



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE ANGICOS
CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

AYLANE ANIELLY SILVA MEDEIROS

EXECUÇÃO DO PROJETO PM GIRLS

ANGICOS

2024

AYLANE ANIELLY SILVA MEDEIROS

EXECUÇÃO DO PROJETO PM GIRLS

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientadora: Prof. Dra. Natália Veloso Caldas de Vasconcelos.

ANGICOS

2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

M488e Medeiros, Aylane Anielly Silva .
Execução do projeto pm girls / Aylane Anielly
Silva Medeiros. - .
f. : il.

Orientadora: Natália Veloso Caldas de
Vasconcelos.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Engenharia de
Produção, .

1. Gerenciamento de Projetos. 2. Execução do
projeto. 3. Empoderamento Feminino. 4. Liderança.
I. Veloso Caldas de Vasconcelos, Natália ,
orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Biblioteca Campus Angicos
Bibliotecário: Helder Romero Maia Duarte
CRB: 15/673

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

AYLANE ANIELLY SILVA MEDEIROS

EXECUÇÃO DO PROJETO PM GIRLS

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Defendida em: 21/10/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Natália Veloso Caldas de Vasconcelos (UFERSA)

Prof. Dr. David Custódio de Sena (UFERSA)

MSc. Sarah Caroline Mazzeu Branco

Aos meus avós Chico Iria e Das Neves pelo incentivo e apoio desde sempre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me guiar e me permitir que tudo isso fosse possível. Sua força, sabedoria e proteção foram essenciais ao longo desta jornada.

Aos meus pais e avós, que sempre acreditaram em mim e me forneceram o suporte necessário em cada etapa da minha vida. Sua dedicação, amor incondicional e sacrifício são a base de todas as minhas conquistas.

As minhas irmãs, por estarem sempre ao meu lado, me apoiando e torcendo por mim em cada desafio, me fazendo cada vez mais acreditar que tudo o que eu faço é também pensando nelas.

Ao meu parceiro de vida, Cadson Felipe, por seu companheirismo incansável, encorajamento e por acreditar em mim nos momentos em que eu mesma duvidei. Seu apoio foi fundamental para que eu pudesse chegar até aqui.

À minha orientadora, a professora Natália Veloso pela paciência, ensinamentos e por me guiar com sabedoria ao longo desse processo. Sua orientação foi de extrema importância para o desenvolvimento deste trabalho, cada etapa cumprida, cada feedback recebido foi essencial para o aprimoramento deste trabalho

Aos meus amigos de graduação, Gabriel, Lara, Lívia, Samara e Yasmim, que compartilharam comigo momentos de aprendizado, desafios e conquistas. A amizade e o apoio de vocês tornaram essa jornada muito mais leve e gratificante.

A banca examinadora, em especial a Sarah Branco por ser essa mulher incrível e inspiradora. E por ter aceitado esse convite nesse momento tão importante.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho. Cada apoio, orientação e incentivo foi crucial para alcançar este resultado. Sem a colaboração de cada um, este projeto não teria sido possível.

RESUMO

Este trabalho visa abordar o planejamento e a execução da edição 2024 do projeto "PM Girls", uma iniciativa do PMI-PE destinada a promover o desenvolvimento profissional de mulheres na gestão de projetos. Este campo é de grande relevância devido à baixa inserção feminina em cargos de gerência na área de gerenciamento de projetos. Com base nisso, o objetivo deste estudo é desenvolver um plano de gerenciamento de projeto e executar o projeto PM Girls com a intenção de empoderar e dar maior visibilidade às mulheres no âmbito da gestão de projetos. A pesquisa foi conduzida com base em uma abordagem aplicada, explicativa e qualitativa, utilizando a metodologia de pesquisa-ação. O projeto foi desenvolvido ao longo de oito meses, com atividades que abordaram os desafios enfrentados por mulheres no mercado de trabalho e na liderança. Os eventos, realizados em formato remoto, permitiram a participação de mulheres de diversas localidades e receberam feedbacks positivos quanto à troca de experiências e ao conteúdo apresentado. Além disso, o estudo revelou que, apesar do significativo aumento na presença de mulheres em cargos de liderança, ainda persiste um déficit quando comparado ao número de homens nessas posições. O que se concluiu com base nos resultados apresentados.

Palavras-chave: Gerenciamento de Projetos. Execução do projeto. Empoderamento Feminino. Liderança.

ABSTRACT

This work aims to address the planning and execution of the 2024 edition of the "PM Girls" project, an initiative by PMI-PE designed to promote the professional development of women in project management. This field is highly relevant due to the low representation of women in management positions within the project management area. Based on this, the objective of this study is to develop a project management plan and execute the PM Girls project with the intention of empowering and increasing the visibility of women in the field of project management. The research was conducted using an applied, explanatory, and qualitative approach, employing action-research methodology. The project was developed over eight months, with activities addressing the challenges women face in the labor market and leadership roles. The events, held remotely, allowed participation from women in various locations and received positive feedback regarding the exchange of experiences and the content presented. Furthermore, the study revealed that, despite the significant increase in the presence of women in leadership positions, a gap still exists when compared to the number of men in such roles. This conclusion was drawn based on the results presented.

Keywords: Project Management. Project Execution. Women's Empowerment. Leadership.

LISTA DE FIGURAS

Figura 2- O impacto dos diferentes modelos de trabalho na proporção de mulheres na liderança	12
Figura 3- Estrutura do trabalho.	17
Figura 4- Definição de projetos	21
Figura 5- Valor da remuneração média e do salário de admissão, por sexo, etnia e raça.	24
Figura 6- Estrutura para condução da pesquisa-ação.	28
Figura 7- Classificação da pesquisa.	28
Figura 8- Procedimentos da pesquisa.	30
Figura 9- Procedimento padrão para realização das programações do projeto.	31
Figura 11- Relatório redmine	35
Figura 12- Tarefas Redmine	36
Figura 13- Tarefas Redmine	37
Figura 14- Gantt	38
Figura 15- Gantt	38
Figura 16- Arte de divulgação da primeira atividade do projeto	40
Figura 17- Arte de divulgação da segunda atividade do projeto	41
Figura 18- Arte de divulgação da terceira atividade do projeto	42
Figura 19- Arte de divulgação da quarta atividade do projeto	43
Figura 20- Arte de divulgação da quinta atividade do projeto	44
Figura 21- Arte de divulgação da sexta atividade do projeto	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PMI	Project Management Institute
TAP	Termo de Abertura do Projeto
IBGE	Instituto Brasileiro de geografia e Estatística
CEO	Chief Executive Officer
PMP	Project Management Professional
PSM1	Professional Scrum Master 1
SGBS	Strategy & Organization pela Stanford

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Contextualização do Tema	11
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	14
1.3. Problema	14
1.4. Justificativa	15
1.5 Estrutura do Trabalho	17
2.1 Project Management Institute	18
2.1.2 Guia PMBOK	19
2.1.3 Gerenciamento de Projetos	20
2.1.4 A Gerência de Projetos	22
2.2 Mulheres em cargos de liderança	23
3 METODOLOGIA	26
3.1 Classificação da Pesquisa	26
3.2 Procedimentos da Pesquisa	29
3.3 Procedimento padrão para realização das programações do projeto	30
5 RESULTADOS	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, serão apresentadas informações sobre a inserção das mulheres no contexto do gerenciamento de projetos, explorando os cargos disponíveis nessa área e analisando a sua crescente participação nesse campo profissional.

1.1 Contextualização do Tema

De acordo com o relatório *Women in Business* (2023), em uma pesquisa sobre o acompanhamento de mulheres em cargos de liderança ao redor do mundo, houve um significativo aumento de 38% no último ano, comparado a 33% no período anterior no Brasil. Isso indica que o cenário brasileiro está cada vez mais em constante crescimento, por parte das empresas em relação à diversidade de gênero no contexto corporativo. O relatório ainda informa que, das empresas entrevistadas, apenas 9% tinham uma CEO mulher, fazendo com que seja validado a necessidade de programas e políticas que possam contribuir para tal crescimento profissional.

Em escala global, 32,4% das cargas de alta gestão no mercado intermediário são ocupadas por mulheres, representando um crescimento de 0,5 ponto percentual em relação a 2022 e um total de 13 pontos percentuais desde o início da pesquisa que foi no ano de 2004. Apesar de um leve crescimento na porcentagem de mulheres em posições de liderança, a pesquisa deste ano da *Women in Business* (2023) revela uma expansão significativa na presença feminina em cargos estratégicos. Um exemplo são as posições de CEO: em 2019, apenas 15% das empresas eram lideradas por mulheres, enquanto esse percentual subiu para 28%. O progresso contínuo, mesmo diante de possíveis retrocessos, evidencia a relevância e a necessidade urgente de adotar medidas mais estratégicas para ampliar a participação feminina em cargos de liderança. A figura 1, representa os dados de mulheres que ocupam cargos de liderança.

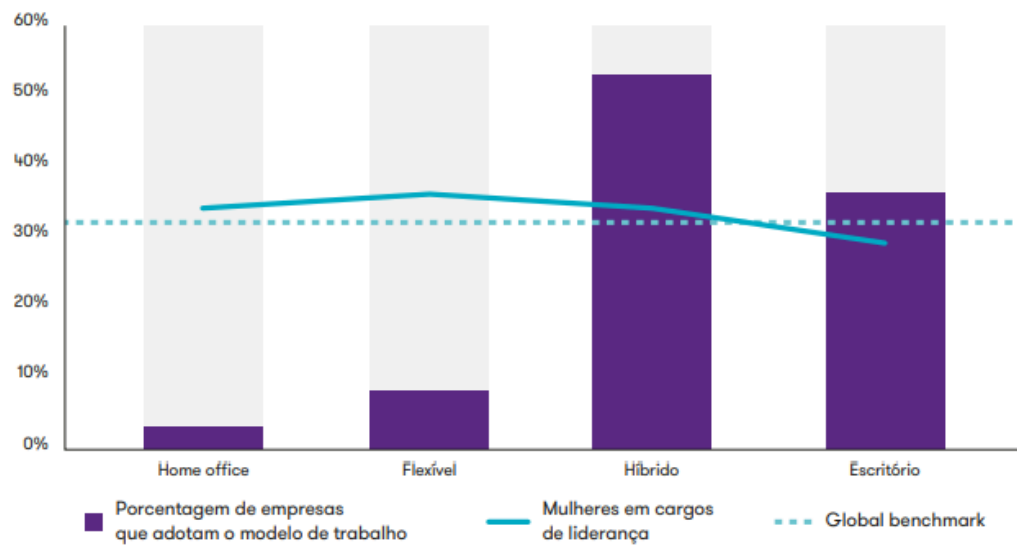
Figura 1- Mulheres ocupando cargos de liderança



Fonte: Grant Thornton IBR (2023)

A pesquisa ainda revela que, quanto maior a flexibilidade nas empresas, mais mulheres assumem altos cargos de administração. Nas empresas que adotam uma abordagem híbrida, com modelos de trabalhos que combinam o trabalho remoto com o presencial, há cerca de 34% de ocupação. Já as empresas que seguem o modelo tradicional de trabalho, não sendo tão flexíveis, o número de mulheres chega a 29% de ocupação. A figura 2 demonstra esses números.

