas de estudos para capacitação de mulheres em áreas majoritariamente dominada por homens.
mudança de cultura organizacional
Colocar mais mulheres em cargos estratégicos, no lugar de homens; fornecer espécie de apoio para outras atividades, além do trabalho, que geralmente são feitas pelas mulheres, minimizando assim o excesso de tarefas a serem feitas por elas.
Flexibilizar os horários de trabalho para conseguir melhor distribuição de tempo com família e trabalho
Ter respeito por todas sem discriminação.
Políticas Públicas de valorização, recompensa e qualidade de vida no ambiente de trabalho voltada às mulheres
Bom, a pergunta é bem complexa, logo a resposta aqui não definirá todas as estratégias possíveis, mas o ideal é desenvolver um clima não machista e com reprimendas severas a falas e comportamentos sexistas, primeiramente, claro, ASSUMINDO, que existem tais ações, porque, infelizmente, o que vemos são homens, e pessoas em geral, que alegam sempre não terem preconceito, não serem sexistas, etc... e ao se visualizar o quanto isso pode ser prejudicial a outro ser humano, isso deveria ser o suficiente para se evitá-las.
É muito importante que invistam no treinamento e na educação de todos os funcionários, sobre temas como assédio sexual, moral e respeito. É preciso também mostrar que o assédio deve e é punido. Machismo, capacitismo e paternalismo não podem ter lugar nas empresas.
Investimento em cursos
Punir mais os assediadores
melhorar o ambiente de trabalho, desde estrutura física, banheiros, atividades desenvolvidas para mulheres, atendimento psicológico....
Qualificar e remunerar igualmente.
analisar curriculos e deixar todos em igualdade salarial
No meu ambiente de trabalho as mulheres são valorizadas;
Mais lideranças femininas.
Valorização profissional e políticas organizacionais voltadas à promoção da cultura do respeito e do fim da misoginia
aproveitar mais a capacidade de liderança que nos mulheres possuem
Mais capacitação, flexibilidade de horários
Campanhas de conscientização e proporcionar um ambiente mais igualitário, em todos os sentidos.
Flexibilidade de jornada de trabalho
Escutar as necessidades das profissionais e discutir com elas, ou suas representantes, as ações a serem executadas, pois as realidades de cada instituição em cada lugar do país são muito variadas.
pesquisas, ouvir a mulher como profissional e pessoal

Implementação de programas de prevenção ao assédio moral e sexual.
Considerar que temos intelectualmente as mesmas condições, porém aprendemos de formas diferentes e nossa sensibilidade também difere.
Oferecer mais oportunidades de ascensão a cargos de liderança
Dar maior autonomia e oportunidades.
oportunidade
A flexibilidade de horários, creches mais perto de casa, priorizar a contratação de mães solo, incentivar o trabalho em home office
ambiente mais inclusivo e acolhedor
PROMOVER DIVERSIDADE, INCLUSÃO POLÍTICA DIVERSIDADE DE GENERO
DAR MAIS CREDIBILIDADE
Melhoria na saúde física e mental ( ginástica laboral, atendimento psicológico)
Respeitar a intelectualidade feminina
Palestras motivacionais,
Projetos de desenvolvimento de liderança
Mais atenção
Respeitar
Estímulo ao desenvolvimento pessoal
Ter políticas para evitar constrangimento e piadas de cunho sexual no trabalho
Programa de respeito
Reciclagem e treinamentos
Punir gestores e outros agentes que não respeitam a legalidade, além de conscientização
Horário diferenciado
Dar mais oportunidades em cargos de liderança
Maior compreensão das limitações as vezes visíveis em razão das trilhas jornadas. Política de combate à assédio sexual e moral.
Apoiar através de estímulo de cargos de liderança
Sensibilidade quanto aos trabalhos desenvolvidos por mulheres, uma vez que são biologicamente mls cautelosas e diligentes
Valorizar os potencial de cada uma
Mais capacitações de motivacionais, integração com mulheres de outras áreas, trocas de experiências
Representatividade
Respeitar
A flexibilização do horário de trabalho e/ou adoção de trabalho híbrido poderiam contribuir para as mulheres administrarem melhor as obrigações profissionais/pessoais/maternas.
Ter creches nos locais de trabalho
ESTABELECEMOS CODIGOS DE ETICA E INTEGRIDADE COM PUNIÇÕES MAIS SEVERAS. AINDA PERMANECE A CULTURA QUE A MULHER PODE SER ASSEDIADA, INFERIORIZADA, ETC... E AINDA ASSIM NÃO SE TOMAREM MEDIDAS PUNITIVAS.
Oferecer apoio em todas as áreas
Acreditar mais no potencial feminino, independente se tem filhos ou se veio de cargos de comissionados de outras gestões.
Melhor comunicação
Ouvi-las

