

PANORAMA

Liderança Feminina

a visão delas sobre os desafios de gestão

1ª edição | Agosto de 2021

.StartSe 

opinion  box

Não dá para esperar 136 anos...

Isso mesmo, 136 anos. Esse é o tempo que teremos de esperar para alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mundo corporativo, segundo o [último relatório anual do Fórum Econômico Mundial](#). É mulheres, não dá para esperar.

Ao nos depararmos com esse dado, sentimos uma inquietação que logo se transformou em uma análise intensa para entender as barreiras que as mulheres enfrentam na jornada para alcançar seus objetivos profissionais. O resultado é o maior estudo já realizado sobre liderança feminina, feito pela Startse em parceria com o Opinion Box.

Como resultado deste estudo, nossa perspectiva sobre os negócios mudou. Reconhecemos ainda mais a importância de questionar estruturas e estimular o desenvolvimento pessoal como componentes-chave para alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Neste relatório você encontrará as principais conclusões advindas de uma pesquisa feita com 783 mulheres em posição de liderança em todo o Brasil, bem como algumas considerações práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional de mulheres. Nós também incluímos diversas citações de entrevistas para demonstrar a magnitude deste problema.

É importante se conscientizar sobre estes obstáculos, pois eles são reais. Mas o empoderamento é ver que eles podem ser superados.



Sobre a pesquisa

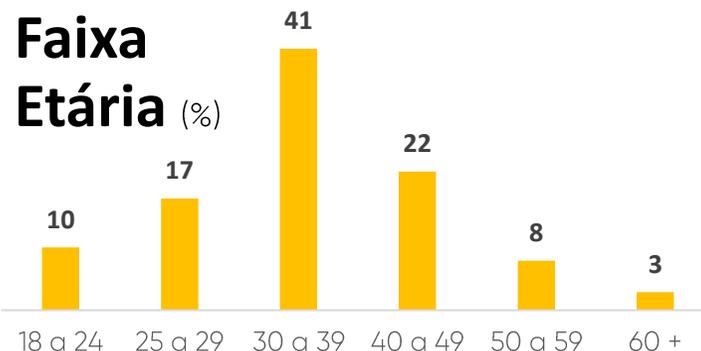
Panorama Liderança Feminina, a visão delas sobre os desafios de gestão, é uma pesquisa independente realizada por uma parceria entre a StartSe e a empresa de soluções em pesquisas Opinion Box.

O questionário foi aplicado on-line entre 29 de julho e 9 de agosto de 2021 com 783 mulheres com mais de 18 anos de todo o país que trabalham em empresas ou são donas do próprio negócio com mais de 10 funcionários e lideram uma pessoa ou mais na empresa que trabalham, respeitando as proporções de idade, faixa de renda e distribuição geográfica desse grupo. A margem de erro é de 3,5 pontos percentuais. O grau de confiança é de 95%.

As análises contidas neste relatório são de autoria de **Lara Nardy**, Head de Inteligência na StartSe, e **Daniela Schermann**, Head de Marketing no Opinion Box.