Figura 2- O impacto dos diferentes modelos de trabalho na proporção de mulheres na liderança



Fonte: Grant Thornton IBR (2023)

Dados do IBGE (2022), demonstram que no Brasil há mais de 6 milhões de mulheres em relação ao número de homens, somando 51,5% da população brasileira. Porém, mesmo que a proporção seja maior em relação ao número de homens, a baixa inserção feminina na área de gerenciamento, faz com que haja um desequilíbrio entre os principais cargos de gestão, que na maioria das vezes são ocupados por homens, apenas. “Pela chamada divisão sexual do trabalho, que destina aos homens, prioritariamente, funções de forte valor social agregado[.]” (Tribunal Superior do trabalho, 2023).

Dessa forma o PMI (*Project Management Institute*), do Pernambuco criou o programa titulado como “*PM Girls*”, que teve sua primeira edição no ano de 2020, com o *PM Girls* em debate, que surgiu da necessidade de motivar e incentivar mulheres no tocante a sua inserção no mercado de trabalho e na área de gestão de projetos. O *PM Girls* nasceu como um desejo do PMI – PE criar um ambiente adequado para a discussão de questões relevantes para as mulheres, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, abordando temas específicos de interesse feminino e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e no cotidiano familiar e pessoal. Nesse contexto, busca-se especialmente trazer representatividade e motivação para as mulheres, destacando a importância de sua participação e contribuição no cenário profissional em assumir cargos de liderança.

O projeto em questão é a versão 2024 do *PM Girls*, projeto que propõe a execução de um conjunto de atividades que serão planejadas e executadas com o objetivo de instigar uma discussão abrangente, abordando temáticas relevantes e promovendo dinâmicas que envolvam todos aqueles ligados à área de gerenciamento de projetos.

1.2 Objetivos

O presente trabalho será desenvolvido no intuito de alcançar os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo Geral

Realizar a execução do projeto do *PM Girls* com a intenção de empoderar e dar maior visibilidade a mulheres no âmbito da gestão de projetos.

1.2.2 Objetivos Específicos

A fim de atingir o objetivo geral, alguns objetivos específicos são necessários:

- Elaborar um plano detalhado de gerenciamento de projeto para a execução do *PM Girls*;
- Realizar a divulgação do projeto e mobilizar a participação de mulheres interessadas em participar;
- Planejar e organizar atividades e eventos do *PM Girls* incluindo palestras e dinâmicas aos envolvidos;
- Executar as atividades planejadas dentro do cronograma e orçamento estabelecidos;
- Coletar e realizar análises dos resultados como lições aprendidas.

1.3. Problema

É notória a importância da representatividade feminina em altos cargos gerenciais. Diante desse contexto embora haja significativos aumentos ao passar dos anos, o número de mulheres em assumir tais papéis ainda não se igualou ao número de homens, que atualmente segue em frente nos índices de pesquisas em relação ao mercado de trabalho, mesmo sendo o número de mulheres no Brasil superior ao número de homens como relatou o IBGE (2022).

Sandberg (2013) quando publicou o seu livro “faça acontecer” com o intuito de inspirar as mulheres, relatou que mesmo sendo diretora de operações na época da *Meta* que compreende o *Facebook*, *Instagram* e etc., enfrentou problemas ao ser alvo de uma publicação feita pelo o jornal do *The New York Times* e ser tida como “sortuda” pois segundo

o jornal, ela obteve ajuda dos melhores mentores ao longo de sua trajetória, fazendo assim com que desmereceram o seu sucesso já que em matérias cujo os homens são os destaques eles não são tidos como sortudos por estarem em um alto cargo de gestão segundo a autora.

Segundo Hryniewicz e Vianna (2018), as mulheres em posições de alto cargo enfrentam desafios significativos, questionamentos constantes, testes e preconceitos. Gerenciar homens, principalmente aqueles mais antigos no ambiente de trabalho, ainda representa um obstáculo, muitas pessoas não estão acostumadas com esse tipo de relacionamento. Como resultado, quando se deparam com essa situação, é comum que as pessoas reajam com estranheza, sendo menos receptivas ou respeitáveis.

Portanto, é crucial a importância de atividades que possam trazer consigo a inspiração para outras mulheres e desta forma aumentar o número de representantes femininas na ocupação de cargos de gestão nas empresas. Deste modo, a execução do programa do PMI-PE auxilia nesse processo de motivação.

Como o *PM Girls* pode contribuir para o incentivo, motivação e capacitação das mulheres a assumirem posições de liderança no âmbito de gestão de projetos, tendo em vista que os desafios encontrados são na maioria das vezes enfrentados devido à divisão sexual do trabalho?

1.4. Justificativa

Segundo dados do Fórum Econômico Mundial (2023), ainda que mais mulheres estejam trabalhando em todo o mundo, a igualdade de gênero no trabalho ainda não se igualou. Elas enfrentam taxas de desemprego um pouco mais altas que os homens e ocupam menos cargos de liderança. Mesmo que sejam quase metade da força de trabalho, ocupam apenas cerca de um terço dos cargos de liderança sênior. E embora mais mulheres tenham sido contratadas para esses cargos nos últimos anos, essa tendência diminuiu em 2023, voltando aos níveis de anos passados.

“Embora as mulheres tenham entrado na força de trabalho a taxas mais altas do que os homens em todo o mundo, levando a uma pequena recuperação (63%-64%) na paridade de gênero na taxa de participação na força de trabalho desde a edição de 2022, as diferenças no mercado de trabalho são persistentemente amplas. Para agravar esses padrões, as mulheres continuam enfrentando taxas de desemprego mais altas do que os homens, com uma taxa de desemprego global de cerca de 4,5% para as mulheres e 4,3% para os homens”. Comunicado de imprensa do Fórum Econômico Mundial (2023 p. 3).

Segundo Milstersteiner *et al.* (2020) no Brasil, grande parte das empresas adotam uma abordagem prática para lidar com a diversidade, focando principalmente em cumprir as exigências legais perante as normativas brasileiras sobre a quantidade de vagas para grupos minorizados. Isso mostra que, embora as empresas possam seguir regras sobre diversidade, isso não garante que estejam realmente comprometidas com a inclusão e a verdadeira integração desses grupos.

Conforme Eagly e Carli (2007), as mulheres enfrentam um labirinto de desafios ao buscar posições que envolvem liderança. Segundo as autoras, estudos têm demonstrado que as reações a comportamentos dominantes variam entre homens e mulheres de maneira consistente. A dominância não verbal, como manter o olhar fixo em alguém durante uma conversa ou apontar para as pessoas, tende a ser mais prejudicial para as mulheres do que para os homens. Além disso, comportamentos como a intimidação verbal podem comprometer a influência feminina, enquanto a assertividade pode diminuir as oportunidades de emprego ou de avanço na carreira para as mulheres. Mesmo a simples discordância pode resultar em consequências negativas para elas, ao passo que homens que adotam comportamentos dominantes frequentemente não enfrentam as mesmas repercussões.

Ainda conforme as autoras, aumentar a conscientização sobre preconceitos enraizados tem sido um dos principais objetivos de diversas iniciativas de treinamento em diversidade, as quais, têm se mostrado mais benéficas do que prejudiciais. No entanto, existe o risco de que a eficácia dessas iniciativas seja comprometida se os ensinamentos não forem reforçados pelas atitudes e comportamentos dos gerentes no dia a dia do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, ao promover discussões e eventos específicos para mulheres interessadas em gestão de projetos, o *PM Girls* aumenta a conscientização sobre as oportunidades disponíveis e os desafios enfrentados pelas mulheres nesse campo. Isso ajuda a destacar os sucessos e experiências das mulheres já envolvidas em liderança de projetos, oferecendo modelos e inspiração para outras.

Logo, o *PM Girls* pode facilitar a relação entre as redes de contatos entre mulheres que estão ingressando ou já estão estabelecidas na área de gestão de projetos. Através de oficinas, palestras e cursos oferecidos pela *PM Girls* podem focar no desenvolvimento de habilidades específicas necessárias para liderança eficaz em projetos. Isso ajuda as mulheres a se sentirem mais preparadas e confiantes ao assumirem papéis de liderança.

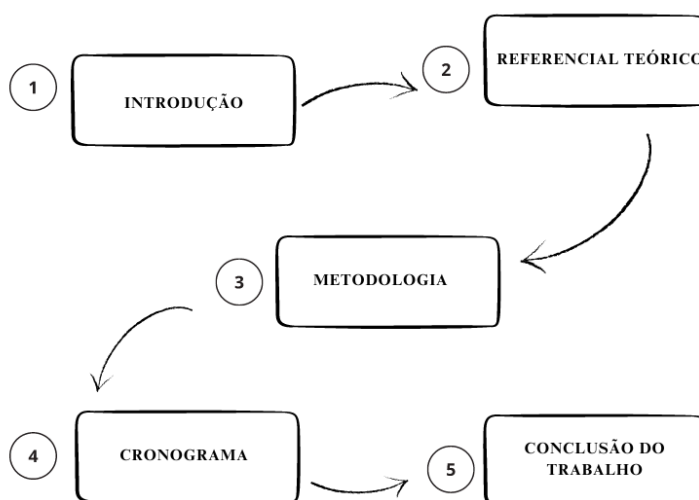
Ao fornecer um espaço seguro e de apoio para mulheres discutirem seus desafios e aspirações, o *PM Girls* pode ajudar a superar barreiras psicológicas e sociais que possam

impedi-las de buscar posições de liderança. O sentimento de pertencimento e apoio mútuo pode ser um poderoso motivador para que elas se envolvam ativamente na busca de oportunidades de liderança.

1.5 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos. O Capítulo 1 introduz o tema, fornecendo uma contextualização sobre o atual cenário da representatividade feminina em cargos de liderança na área de gerenciamento, tanto no Brasil quanto ao redor do mundo. Além disso, aborda os objetivos da pesquisa, o problema a ser estudado, a justificativa para o trabalho e a descrição da estrutura do documento. O Capítulo 2 apresenta a fundamentação teórica, explorando os conceitos essenciais utilizados no desenvolvimento do trabalho. Entre esses conceitos estão os cargos de gestão, a inserção feminina na área de gerenciamento de projetos, além da descrição detalhada do desenvolvimento das atividades e da avaliação. O Capítulo 3 detalha a metodologia utilizada no trabalho, descrevendo como a pesquisa foi conduzida e quais etapas foram realizadas para alcançar os objetivos propostos. O Capítulo 4 descreve o cronograma das atividades, incluindo a execução das mesmas, fornecendo um roteiro claro e organizado para o desenvolvimento do projeto. O Capítulo 5 consiste na conclusão do trabalho, onde são apresentadas as considerações finais e reflexões sobre os resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas ao longo do trabalho, oferecendo uma base sólida e confiável para as informações apresentadas. Conforme na figura abaixo apresentada. A figura 3 demonstra de forma visual o esquema da estrutura do trabalho.

Figura 3- Estrutura do trabalho.



Fonte: Autoria própria (2024).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No presente capítulo, serão delineados os conceitos essenciais que sustentaram a execução do projeto. Serão discutidos os seguintes tópicos: *Project Management Institute*, Guia PMBOK, Gerenciamento de Projeto, Gerente de Projetos, Mulheres em cargos de liderança e *Redmine*.