## DAR MAIS CHANCE PARA AS MULHERES

O tempo ser menor, já que a produtividade é maior.

maior controle do assédio e não divulgar mais informações sobre discriminação de gênero

Dar mais espaço para elas exporem suas opiniões.

Ter maior consideração à mulher grávida. Principalmente no final da gravidez, tendo em vista as restrições físicas.

Compreender as necessidades femininas, oportunizar capacitação.

oportunização igualitária

Mais oportunidades

Salário justo, piso salarial digno as categorias. Assistente Social

Respeitar as mulheres igual respeitam os homens

Respeito pelas diferenças.

Ver as necessidades das mesmas

Ter um olhar justo e igualitário

Homens deveriam, por exemplo, ter a mesma licença maternidade que a mãe, isto é, a mesma capacidade de ser pai que a mãe tem. Os direitos iguais deveriam vir daí, daí não teria pq contratar um homem, pois ele tb "engravidaria com a mulher". Ah, e em todas as consultas pré natais ele tb deveria estar junto, isto é, seríamos realmente iguais... isso aproximaria pai e filho e qdo um filho ficasse doente, o pai poderia ficar com o filho tb, revezando este papel com a mãe.

Palestras com temas pertinentes à igualdade de gêneros, violência contra a mulher, criação de rede de apoio às mulheres

Definir e executar políticas institucionais efetivas de inclusão e profissionalização da carreira, com critérios técnicos definidos e publicizados para concorrência a cargos de liderança, chefia e de gestão.

Estado, família

lidar melhor com situações de assédio, entender as necessidades pós licença maternidade

Oferecer creches (seja estrutura própria ou em formato de subsídio), desenvolver programas para redução do machismo institucional, inclusive em posições de liderança.

Maior flexibilidade de horário, quando possível, uma vez que a mulher continua sendo, em sua maioria, a cuidadora do lar, dos filhos. Além disso, palestras, campanhas, motivando o respeito e demonstrando como pequenos gestos podem proceder um assédio.

Conscientização do preconceito e inibição da desigualdade causada justamente por essa cultura machista e misógina. Colocar mais mulheres em cargos de liderança baseando-se no conhecimento e experiência delas (não no tamanho da saia)!

Adequar os salários, oferecer mais benefícios em relação por exemplo a maternidade, ser mais flexível compreendendo o contexto físico e emocional das mulheres, principalmente em determinadas situações

Respeitar as profissionais, estabelecer relações de equidade.

palestras educacional para homens de como devem tratar as mulheres

Acho que seria justo tentar equilibrar a ocupação dos cargos de liderança, com, minimamente, as mulheres ocupando metade dos cargos.

Educar os homens sobre o machismo e a misoginia e suas consequências no ambiente de trabalho

Já está muito melhor.

O BAIXO NIVEL DE PROMOÇÃO ENTRE AS MULHRES DEVE SER LEVADO EM CONSIDERAÇÃO.