2.1 Project Management Institute

Conforme descrito em sua plataforma nacional PMI Brasil (2024), a instituição é a principal associação mundial na área de gerenciamento de projetos, possuindo uma vasta influência e capacitando, promovendo e incentivando milhares de pessoas a nível global. Com mais de 650 mil membros em todo o mundo e mais de 300 capítulos locais, o PMI oferece oportunidades para se conectar tanto local quanto globalmente, construir uma rede de contatos e se manter atualizado com as tendências mais recentes do setor. Esses capítulos locais permitem compartilhar soluções e ideias enquanto você se desenvolve profissionalmente. Além disso, ao se filiar a um capítulo, você tem acesso a outros capítulos, tanto nacionais quanto internacionais.

O *Project Management Institute* (PMI) foi fundado em 1969 por cinco voluntários. A Comunidade da Pensilvânia emitiu as Cláusulas de Incorporação do PMI, oficializando sua fundação. Durante aquele mesmo ano, o primeiro PMI® Seminars & Symposium aconteceu em Atlanta, Geórgia (EUA), com a participação de 83 pessoas. (PMI Bahia, 2024).

Ainda conforme informa o capítulo do PMI Bahia (2024) desde 1984, o PMI tem mantido um programa de certificação profissional rigoroso, com o intuito de promover o desenvolvimento da profissão de Gerenciamento de Projetos e reconhecer as conquistas dos profissionais nessa área. “Em 1999, o PMI se tornou a primeira organização no mundo a ter seu Programa de Certificação reconhecido pela ISO 9001”. (PMI Bahia, 2024). Os associados às instituições possuem uma gama de benefícios como produtos e serviços no qual são oferecidos pela instituição. Sendo eles: Padrões profissionais, certificação, pesquisa, publicação, educação e treinamento, desenvolvimento profissional, programa de premiação, fundação educacional, relações corporativas e organizações componentes.

Os 12 padrões para gerenciamento de projetos, programa e de portfólio do PMI são os padrões com mais alto reconhecimento na profissão – e que, cada vez mais, vêm se tornando o modelo para o gerenciamento de projetos em empresas e governos. Esses padrões são desenvolvidos pelos milhares de voluntários qualificados e

atualizados do PMI, com experiência em todos os tipos de projetos, e estabelecem uma linguagem comum para o gerenciamento de projetos em todo o mundo. (PMI Distrito Federal, 2024).

Segundo o PMI do Distrito Federal (2024) “O PMI oferece oito certificações que atestam conhecimento e competência, dentre as quais, a de Profissional de Gerenciamento de Projetos”. A contratação de profissionais certificados traz um valor agregado significativo, pois o reconhecimento obtido por meio dessas certificações confere um diferencial importante aos que possuem tais certificações.

De acordo com o PMI São Paulo (2024), a instituição oferece uma ampla gama de temas, que podem ser resumidos em categorias como: padrões globais, pesquisa, treinamentos e governança e outros. Tais padrões, desenvolvidos por milhares de voluntários experientes, estabelecem uma linguagem comum e promovem as melhores práticas em gerenciamento de projetos em todo o mundo.

2.1.2 Guia PMBOK

Conforme o PMI, o Guia PMBOK é um conjunto de práticas reconhecidas mundialmente no qual possui definições de padrões, a fim de manter uma linguagem internacional na área de gerenciamento de projetos. O guia promove uma linguagem simples e envolve diversas áreas, como escopo, tempo, custo, qualidade, recursos e riscos, que podem ser usados para auxiliar gerentes de projetos a executarem suas atividades de maneira mais eficiente. Ao longo dos anos, com a grande inovação tecnológica e consequentemente com gerenciamento de projetos em constante avanço, houve a necessidade de atualização da maneira em que o guia visualizava o seu foco principal, antes focados nas entregas do projeto, passou então em sua nova edição a focar nos resultados pretendidos. (Project Management Institute, 2021).

Logo, ainda segundo a sétima edição do guia PMBOK (2021) foi necessário o surgimento de uma nova revisão, que após realizada, ainda mantém as características das edições anteriores, com o interesse de atender às principais demandas das partes interessadas, aprimorando sua credibilidade, legibilidade e utilidade. Estando a mesma, integrada a plataforma digital *PMIstandards+*, idealizada a fim de fornecer material de apoio para as aplicações práticas.

A nova edição do guia PMBOK (2021) ainda traz oito domínios de desempenhos sendo eles:

- “Partes interessadas”
- “Equipe”
- “Abordagem de desenvolvimento e ciclo de vida”
- “Planejamento”
- “Trabalho do projeto”
- “Entrega”
- “Medição”
- “Incerteza”.

Embora, possam trabalhar de forma unificada, isso não se restringe à dependência deles, logo podendo ser autônomos dos demais. Assegurando que sejam interdependentes no que diz respeito a entrega bem-sucedida do projeto e o alcance de seus resultados esperados.

2.1.3 Gerenciamento de Projetos

Como mencionado por Larson et al. (2016) o gerenciamento de projetos possui a sua importância para muitas carreiras, e suas habilidades são úteis em vários ramos profissionais, já que os conceitos básicos do gerenciamento de projetos são os mesmos em todo lugar. O gerenciamento de projetos refere-se a orientar o trabalho do projeto para entregar os resultados pretendidos (PMBOK, 2021).

Conforme o (PMBOK, 2021) explica que o gerenciamento de projetos é estabelecido por princípios básicos tendo como o maior grau de importância: responsabilidade, respeito, equidade e honestidade. Os princípios do gerenciamento de projetos oferecem diretrizes, mas sua aplicação pode ocorrer variações conforme o contexto, das circunstâncias da organização, do projeto, da parte interessada e de outras variáveis. Internamente, esses princípios são consistentes, ou seja, não se contradizem entre si.

O termo projetos pode ser definido como:

“Um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único. A natureza temporária dos projetos indica um início e um fim para o trabalho do projeto ou uma fase do trabalho do projeto. Os projetos podem ser independentes ou fazer parte de um programa ou portfólio” (PMBOK, 2021 p. 20).

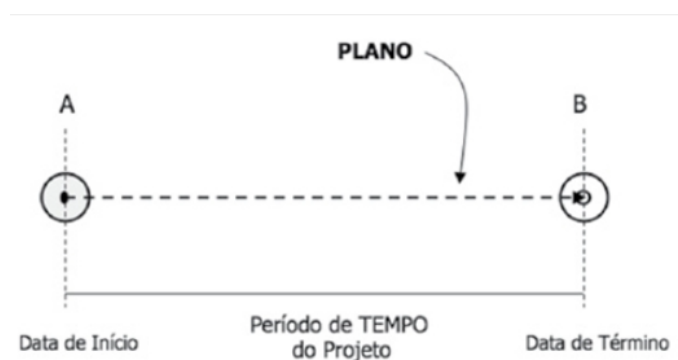
Segundo Rollim e Borges (2016), para a inicialização de um projeto é necessário a emissão do Termo de Abertura do Projeto (TAP), no qual consiste na criação de um documento interno onde "Uma vez que o termo de abertura seja assinado e o projeto iniciado, o documento cumpre seu objetivo e não há razão para atualizá-lo ao longo do projeto. " (Rollim; Borges, 2016).

Há outros pontos de extrema importância que devem ser levados em consideração, como a comunicação, gestão de riscos e perfil das partes interessadas, logo, sendo fundamentais para o sucesso do projeto. Essas dimensões exercem influência sobre, e são influenciadas pelas variáveis principais de escopo, tempo e custo. (Rollim; Borges, 2016).

A forma de organização e planejamento de um projeto pode ser aplicada não só para criar produtos, mas também para organizar eventos, melhorar operações etc. Com as várias mudanças de carreira ao longo da vida, aprender a gerenciar projetos é uma habilidade valiosa para desenvolver.

Segundo Kerzner (2011 p. 324) “O principal benefício em não planejar, é o fracasso”. Ele destaca a importância do planejamento bem como descreve quatro razões principais para o planejamento sendo elas: a eliminação ou redução ao máximo das incertezas de um projeto, melhoramento da eficiência para assim se obtenha uma melhor compreensão dos objetivos, possuindo uma boa base de monitoramento para que se possa ter controle do trabalho. Isso valida que a fase de planejamento de um processo contínuo para a tomada de decisão é importante durante todo o projeto. A Figura 4 ilustra visualmente a definição de projetos.

Figura 4- Definição de projetos



Fonte: ROLLIM, Fabiano; BORGES, Carlos. **Gerenciamento de projetos aplicado: conceitos e guia prático** (2016).

Por outro lado, se torna importante o processo de gerenciamento de risco, devendo ele ir além de apenas identificar as ameaças. Criando medidas de ações de respostas para tais ameaças, além de realizar o monitoramento e controle para que se consiga a redução do progresso dos riscos, fazendo com que o projeto mantenha dentro dos limites de segurança planejados. (Kerzner, 2011).

2.1.4 A Gerência de Projetos

De acordo com o (PMBOK, 2021) o gerente de projeto é a pessoa escolhida pela organização para guiar a equipe, com a responsabilidade de atingir os objetivos definidos. Suas tarefas envolvem facilitar o trabalho da equipe para alcançar os resultados desejados e administrar os processos para garantir a entrega eficiente dos resultados esperados. Com base nessa definição, é possível identificar outras responsabilidades igualmente cruciais para uma posição de liderança como essa, nota-se a supervisão e colaboração com *Insights* como atribuições descobertas com frequência em projetos. Ainda de acordo com o (PMBOK, 2021), contexto da caracterização de liderança se dá como:

Liderança não deve ser confundida com autoridade, a posição de controle dada a indivíduos de uma organização para promover uma função geral efetiva e eficiente. Autoridade é o direito de exercer poder. Em geral, a autoridade é delegada a uma pessoa formalmente, como um documento de constituição ou um título designado. Essa pessoa pode então ter uma descrição de cargo ou posição que indica sua autoridade (PMBOK, 2021 p. 53).

Além de suas habilidades técnicas, os gerentes de projetos devem possuir competências específicas, como descreve o guia (PMBOK, 2021): Conhecimento que é crucial para a execução do projeto, a habilidade interpessoal que está relacionada a integridade, habilidade e a capacidade de desempenhar uma variedade de funções.

Segundo Kerzner (2011) o gerente de projetos precisa incentivar os membros da equipe funcional a se dedicarem ao projeto de forma colaborativa, usando as abordagens sistêmicas de administração e ferramentas quantitativas. Entretanto, em alguns casos, pode haver uma priorização do objetivo final do projeto em desvantagem das preocupações individuais dos funcionários, como prazos apertados. Sendo assim, há uma diferença entre os gerentes podendo ser classificados como gerentes de projetos e gerentes funcionais, sendo a gerência funcional responsável pelos recursos necessários para a conclusão do projeto.

Seguindo ainda o pensamento de Kerzner (2011) os gerentes devem motivar a sua equipe, oferecendo recompensas que possam ser cumpridas, uma vez que oferecem tais recompensas, eles podem recorrer ao orgulho pessoal como uma forma de motivação, oferecendo novas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Isso pode estimular os membros da equipe a se esforçarem para melhorar seu desempenho, não apenas para garantir o emprego, mas também para alcançar um senso de realização e progresso.

Larson et al. (2016) explica que eles precisam ser capazes de abordar as preocupações dos contratantes, assegurar o apoio contínuo ao projeto incluindo todos os níveis hierárquicos do projeto, identificar rapidamente quaisquer problemas que possam prejudicar o andamento do projeto e, ao mesmo tempo, proteger a integridade do projeto e os interesses de todos os *Stakeholders*.

2.2 Mulheres em cargos de liderança

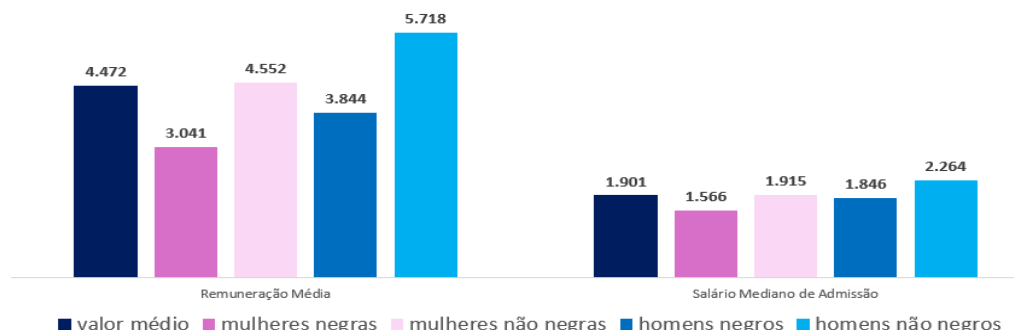
Diversos fatores podem impulsionar o crescimento de uma empresa, incluindo estratégia, ética, integridade, conhecimento técnico e inovação. No entanto, o capital humano emerge como diferencial de qualquer empresa bem-sucedida. Portanto, é crucial entender como esse fator humano pode ser desenvolvido de maneira mais eficaz e quais habilidades são essenciais para essa evolução. Embora as habilidades técnicas — que são específicas, geralmente mensuráveis e passíveis de treinamento por meio de cursos — tenham sido tradicionalmente consideradas as mais relevantes no mercado, a transformação do ambiente corporativo destaca a crescente importância das habilidades interpessoais. (Vilar et al., 2023, p. 8).

Dados do IBGE (2022) expõem que no Brasil, as mulheres recebem, em média, 19,4% menos do que os homens, com variações substanciais dependendo do grande grupo ocupacional. Por exemplo, em posições de dirigentes e gerentes, a disparidade salarial pode alcançar 25,2%.

“No recorte por raça/cor, as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que têm renda mais desigual. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 3.040,89, correspondendo a 68% da média, a dos homens não-negros é de R\$ 5.718,40 — 27,9% superior à média. Elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras” (IBGE, 2022).

A figura 5, demonstra o valor da remuneração média e do salário de admissão, por sexo, etnia e raça.

Figura 5- Valor da remuneração média e do salário de admissão, por sexo, etnia e raça.



Fonte: MTE. *e-Social*. Rais (2022)

Segundo Vilar et al. (2023), mesmo que exista tanta diferença entre cargos sênior em relação a homens e mulheres, muitas empresas vêm adotando mudanças significativas em sua política interna. “Algumas incluem práticas e regras que visam combater esse desequilíbrio”. Aspectos culturais relacionados ao gênero, afetam o avanço das mulheres em cargos de liderança devido a expectativas criadas. Para superar essas barreiras, é crucial analisar como a gestão de projetos pode ser usada como uma ferramenta estratégica para promover a equidade de gênero e incentivar a liderança feminina nas organizações.

De acordo com Baltar e Omizzolo (2020), a grande maioria das mulheres que integram o mercado de trabalho brasileiro está concentrada principalmente em serviços domésticos, e em áreas ligadas à educação, saúde e assistência social. O cenário de liderança feminina no Brasil está lado a lado ligado às conquistas dos movimentos feministas. Esses movimentos têm lutado por igualdade salarial, maior representatividade política e pelo fim da cultura de submissão da mulher ao homem. (Silva, 2020). Kets de Vries (1997) comenta que as mulheres são dotadas de habilidades e talento específicos, o que as caracteriza como perfil líder gestor.

Conforme Silva e Berrá (2024), citando Josette (apud Cohen, 2009), as mulheres ainda enfrentam o desafio de lidar com a dupla jornada, conciliando as responsabilidades profissionais com os familiares, o que difere dos homens, que geralmente se dedicam exclusivamente à construção de uma carreira profissional.

Segundo Eagly e Carli (2007) Não é surpreendente que as pessoas mostrem maior resistência à influência exercida por mulheres em comparação aos homens. Para elas, em reuniões de uma grande empresa conhecida mundialmente no ramo de varejo, por exemplo, os participantes reagiram de maneira mais positiva às tentativas diretas de influência feitas por homens em comparação às mulheres. Ainda segundo as autoras, estudos realizados analisaram a comparação entre homens e mulheres em relação ao comportamento, e “Simplesmente discordar pode às vezes colocar as mulheres em apuros”. Homens que discordam ou agem de forma dominante escapam com mais frequência do que as mulheres”.

Por fim, Sena e Rodrigues (2024) falam que as mulheres recebem em média 20,7% menos que os homens quando se trata do setor privado, até março deste ano, a diferença ficava em torno de 19,4%. Segundo o relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), quando se comparado a cargo de ocupação de gerência, elas recebem 75% da remuneração que homens recebem, ocupando o mesmo cargo.

3 METODOLOGIA

Durante este capítulo, serão discutidos subtemas para descrever a metodologia, incluindo a classificação da pesquisa e os procedimentos utilizados.

3.1 Classificação da Pesquisa

Segundo Almeida (2014) o estudo é fundamental na seção de metodologia, pois ajuda os leitores a compreenderem que tipo de pesquisa está sendo feita. Isso envolve indicar se é teórica ou empírica, se usa métodos quantitativos ou qualitativos, e se é exploratória, descritiva, explicativa, um estudo de caso ou de múltiplos casos, ou um levantamento, entre outros possíveis tipos.

Essa pesquisa é considerada de caráter explicativo, porque vai além da descrição da situação atual da representatividade feminina em cargos de liderança e gerenciamento de projetos. Ela se propõe a investigar as causas subjacentes desse desequilíbrio de gênero, buscando compreender e explicar por que as mulheres estão sub-representadas nesses cargos.

Partindo deste pressuposto, este estudo segue uma abordagem metodológica com concepção dedutivista e se classifica como pesquisa de natureza aplicada, utilizando uma abordagem qualitativa. Conforme Mascarenhas (2018) explica, o método dedutivo começa com uma premissa geral para entender algo específico. Neste contexto, a validade da premissa dada como conhecimento geral é fundamental para garantir a validade da conclusão, denominada como conhecimento específico.

Em suma, a inferência se baseia em princípios estabelecidos e bem fundamentados para alcançar uma conclusão particular. Logo, o trabalho se caracteriza como dedutivista ao iniciar com uma teoria ou modelo geral sobre liderança e desigualdade de gênero em cargos de liderança. A partir desses fundamentos teóricos, são formuladas hipóteses específicas sobre a representação das mulheres em altos cargos de chefia.

Mascarenhas (2018) ainda mostra que a pesquisa de natureza aplicada se concentra em estudar um determinado problema na qual se insere em um contexto específico, se fazendo necessário a busca por soluções para os desafios enfrentados nesse ambiente em particular. Embora essa abordagem esteja fortemente vinculada à prática, não descarta a importância de uma reflexão teórica. Dessa forma, este estudo se enquadra como pesquisa aplicada por concentrar-se na resolução de problemas reais enfrentados pelas mulheres e na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos para melhorar a realidade atual.

Segundo Cauchick (2018) na pesquisa qualitativa cada pessoa oferece uma peça única de informação que o pesquisador usa para entender o todo, com isso cada pesquisador deve ter ciência e entender o que se está pesquisando, podendo fazer a utilização de levantamento de dados, análises, entrevistas e análises documentais, é a partir dessa diversidade que surgem informações valiosas para responder à pergunta da pesquisa.

Partindo dessa suposição o presente trabalho se adequa a pesquisa qualitativa devido à sua ênfase na compreensão do contexto e das experiências das mulheres no mercado de trabalho, na exploração de opiniões e perspectivas sobre representatividade e liderança feminina, na consideração da subjetividade e complexidade das questões abordadas.

A pesquisa-ação como descreve Lozanda *et al.* (2019) é uma abordagem de pesquisa social que envolve uma metodologia coletiva, centrada na busca por discussão e na produção colaborativa de conhecimento sobre uma determinada realidade sofrida. Nesse contexto, o pesquisador participa ao mesmo tempo que planeja de forma vivamente sua participação na problemática em estudo.

O processo de pesquisa emprega uma metodologia sistemática com o propósito de transformar a prática observada, com a participação ativa dos indivíduos envolvidos na realidade estudada. Com isso, considerando a intervenção direta do autor na realidade não só durante esta pesquisa, mas como também durante a execução das atividades proposta no plano de gerenciamento, focando na reflexão contínua e na melhoria da prática, esta pesquisa pode ser classificada como pesquisa-ação. Ainda sobre a pesquisa-ação ela pode ser detalhada conforme a Figura 6.

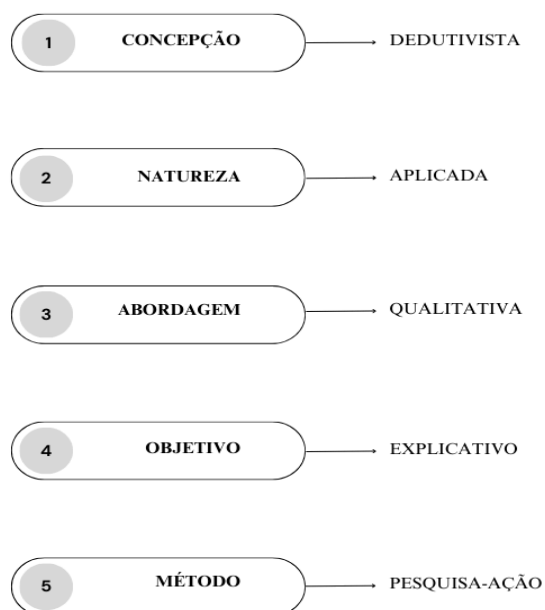
Figura 6- Estrutura para condução da pesquisa-ação.



Fonte: Adaptada de Coughlan e Coughlan (2002).

Cauchick (2018) ainda ressalta a importância para a observação do participante para resolver problemas e contribuir para a base de conhecimento. Sendo crucial o monitoramento, que passa a ser visto como uma fase essencial do processo. A Figura 7, mostra o esquema das etapas:

Figura 7- Classificação da pesquisa.