Propiciar espaço de esculta, igualdade de oportunidades, respeito a mulher, igualdade salarial dentre outros.
atenção a casos de discriminação e assedio
Flexibilidade de horários, possibilidade de home office
nada
valorizar mais as mulheres e ter reconhecimento interno e externo nos outros Órgãos Públicos.
Implantar ambientes adequados e horários flexíveis
Capacitações exclusivas para mulheres, incentivos para mulheres assumirem cargos de liderança, horários flexíveis e trabalho remoto
Criar cultura de posição de igualdade e conscientização da instituição e população de modo geral
Maior apoio para creches, possibilidade de trabalho remoto ou híbrido
Ter um tratamento adequado
Estimular que a segunda jornada também seja executada pelos homens: facilitando a liberação deles no cuidado com os filhos, ampliando a licença paternidade.
Tratar de forma igual , sem privilégios por ser mulher ou homem. O meu trabalho permite isso.
Criar redes de apoio e discussões para que a temática do assédio seja ainda mais difundida e apoiada. Estruturas de apoio para que mulheres consigam se desenvolver em seus projetos sem se sentirem culpadas de equilibrar o trabalho com a família e toda a carga emocional atribuída.
Oportunizar cargos de liderança, maiores salário, capacitação.
Colocar mais mulheres na chefia.
Políticas contra discriminação.
Políticas de igualdade e valorização
N
Dar mais oportunidades.
Reconhecer o mérito de organização, proatividade das mulheres.
Diferenciar nossas jornadas profissionais das dos homens, considerando, as nossas ocupações com os filhos. Poderiam, permitir que nossa jornada fosse utilizada para capacitações e especializações.
Olhar humanizado, igualdade de remuneração e reconhecimento profissional
Política de conscientização e mudança de cultura
Respeito e valorização
Ter mais mulheres em cargos de liderança.
Diminuição da jornada de trabalho, uma vez que a jornada de trabalho das mulheres vai além, onde temos que cuidar de filhos, casa, família, o tempo acaba sendo pouco, levando às vezes a exaustão.
Valorizar o conhecimento técnico.
Propiciar rede de apoio (como auxílio creche, extensão da licença maternidade); estabelecer políticas internas e políticas públicas de incentivo à contratação de mulheres e de nomeação de mulheres para cargos de chefia; campanhas institucionais sobre equidade; leis/normas mais rígidas para casos de preconceito de gênero.
Flexibilidade de carga horária, extinguir o assédio
Tratá-las como deve ser: com respeito.
Estabelecer critérios de integridade, Governança, gestão de desempenho, pesquisa de satisfação interna, engajamento motivacionais, palestras e cursos sobre ética e o gênero feminino, etc...
Campanhas publicitárias

Ter uma política de igualdade de gênero, promover o respeito às mulheres e à autoridade feminina
Entender as suas necessidades
Igualdade de oportunidades
Pagar salários iguais.
Propiciar cursos de capacitação profissional e pessoal
Fortalecer a representatividade justamente com os gestores
Mais direitos
Nossa, no ambiente onde atuo só tem Vereadores homens, é um desafio falar de melhorias qualitativas... um ambiente machista. Fazer que sejamos ouvidas, e não meras operadoras de tarefas. Trazer para discussão pautas que envolvem as mulheres.
diminuir a carga horaria ou flexibilizar o trabalho
Dar mais oportunidade.
Fazer acontecer, de fato, a valorização da mulher, com respeito, igualitariamente.
Ter mais respeito
Aplicar leis de igualdade principalmente referente aos salários
Incentivo de Lideranças femininas, políticas voltadas ao bem estar no ambiente de trabalho
Aceitar seu direcionamento e ponto de vista.
Primar pelo tratamento igualitário entre os gêneros. O homem, em si, tem muito mais confiabilidade, é menos cobrado, trabalha menos. Enquanto a mulher faz muito mais e não tem preciosismo.
Dar mais autonomia
Tratar as mulheres de forma igualitária.
Dar maior credibilidade as falas das mulheres sem constrangimento
publicar leis em defesa da mulher
Qualificação continuada
Entender que a mulher mãe, precisa de ter um pouco de flexibilidade no trabalho que a era de bater ponto digital para comprovar rendimento no trabalho já passou. Os tempos são outros e há diversas maneiras de medir o trabalho de alguém que não seja com ponto.
Mais empatia pela mulher especialmente na flexibilidade nos horários laborais
Acredito que para algumas mulheres séria muito importante ter a opção de trabalhar remotamente durante períodos menstruais, devido a grande mudança emocional bem como fluxo intenso e cólicas e dor de cabeça, sendo complicado se ausentar de casa.
Oportunidades
Melhorar a infraestrutura
Terapias
Oferecer suporte a família
Mais conforto e qualidade no ambiente
Equiparação Salarial
Horários alternativos
Carga horária diferencia
Dar mais oportunidades de crescimento
Investimento em capacitação
Orientando os nobres colegas em relação a respeito com as mulheres e a igualdade no âmbito de trabalho pois todos somos capazes e desempenhar qualquer trabalho
Maiores oportunidades de desempenhar suas funções