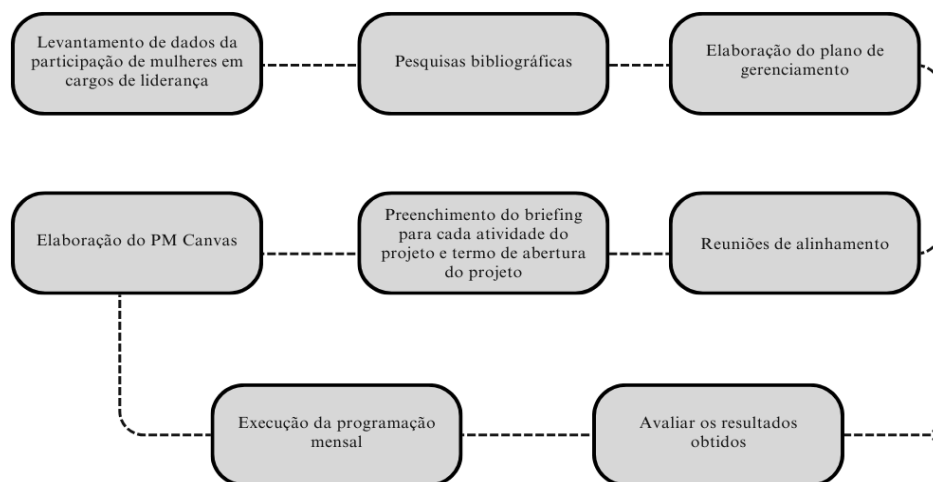
3.2 Procedimentos da Pesquisa

Este projeto consiste em criar e executar um plano de gerenciamento de projeto para o projeto *PM Girls* para a edição de 2024. Através da aplicação de ferramentas da área de gestão de projetos, será conduzida uma série de iniciativas, como palestras, discussões e outras atividades, ao longo de um período de 8 meses. Para alcançar o objetivo do trabalho, será seguido uma série de passos na qual serão considerados.

1. Levantamento de dados da participação de mulheres em cargos de liderança: Realização de um levantamento de dados sobre a representação das mulheres em cargos de liderança, incluindo análise de relatórios, estudos e estatísticas relevantes, identificando tendências, desafios e oportunidades.
2. Pesquisas bibliográficas: Revisão da literatura relevante sobre empoderamento feminino, liderança, gestão de projetos e outras áreas correlatas. Identificando teorias, práticas e casos de sucesso que possam informar e enriquecer o desenvolvimento do projeto.
3. Elaboração do plano de gerenciamento: Desenvolvimento detalhado de um plano de gerenciamento incluindo, estratégias, cronograma, orçamento, recursos necessários e critérios de avaliação. Fazendo uma definição clara de responsabilidades, papéis e procedimentos para garantir a eficácia da implementação do projeto.
4. Elaboração do *PM Canvas*: Utilização da ferramenta *PM Canvas* para esboçar de forma visual os principais aspectos do projeto, incluindo proposta de valor, segmento de clientes, recursos-chave, atividades-chave, entre outros.
5. Preenchimento do briefing para cada atividade do projeto e termo de abertura do projeto: Documentação detalhada das informações essenciais do projeto, como escopo, objetivos, stakeholders, restrições e premissas. Elaboração de um termo de abertura formal, que define oficialmente o início do projeto e estabelece suas bases.
6. Reuniões de alinhamento: Organização de uma reunião com a equipe que fará parte da execução de cada atividade específica para alinhar expectativas, objetivos e planos para o projeto. Discussão aberta sobre o escopo, cronograma, recursos e outras questões relevantes, visando garantir o engajamento e apoio de todos os envolvidos.

7. Execução da programação mensal: Implementação de uma variedade de iniciativas planejadas, como palestras, workshops, eventos de networking, entre outras, conforme definido no plano de gerenciamento.
8. Avaliar os resultados obtidos: A avaliação será de duas formas, tanto a de cada ação executada, quanto do projeto de forma geral. A figura 8 apresenta um esquema resumido das etapas:

Figura 8- Procedimentos da pesquisa.



Fonte: Autoria própria (2024).

3.3 Procedimento padrão para realização das programações do projeto

Mensalmente, a organização de eventos segue um processo estruturado que garante a realização eficiente e bem-sucedida de cada etapa. Esse processo é composto por cinco fases principais: Reuniões Mensais de Alinhamento, Planejamento das Programações, Comunicação e Divulgação, Realização do Evento, e Lições Aprendidas. Embora todas as fases sejam importantes, a fase de planejamento se destaca como crucial para o sucesso do evento. A seguir, cada etapa é detalhada, com ênfase na importância do planejamento.

Reuniões Mensais de Alinhamento: Essas reuniões iniciais são essenciais para garantir que todos os membros da equipe estejam alinhados em relação aos objetivos, expectativas e responsabilidades. Nesse momento é levantado hipóteses de possíveis datas e temas.

Planejamento das Programações: Esta é a fase mais crítica do processo, pois é nela que se estabelece a base para todo o evento. Durante o planejamento, são definidas as seguintes questões:

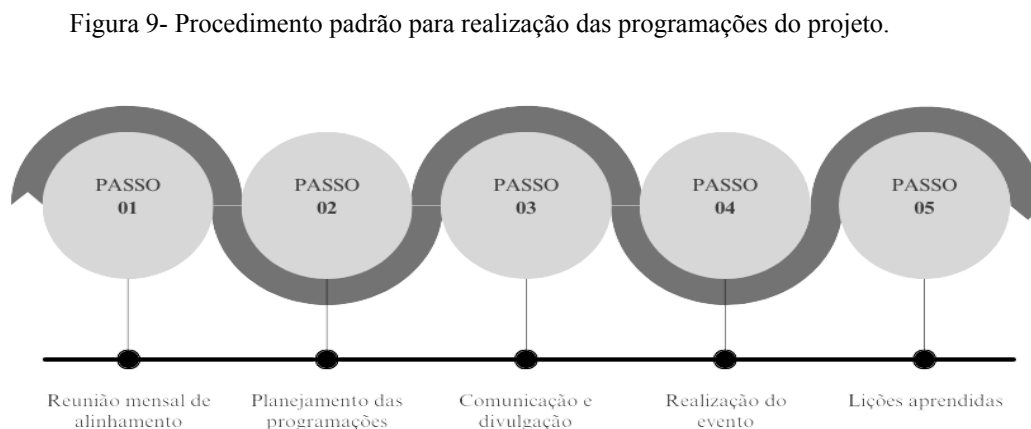
- Horários: A escolha dos horários é feita considerando a disponibilidade das convidadas e público-alvo. A seleção do horário certo pode influenciar diretamente a participação do público.
- Melhores Dias: Determinar o dia ideal para o evento é de extrema importância. É preciso considerar feriados, compromissos do público-alvo, e a agenda das convidadas para escolher um dia que maximize a participação.
- Convidadas: A escolha das convidadas é estratégica, levando em conta a relevância das suas experiências e conhecimentos para o tema do evento.
- Estrutura do Evento: São definidos aspectos como a duração e qual modalidade será o evento.

Comunicação e Divulgação: Após o planejamento, a fase de comunicação e divulgação garante que o evento seja amplamente conhecido e que o público esteja informado sobre os detalhes. Nesta fase, são desenvolvidas estratégias de marketing, como criação de folder, mensagens para uso de redes sociais, e envio de convites. A comunicação eficaz é essencial para atrair um público expressivo e engajado.

Realização do Evento: Com tudo planejado e divulgado, o evento é realizado conforme o cronograma estabelecido. Nesta fase, a execução de cada detalhe planejado é fundamental para que tudo corra bem.

Lições Aprendidas: Após a realização do evento, é fundamental realizar uma análise do que funcionou bem e o que pode ser melhorado. Essa fase de "Lições Aprendidas" permite que a equipe reflita sobre o processo, identifique sucessos e falhas, e aplique esses aprendizados nos eventos futuros.

A Figura 9 apresenta visualmente o passo a passo do planejamento e execução das atividades realizadas mensalmente.



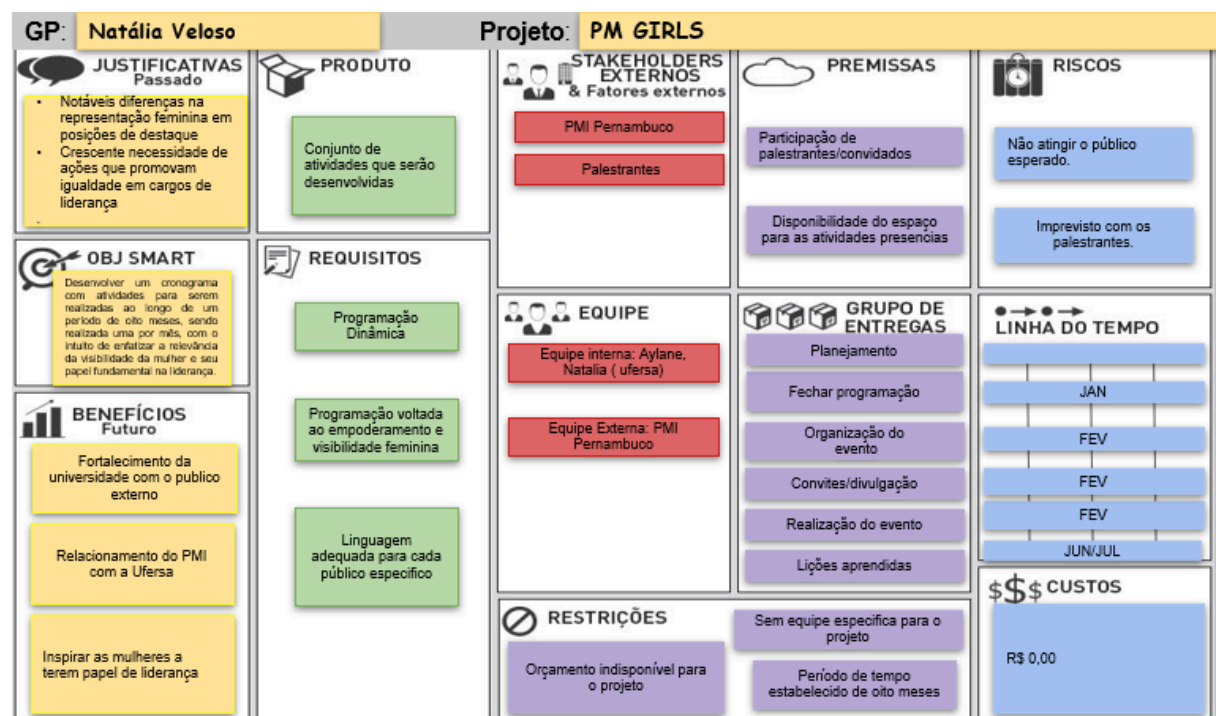
5 RESULTADOS

Para a edição de 2024, o PMI-PE considera o planejamento e a execução elaborada por este projeto. Com isso, o projeto consiste na elaboração de um conjunto de atividades que acontecerão em um período de 8 meses a partir do mês de janeiro e se estendendo até o mês de agosto no qual são desenvolvidas atividades de forma dinâmica para que se seja possível atrair o público-alvo que é a participação de mulheres e consequentemente o atingimento do objetivo.

Para planejar o projeto, foi utilizada a metodologia *PM Canvas*, concebida pelo professor Finocchio (2012), reconhecida por sua abordagem simples, prática e colaborativa na condução de projetos.

Deste modo, foi elaborado um *PM Canvas* com o intuito de facilitar visualmente o projeto por inteiro e favorecer o plano de gerenciamento do projeto, descrevendo todas as atividades e informações necessárias durante a execução. O quadro 1, conforme ilustrado abaixo descreve o plano de gerenciamento para a elaboração e execução do projeto.

Quadro 1- *PM Canvas*



O *Project Charter* ou traduzido para o português TAP (Termo de Abertura do Projeto), segundo Xavier (2018) é um documento no qual consiste em um termo para a iniciação de um projeto, estabelecendo assim de forma oficial a sua existência, ela é emitida pelo o responsável ou pelo o *sponsor* do projeto. A TAP, deve conter os seguintes pontos ou fazer referência aos mesmos por meio de outros documentos: Justificativa do projeto, escopo, designação do gerente de projeto e sua autoridade, restrições e premissas. O mesmo deve ser assinado ou emitido por uma pessoa externa. (Kerzner, 2006).

Logo, o termo de abertura do projeto começa com a identificação das principais partes interessadas e a definição do objetivo geral do projeto, que é promover o desenvolvimento profissional para mulheres na gestão de projetos, superando desafios e construindo o futuro. Este objetivo se estende em objetivos específicos, como criar um espaço para reflexão sobre os desafios enfrentados por mulheres no mercado de trabalho, integrar as mulheres na comunidade de gerenciamento de projetos, incentivar a participação feminina em cargos de liderança e empoderar as mulheres no setor.

O público-alvo do projeto é descrito de forma abrangente, incluindo toda a comunidade acadêmica e profissionais de gerenciamento de projetos. Em seguida, especifica a duração do projeto. O escopo do projeto é delineado para incluir uma grade de programação diversificada, atendendo a diferentes características e públicos-alvo.

É importante ressaltar que o projeto não possui orçamento, dependendo apenas da dedicação dos voluntários do PMI-PE. Os riscos de alto nível identificados no termo de abertura incluem a possibilidade de uma palestrante não poder participar de última hora, dificuldades com a conexão à internet durante os eventos remotos, e a possibilidade de baixo comparecimento do público.

Ainda conforme Xavier (2018), de maneira geral, a maioria das empresas prestadoras de serviços iniciam um projeto somente após a assinatura de um contrato ou de um documento que seja equivalente a um. Nesses casos, o contrato pode funcionar, com algumas limitações, como documento de autorização do projeto, já que não se trata de um documento interno e não permite a inclusão de detalhes relevantes apenas para a empresa contratada. Assim, o ideal é que a TAP seja emitida tomando o contrato como referência.

Na fase de preparação, as etapas envolvem a definição do time do projeto e das datas e formatos dos eventos, com a aprovação do TAP prevista para fevereiro de 2024. Na fase de

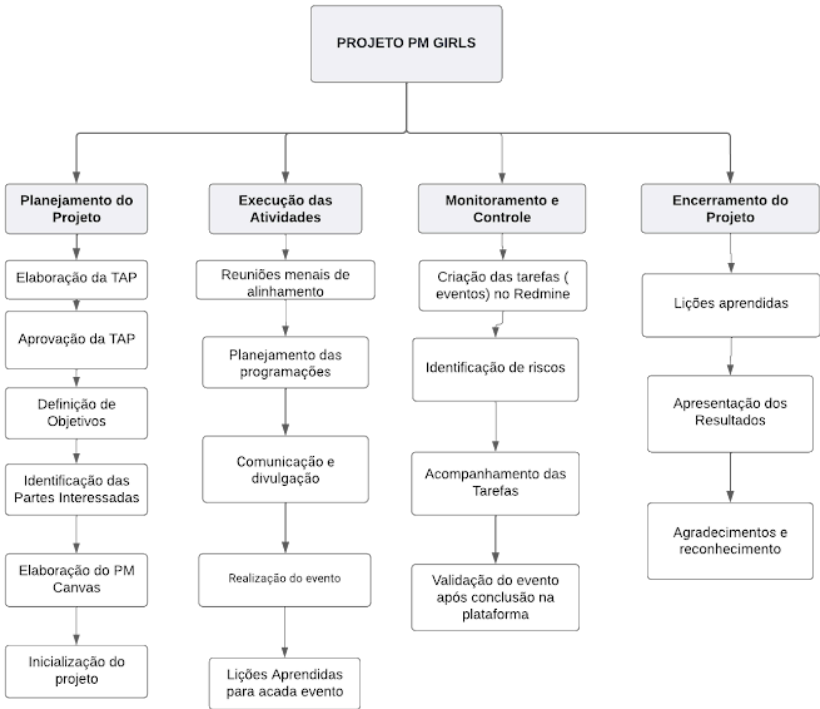
desenvolvimento, as tarefas incluem definir as ferramentas de realização dos eventos, o plano de divulgação e a escolha dos palestrantes.

Com o PM Canvas aprovado, assim como o TAP, o seguinte passo foi inserir o planejamento do projeto em um software de gerenciamento de projetos, neste caso o *Redmine*, software utilizado pelo PMI-PE para gerenciamento de todos os projetos da organização.

Segundo Kerzner (2011) a estrutura analítica do projeto- EAP é entendida como uma árvore genealógica que organiza as entregas físicas, serviços e informações necessárias para a produção do produto final. Sua estrutura é definida com base na maneira como o trabalho será executado, refletindo a forma como os custos e as informações do projeto serão organizados e, eventualmente, apresentados em relatórios.

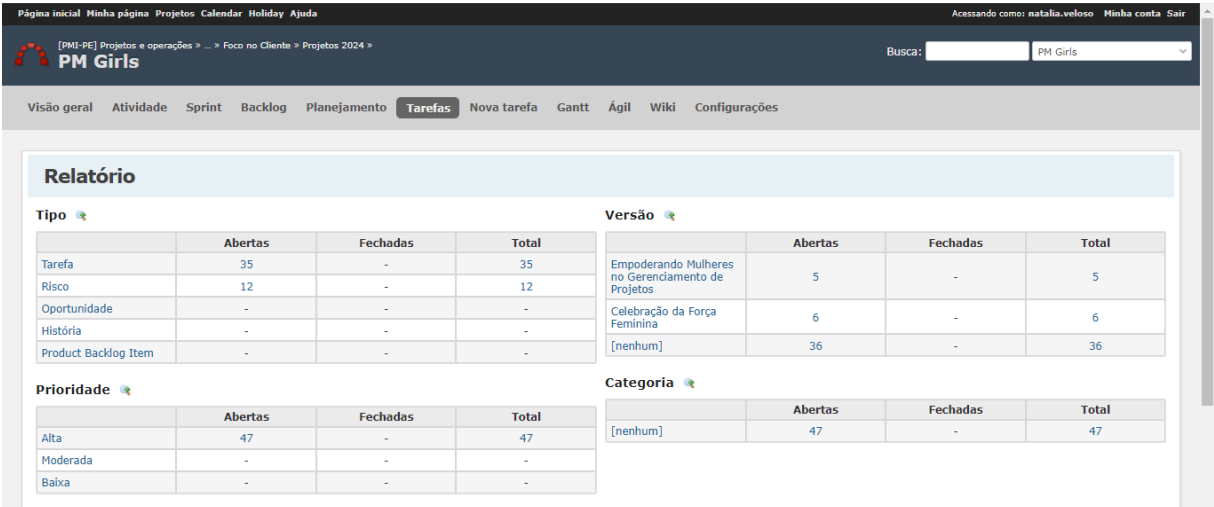
Assim, foi desenvolvida a Estrutura Analítica do Projeto (EAP), que abrange a organização necessária para a criação do trabalho. Essa estrutura inclui as quatro fases essenciais para a elaboração, bem como o detalhamento de cada uma delas. A figura 10 ilustra a EAP.

Figura 10- EAP



Segundo Alexandre Kouchi (2023) o *Redmine* é uma ferramenta poderosa de gestão de projetos, pois oferece uma vasta gama de recursos úteis para facilitar o planejamento, monitoramento e controle de projetos. Seguindo esse pressuposto, foi utilizado a ferramenta para o acompanhamento e gerenciamento das atividades, incluindo a descrição detalhada de cada tarefa, além de possibilitar feedbacks e outras informações relevantes ao concluir cada atividade. A Figura 11 apresenta o painel com o relatório geral contendo a quantidade de tarefas, versões, prioridades de categorias do projeto *PM Girls*.

Figura 11- Relatório *redmine*



Fonte: Autoria própria (2024).

Conforme evidenciado na Figura 11, o *Redmine* se destaca como uma ferramenta eficaz para monitorar o progresso das atividades ao longo do ciclo de vida do projeto. Sua capacidade prática permite o acompanhamento detalhado das etapas das tarefas, incluindo a identificação e atribuição de riscos associados a cada uma delas.

Para cada tarefa, como a programação mensal, são designadas subtarefas específicas, tais como reunião de alinhamento mensal, planejamento das programações, comunicação e divulgação, realização do evento e lições aprendidas. Cada uma dessas tarefas inclui descrições detalhadas das subtarefas, datas, participantes, entre outros aspectos relevantes. Além disso, são identificados riscos potenciais, como dificuldades de conexão à internet de palestrantes durante eventos que são na modalidade remota, baixa participação do público nos eventos e imprevistos relacionados à participação de palestrantes. Um ponto interessante a ser ressaltado é que os eventos desenvolvidos em modalidade remota visam promover a inclusão

de um maior número de mulheres, considerando que o PMI-PE tem uma comunidade de voluntários no Brasil todo. A seguir a Figura 12 e 13, representa a lista de tarefas cadastradas no *Redmine*.

Figura 12- Tarefas *Redmine*

#	Tipo	Situação	Título	Atribuído para	Data prevista
2545	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	12/02/2024
2544	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	30/01/2024
2543	Tarefa	Nova	Programação Março	Rick Barboza	12/03/2024
2542	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	21/02/2024
2541	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Rick Barboza	21/02/2024
2540	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	01/02/2024
2539	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	30/01/2024
2415	Tarefa	Nova	Programação Fevereiro	Natalia Veloso	21/02/2024

Fonte: Autoria própria (2024).

Figura 13- Tarefas *Redmine*

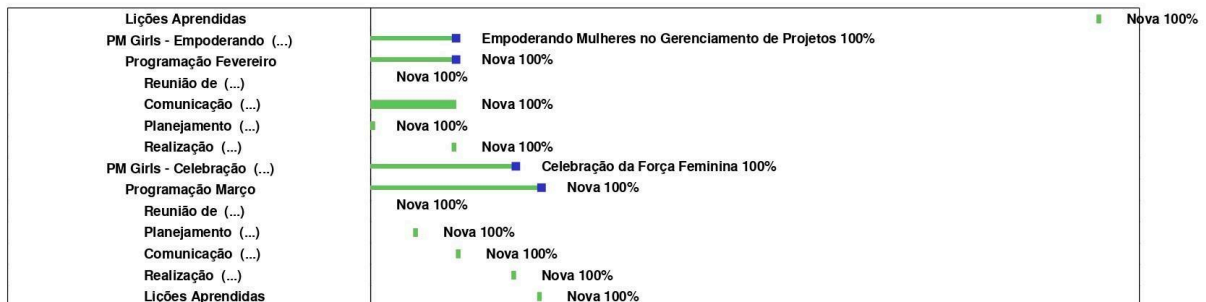
PM Girls - Tarefas

#	Tipo	Situação	Título	Atribuído para	Data prevista
2837	Tarefa	Nova	Lições Aprendidas	Natalia Veloso	22/07/2024
2836	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	22/07/2024
2835	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Rick Barboza	16/07/2024
2834	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	16/07/2024
2833	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	
2832	Tarefa	Nova	Programação Julho	Natalia Veloso	22/07/2024
2566	Tarefa	Nova	Lições Aprendidas	Natalia Veloso	27/06/2024
2565	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	27/06/2024
2564	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Natalia Veloso	
2563	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	07/06/2024
2562	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	
2561	Tarefa	Nova	Programação Junho	Natalia Veloso	27/06/2024
2560	Tarefa	Nova	Lições Aprendidas	Natalia Veloso	
2559	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	
2558	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Natalia Veloso	
2557	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	15/05/2024
2556	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	20/05/2024
2555	Tarefa	Nova	Programação Maio	Natalia Veloso	20/05/2024
2554	Tarefa	Nova	Lições Aprendidas	Natalia Veloso	
2553	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	09/05/2024
2552	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Natalia Veloso	
2551	Tarefa	Nova	Planejamento das programações	Natalia Veloso	
2550	Tarefa	Nova	Reunião de Alinhamento Mensal	Natalia Veloso	16/04/2024
2549	Tarefa	Nova	Programação Abril	Natalia Veloso	09/05/2024
2548	Tarefa	Nova	Lições Aprendidas	Natalia Veloso	12/03/2024
2547	Tarefa	Nova	Realização do evento	Natalia Veloso	06/03/2024
2546	Tarefa	Nova	Comunicação e divulgação	Rick Barboza	22/02/2024

Fonte: Autoria própria (2024).