Não sei opinar
Tratá-las com respeito e entender que elas podem ficar mais sensíveis devido o período menstrual.
Buscar melhorias nas questões salarias e mais participação nas decisões
Sim
O ambiente de trabalho
Melhorias no ambiente de trabalho, como ruídos, limpeza!
Oficinas para os homens no sentido de respeitar as mulheres no geral e principalmente as q estão em cargos de chefia. Muitos são machistas, não aceitam serem liderados por mulheres.
Investir e capacita
Não só relacionada as mulheres, mas para todos, ter em seu quadro de colaboradores o profissional da área de Psicologia.
Buscar conhecer, defender as necessidades reais da mulher no mundo profissional pelas suas múltiplas funções, dedicação.
Na sei
Reconhecimento
Respeitar
Nenhuma
políticas de inclusão mais claras, critérios objetivos de nomeação para cargos de liderança, dificultando a incidência do machismo e do personalismo tão presente nas relações cotidianas
Tratamento igualitário
Igualdade de cobranças e reconhecimentos
Acredito que cada empresa é um caso diferente e demandam diferentes ações. Difícil opinar de forma genérica.
Ter mais respeito
Capacitações sobre gênero, código de condutas contra discriminação, processos administrativos que levem em conta as diferenças de gênero.
Atribuir mais cargos de chefia a mulheres
Proporcionar mais atividades envolvendo as mulheres no desenvolvimento das ações institucionais
Atividades que envolva as mulheres
Investir mais qualificação entre as mulheres.
Aqui onde trabalho as mulheres são tão valorizadas quanto os homens. Somos TODOS IGUAIS em direitos e deveres.
Maior integração de equipes
Políticas de conscientização; Políticas contra assédio (moral, sexual) etc...
Salários iguais para funções iguais
O AMBIENTE DE TRABALHO TEM QUE SER IGUALITÁRIO PARA TODOS
nosso ambiente de trabalho é saudável
Oportunidades iguais
Criar uma política de respeito, sem exceções. Fomentar uma cultura com ênfase na diversidade.
Acredito que lei é para ser cumprida. Se uma mulher denuncia um colega de trabalho por assédio, vem o chefe "politicamente correto" querendo colocar panos quentes. Ao final, tudo se resume na palavra "política". A cultura brasileira, infelizmente tem muito a ser melhorada.
Ações conscientização

Adotar e fortalecer políticas exequíveis para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres em todos os níveis
Procurar manter um ambiente igualitário para todos.
Da mais espaço e credibilidade
Respeito
Mais credibilidade
Respeito, valorização e melhor salário.
Parar de relacionar características
Poderiam criar dentro da instituição um centro de atendimento de beleza e relaxamento, visto que muitas não consegue fazer por causa do tempo, ou seja, falta financeira e multi tarefas no dia, tais como: casa, família, estudo e trabalho.
Igualdade.
Momentos de descontração e entrosamento
Não se aplica
Inserção de mulheres em cargos de liderança; Não romantização das nossas dores e lutas diárias.
Cursos
Flexibilidade
Compreender a necessidade
Concessão de auxílio creche
Colocar avaliações de desenvolvimento sem identificação de sexo
Maior empatia com as necessidades específicas das mulheres, não deixando de dar oportunidades a elas devido a isso. Acolhendo-as, fazendo com que as mesmas possam sentir-se seguras para a execução plena de suas atividades, mostrando assim todo o seu potencial.
Terapia em grupo
Melhorar os salários
Humanização dos locais de trabalho
Desmarcar o machismo, e extirpar os assédios.
Combater de forma clara o descrédito em razão do gênero
Creche próximo ao local de trabalho e home office
Maior compreensão das particularidades de cada uma: maternidade, necessidade de tratamentos...
Flexibilidade de horário
Reconhecimento
Melhor legislação e fiscalização
Notoriedade e Seriedade nas propostas apresentadas
Flexibilizar horário e local de trabalho (modelo híbrido), apoio vocacional.



**Conaci**  
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO



**Fortaleza**  
PREFEITURA  
**Controladoria  
e Ouvidoria**