Segundo *Project Builder* (2017) o gráfico de Gantt, criado por Henry L. Gantt, foi implementado na indústria como uma ferramenta essencial para planejar, organizar e controlar a produção. Datado de 1890, ele é usado até hoje na área de gerenciamento de projetos principalmente por ser visualmente simples de entender, garantindo assim visualizar folgas, os gargalos, as interdependências e o progresso de cada fase do projeto. A figura 14 ilustra o gráfico de Gantt extraído do *software Redmine*.

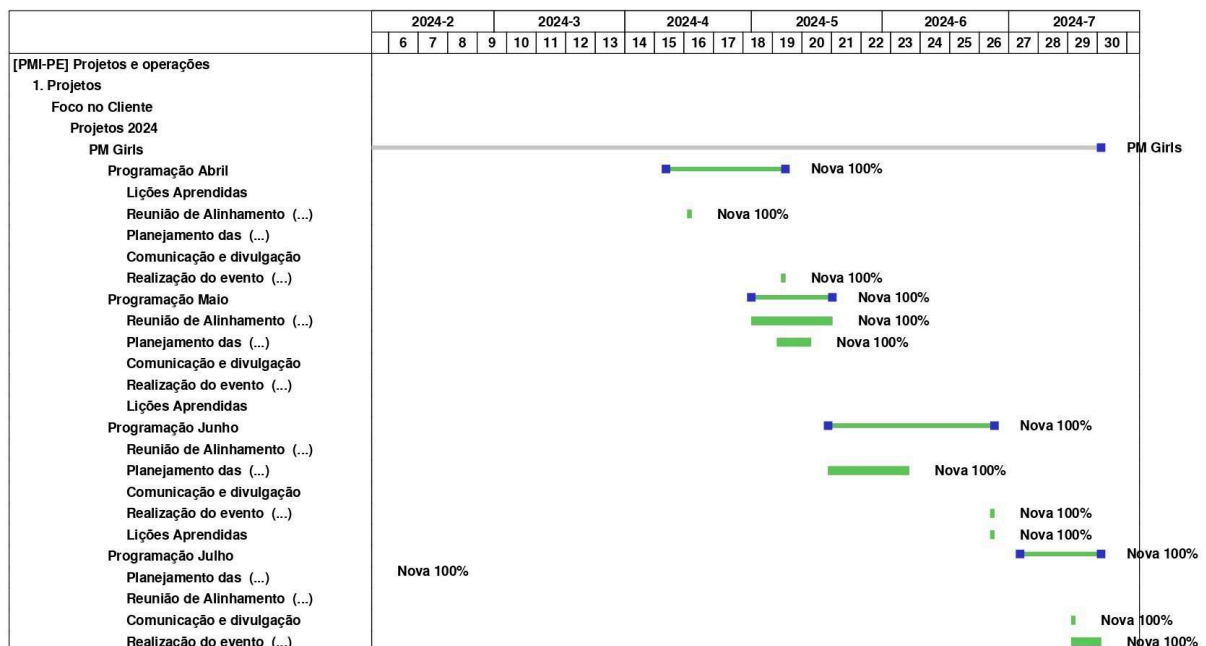
Figura 14- Gantt



Fonte: Autoria própria (2024).

A figura 15 demonstra o gráfico de Gantt extraído do *software Redmine*.

Figura 15- Gantt



Fonte: Autoria própria (2024).

Após a realização de cada evento mensal, é disponibilizado um link do *Google Forms* contendo um formulário de *feedback*, no qual os participantes podem avaliar a experiência do evento e oferecer sugestões de temas para futuros eventos. Eles são estimulados a compartilhar o que mais gostaram durante a realização do evento, bem como quais aspectos acharam menos satisfatórios. Essas contribuições são importantes para aprimorar e adaptar os eventos seguintes de acordo com as preferências e necessidades dos participantes.

Em 21 de fevereiro de 2024, às 20h, marcou-se o início da primeira programação do projeto, com a notável presença de uma palestrante especializada em gestão de projetos, que também é a CEO do *hub* "Elas Projetam". O evento de abertura teve como tema "Empoderando Mulheres no Gerenciamento de Projetos" e consistiu em uma roda de conversa, na qual as participantes trocaram experiências e vivências. Foi possível observar a presença de mulheres de várias regiões do país, contando também com uma representante do Chile. O evento foi realizado de forma gratuita e no formato remoto, facilitando a participação de mulheres de diferentes localidades. Ao todo, mais de 40 mulheres estiveram presentes na reunião, contribuindo para fortalecer a rede de profissionais mulheres na área de gerenciamento de projetos.

Após a coleta de *feedback* por meio do formulário de satisfação, foram coletadas um total de 10 respostas que podem ser resumidas da seguinte maneira: todos os participantes recomendaram o evento com uma pontuação máxima no valor de 10. Entre os aspectos positivos mais mencionados, destacam-se o engajamento e a troca de experiências entre o público, facilitados pelo formato de bate-papo adotado, além dos elogios ao conteúdo e ao conhecimento transmitido pelos palestrantes, deixando em evidência o profissionalismo e a qualidade das apresentações. A clareza das conversas e o espaço para discussão também foram pontos positivos apontados pelos participantes.

Por outro lado, algumas áreas de melhoria foram identificadas, incluindo a limitação de tempo para as palestras, com alguns participantes expressando o desejo de mais tempo para o conteúdo apresentado. Além de sugestões para possíveis temas para os próximos eventos. É apresentada a arte do evento de abertura, conforme ilustrado na Figura 16.

Figura 16- Arte de divulgação da primeira atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

A segunda programação do projeto ocorreu no dia 6 de março de 2024, destinada a celebrar o Dia internacional da mulher. No evento, houve a participação de três especialistas de destaque no campo do gerenciamento de projetos. Entre elas, uma é escritora, palestrante, radialista, psicopedagoga e equoterapeuta com mais de três décadas de experiência na inclusão de pessoas atípicas em diversos ambientes sociais. A segunda é tutora da *Must University* (Miami), com mestrado em Avaliação Soar (Orlando), além de ser facilitadora, empresária e investidora em microempresas voltadas para o Desenvolvimento Humano, Econômico e Social. Por fim, a terceira é mestra em *Design* pela *Cesar School*, com experiência como escritora, pesquisadora, professora, palestrante e mentora.

Realizado de forma remota, o evento permitiu a participação de pessoas de diferentes locais, o que foi bastante positivo. Durante o evento, os participantes compartilharam experiências e momentos de motivação, incluindo uma exploração do livro "Quais de Mim Você Procura", no qual uma das convidadas compôs uma de uma das 49 escritoras que expuseram suas histórias no livro.

Como respostas fornecidas através do formulário repassado no final do evento, os participantes demonstraram uma alta probabilidade de recomendar o evento, destacando positivamente a troca de experiências, a inspiração proporcionada pelos depoimentos das palestrantes. Não foram mencionados pontos negativos, mas sugestões de temas para os

próximos encontros incluem mulheres em cargos de liderança, posicionamentos estratégicos em organizações, oratória, mudança de carreira e uso de ferramentas para gerenciamento de projetos. Nove pessoas responderam o formulário de avaliação. A Figura 17 demonstra a arte de divulgação para o evento.

Figura 17- Arte de divulgação da segunda atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

No dia 9 de maio de 2024, às 20h, realizou-se a terceira programação do projeto de forma gratuita, no formato roda de conversa, com o objetivo de evidenciar os desafios enfrentados pelas mulheres durante o processo de certificação. O tema abordado foi "Os Desafios da Mulher no Processo de Certificação". O evento contou com a participação de três convidadas, certificadas como PMP, PMI-ACP e PSM1. Elas conduziram discussões sobre os obstáculos no ambiente corporativo, as dificuldades de conciliar carreira e vida pessoal durante o processo de certificação, demonstrando também que o apoio familiar foi uma peça fundamental. No ato, forneceram dicas e sugestões para aqueles que estão em processo de certificação ou considerando adquirir uma. As convidadas compartilharam histórias de superação e motivação, demonstrando como enfrentaram e superaram os desafios. O evento contou com a presença de 20 participantes o que garantiu interação por todos os participantes envolvidos na roda de conversa.

Por meio dos dados coletados através do *forms*, oito pessoas responderam, eles expressaram apreciação pelas excelentes dicas oferecidas pelas entrevistadas, pela história pessoal de cada palestrante e pelas orientações sobre certificação. Houve dicas sobre materiais

de estudo, grupos de estudo para certificação e apesar de alguns participantes mencionaram que o horário de início do evento foi tardio para eles, destacaram a importância dos relatos das diferentes experiências vividas durante o processo de certificação. Todos que responderam o formulário de avaliação do evento recomendaram com nota máxima 10/10. A Figura 18 demonstra a arte de divulgação para o evento.

Figura 18- Arte de divulgação da terceira atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

A quarta etapa do projeto consiste na realização de duas atividades referentes aos meses de maio e junho. Estas atividades foram divididas em uma parte teórica e uma oficina prática, intituladas "Empreendedorismo e Competências de Vida: Estratégia para o Sucesso".

No dia 13 de junho, ocorreu a primeira atividade, "*Skill for Life*", em formato remoto, mediada por Aylane Anielly Silva Medeiros e Natalia Veloso de Caldas Vasconcelos. Durante o evento, foi abordado de forma introdutória o que é "*Skill for Life*" e como esta, se torna uma estratégia para o sucesso. A atividade contou com a participação de 8 indivíduos que puderam trocar experiências e vivências sobre a importância da criação de tais competências para a vida. Iniciada às 19:30, a atividade teve duração de mais de uma hora, estendendo-se até as 21:20. Vale ressaltar o papel crucial da troca de vivências, experiências e networking durante o evento. A Figura 19 demonstra a arte de divulgação para o evento.

Figura 19- Arte de divulgação da quarta atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

A segunda parte do evento ocorreu no dia 27 de junho, no formato remoto, com uma aplicação prática do PM Canvas em projetos simulados. Inicialmente, foi explicado como elaborar um PM Canvas, ferramenta desenvolvida pelo professor Finocchio. Na ocasião, uma convidada ficou responsável pela mediação e aplicação do *case* para a elaboração do PM Canvas. Embora o evento não tenha atingido público suficiente para a divisão de grupos, como era a ideia inicial (criar grupos e se dividir em salas no *Google Meet* para o preenchimento, usando o *case* proposto e, ao finalizar, voltar à sala principal do *Zoom* para apresentá-los.), formou-se um único grupo de 8 pessoas. Após a explicação teórica dos conceitos do PM Canvas e do *case*, o grupo discutiu os pontos necessários para a criação dele através do *case* proposto pela mediadora, preenchendo itens como grupos de entrega e premissas. O evento começou às 19:30 e durou um pouco mais de uma hora e meia, estendendo-se até às 20:45. A Figura 20 demonstra a arte de divulgação para o evento.

Figura 20- Arte de divulgação da quinta atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

A última atividade do projeto para a edição de 2024, foi referente ao mês de julho, na qual foi organizada uma live no Instagram oficial do PMI-PE. Realizada no dia 22 de julho, às 20h, o evento ocorreu de forma remota a fim de atrair público com maior número de pessoas, mantendo o padrão de eventos passados, sendo gratuito. A *live* contou com a participação de uma convidada com vasta expertise em gerenciamento de projetos, que abordou o tema "Gestão de Portfólio, Programas e Projetos sob a Perspectiva das Lições Aprendidas". A palestrante é Diretora de Planejamento Estratégico e Diretora da Oficina de Projetos, com formação em *Strategy & Organization pela Stanford* (SGBS) e em Finanças Corporativas pelo ITAM. Suas especializações abrangem Gestão de Portfólio, Programas e Projetos, bem como Execução da Estratégia. A ocasião atraiu 39 participantes, que tiveram a oportunidade de ouvir relatos valiosos e importantes sobre lições aprendidas, enriquecendo sua compreensão sobre o tema. Não se teve formulário de avaliação como os obtidos nos demais eventos, nesse sentido, a validação se deu em favor dos comentários positivos além da interação ao longo da apresentação. A figura 21 mostra arte de divulgação do evento.

Figura 21- Arte de divulgação da sexta atividade do projeto



Fonte: PMI-PE (2024)

Com a finalização das atividades do projeto para a edição de 2024, que incluiu a realização de 6 eventos, observou-se um impacto significativo na vida profissional das mulheres participantes. Esses eventos proporcionam não apenas uma plataforma para o compartilhamento de experiências e conhecimentos, mas também contribuíram para um fortalecimento substancial da rede de apoio e visibilidade para mulheres na área de gestão de projetos. Através da interação e do aprendizado contínuo, foi possível constatar avanços notáveis na confiança e na capacitação das participantes, evidenciando a eficácia da iniciativa e o seu papel crucial na promoção de maior equidade de gênero em cargos de liderança.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se destinou a alcançar os objetivos delineados no início deste estudo, visando planejar e executar as atividades para a edição de 2024 do projeto *PM Girls*. Um dos principais objetivos foi desenvolver um plano de gerenciamento de projeto e executar o projeto do *PM Girls* com a intenção de empoderar e dar maior visibilidade às mulheres no âmbito da gestão de projetos. Este objetivo foi cumprido com sucesso, conforme demonstrado pelos resultados obtidos.

Através dos objetivos específicos, foi possível criar o plano detalhado para o gerenciamento do *PM Girls*, divulgar o projeto e atrair a participação de mulheres interessadas, planejar e organizar atividades e eventos, como palestras e dinâmicas, executar as atividades conforme o cronograma e analisar os resultados para medir o impacto do projeto.

As atividades realizadas pela plataforma *Zoom* tiveram um alcance mais restrito, refletido no número limitado de participantes, com uma média de apenas 8 pessoas por evento. Em contrapartida, em um live realizado no *Instagram* alcançou um pico de 39 espectadores, demonstrando um envolvimento significativamente maior, tendo em vista que a maioria das pessoas, além de passarem a maior parte do tempo na rede, ainda recebem notificações sobre tal feito. Diante desse resultado, ficou claro que os próximos eventos deverão priorizar esse formato para alcançar um público maior.

É importante refletir sobre os desafios encontrados ao longo do desenvolvimento do projeto. A baixa adesão por parte do público-alvo nos eventos realizados e a descontinuidade das atividades em meses específicos foram obstáculos significativos. Para fortalecer o trabalho é demonstrar maturidade na gestão de projetos, é fundamental implementar estratégias que incentivem a participação ativa das mulheres e garantir a continuidade das atividades ao longo do ano.

Além disso, o projeto demonstrou a importância da permanência de um espaço adequado para discutir questões de liderança feminina e motivação, além de promover a integração entre as mulheres. O *PM Girls* tem o potencial de gerar benefícios significativos por meio de suas atividades mensais, o que pode ser evidenciado através do interesse das participantes. O desenvolvimento deste estudo envolveu uma abordagem estruturada, com foco em identificar, analisar, planejar e executar este projeto para a disparidade de gênero em cargos de liderança.

Por fim, o presente trabalho conclui com recomendações para o fortalecimento dessas iniciativas e para a continuidade do projeto, além da implementação de políticas organizacionais que promovem a equidade de gênero em cargos de liderança. Através das lições aprendidas servirão como base para futuras edições do projeto, contribuindo para o avanço da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Contudo, é importante ressaltar algumas especificações, como a baixa adesão por parte do público-alvo nos eventos realizados além da descontinuidade das atividades nos meses de agosto e setembro, o que pode impactar negativamente na continuidade do projeto. Mesmo diante desses desafios, as propostas visam estabelecer uma base sólida para futuras pesquisas e ações contínuas, contribuindo para o avanço da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

- BALTAR, C. T.; OMIZZOLO, J. A. **Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019**. Textos de Economia, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina. v. 23, n. 1, p. 1-17, jan./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/2175-8085.2020.e71522/43887>. Acesso em: 14 set. 2024.
- CAUCHICK, Paulo. **Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção e Gestão de Operações**. São Paulo: Grupo GEN, 2018.
- COUGHLAN P, COUGHLAN D. Action research for operations management. **International Journal of Operations & Production Management**. 2002;22(2):220–240
- EAGLY, A.; CARLI, L. Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007.
- EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda L. **Women and the labyrinth of leadership**. *Harvard Business Review*, v. 85, n. 9, p. 62-71, out. 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/AYLANE%20MEDEIROS/Downloads/16Women20and20the20Labyrinth20of20Leadership%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/AYLANE%20MEDEIROS/Downloads/16Women20and20the20Labyrinth20of20Leadership%20(1).pdf)> Acesso em: 05 de out. 2024.
- FINOCCHIO, J. Project Model Canvas - **Gerenciamento de projetos sem burocracia**. Disponível em: <http://pmcanvas.com.br/pm20-solucoes/>. Acesso em: 05 maio 2024.
- GOVERNO FEDERAL. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. GOV.BR, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>>. Acesso em: 22 ago. 2024.
- GRANT THORNTON. Women in Business 2023: **Movimento pela Igualdade**. [S.l.]: Grant Thornton, 2023. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/05/women-in-business-2023-movimento-pela-igualdadeGrant-Thornton-2023.pdf>>. Acesso em: 03 de out. 2024.
- HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. Cadernos EBAPE.BR, Disponível em <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxv>> Acesso em 16 de set. de 2024.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>> Acesso em: 14 fev. 2024.
- KERZNER, Harold. **Gerenciamento de projetos**. Editora Blucher, 2011. E-book. ISBN 9788521208426. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521208426/>. Acesso em: 19 mar. 2024.
- KETS DE VRIES, Manfred F. R. **Liderança na empresa: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna**. São Paulo: Editora Atlas, 1997.

LARSON, Erik W.; GRAY, Clifford F. **Gerenciamento de projetos**. Grupo A, 2016. E-book. ISBN 9788580555677. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555677/>. Acesso em: 19 mar. 2024.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina S. **Metodologia científica**. Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595029576. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto (org.). **Metodologia científica**. 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 mar. 2024.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 406-423, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/tCzLBjYCbWjsr5bkQnnZ7bm/?lang=pt#> Acesso em: 16 de set. de 2024.

PMI BAHIA. **Sobre o PMI**. Disponível em: <https://pmiba.org.br/pagina/147/?pmi.html> Acesso em: 10 set. 2024.

PMI. **Guia do conhecimento e gerenciamento de projetos**. Guia PMBOK 7a ed. Project Management Institute, 2021.

PROJECT BUILDER. **PM Canvas: entenda tudo que você precisa saber sobre**. Disponível em: <https://www.projectbuilder.com.br/blog/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-pm-canvas/>. Acesso em: 13 fev. 2024.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Conheça o Project Management Institute (PMI)**. PMI São Paulo, 2024. Disponível em: <https://pmisp.org.br/sobre-o-pmi-sao-paulo/conheca-o-project-management-institute-pmi/>. Acesso em: 14 set. 2024.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **O que é o PMI?**. PMI Distrito Federal, 2024. Disponível em: <https://pmdf.org/conheca/o-que-e-o-pmi/>. Acesso em: 14 set. 2024.

ROLLIM, Fabiano; BORGES, Carlos. **Gerenciamento de projetos aplicado: conceitos e guia prático**. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 15 set. 2024.

SANDBERG, S. Leanin: women, work and the will to lead. New York: Random House, 2013.

SCOVELL, Nell. SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer**. Companhia das letras 2013. Disponível em: <https://asdocs.net/L035~pdfviewer> Acesso em: 14 fev. 2024.

SENA, Letícia; RODRIGUES, Matheus. **Diferença aumenta, e as mulheres ganham 20,7% a menos que os homens no Brasil no setor privado, diz relatório do governo**. *GI*, Brasília, 18 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/09/18/diferenca-aumenta-e-mulheres-ganham-207percent>

-a -menos -que -homens -no -brasil -no -setor -privado -diz -relatório -do -governo .html> . Acesso em: 1 out. 2024.

SILVA, Fernanda Borges da; BERRÁ, Lizete. **Desafios das mulheres em cargos de liderança. Destaques Acadêmicos, Lajeado**, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2176-3070. DOI: <<http://dx.doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v10i1a2018.1750>>. Acesso em 15 de set. de 2024.

SILVA, M. **Mulheres no comando: Uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil**. Repad 2020 - ISSN 2594-7559 – Rondonópolis - v. 4, n. 3, p. 147-169 – Set/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/10902>. Acesso em: 14 set. 2024.

TST. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao%3A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

VILAR, Larissa Gabrielle Martins et al. O papel da liderança feminina e seus impactos na gestão de projetos. **Gestão e Gerenciamento**, v. 23, n. 23, 2023.

XAVIER, Carlos Magno da S. Gerenciamento de projetos: como definir e controlar o escopo do projeto. Rio de Janeiro: Saraiva Uni, 2018. E-book. ISBN 9788553131204. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131204/>. Acesso em: 01 out. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2023**. Genebra: Fórum Econômico Mundial, 2023. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_PT.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

ALMEIDA, Mário de S. **ELABORAÇÃO DE PROJETO, TCC, DISSERTAÇÃO E TESE: Uma Abordagem Simples, Prática e Objetiva**. São Paulo: Atlas, 2014.