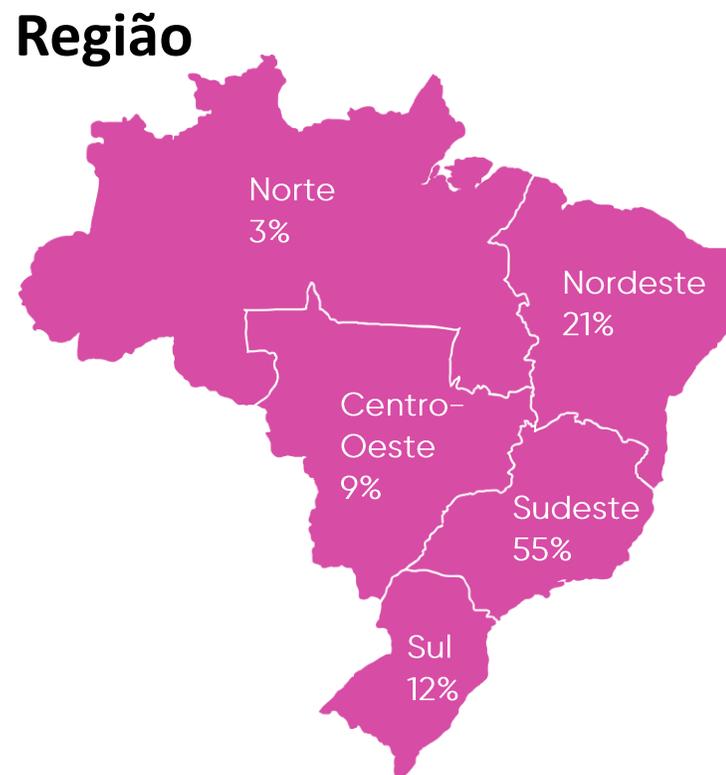
Aviso legal

O compartilhamento em apresentações públicas ou privadas dos dados e das análises contidos neste relatório deve ser sempre acompanhado do devido crédito à fonte: **Panorama Liderança Feminina: a visão delas sobre os desafios de gestão, da StartSe/Opinion Box, de agosto de 2021.**



Sexo

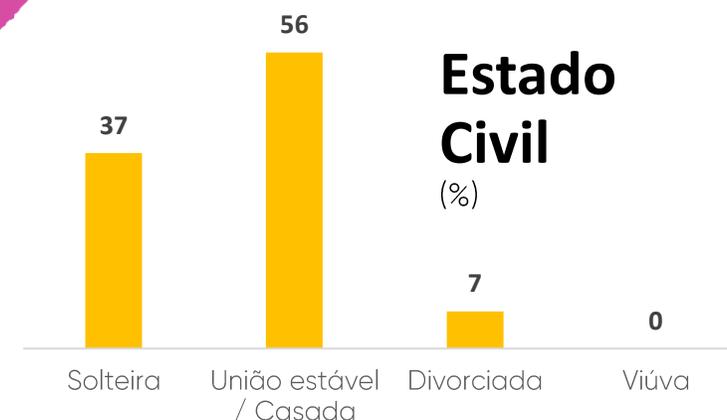
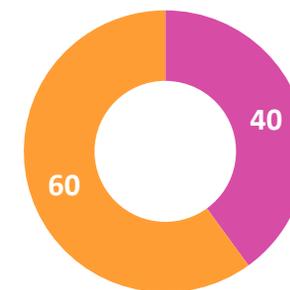
100% de mulheres



Renda (%)

AB

CDE



4 óticas sobre a Liderança Feminina

A pesquisa focou nos principais desafios de gestão das líderes brasileiras dentro de 4 óticas:



Barreiras Mentais

Investigação de 15 barreiras mentais enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança, entendendo o peso de cada uma delas para o desenvolvimento de suas carreiras.



Plano de Carreira

Principais desafios encontrados no Planejamento de Carreira.



Habilidades

Habilidades que elas entendem ser mais importantes para a carreira delas vs o quanto elas dominam essas skills.



Suporte das Empresas

Suporte oferecido pelas empresas para desenvolvimento profissional dessas mulheres, que muitas vezes enfrentam jornada dupla ou tripla.



Barreiras Mentais

Investigação de 15 barreiras mentais enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança entendendo o peso de cada uma delas para o desenvolvimento de carreira dessas mulheres

#AvisãoDelas

Não importa o tanto que eu já fiz, que eu já aprendi, o tanto que eu já cresci. A 'minha impostora' está sempre presente no dia a dia, e às vezes, ela consegue falar mais alto do que os meus pensamentos.

Erica Firmo

Gerente de Comunicação Corporativa e Reputação para Ásia, Europa e América Latina no LinkedIn

Confira a entrevista completa com a Erica e com outras líderes no podcast Mulheres do Agora, [na plataforma StartSe](#).



As barreiras mentais mais recorrentes são o medo de falar sobre suas conquistas, receio de falhar, ter que lidar com estereótipos no ambiente de trabalho, e não conseguir desenvolver um bom networking

Essas barreiras são ainda mais frequentes entre as líderes mais jovens, de 18 a 29 anos

Pensando nas frases abaixo e considerando o seu contexto profissional atual, o quanto você concorda com cada uma delas? Concordo totalmente + Concordo parcialmente (%)



As barreiras mentais mais recorrentes são o medo de falar sobre suas conquistas, receio de falhar, ter que lidar com estereótipos no ambiente de trabalho, e não conseguir desenvolver um bom networking

Essas barreiras são ainda mais frequentes entre as líderes mais jovens, de 18 a 29 anos

Pensando nas frases abaixo e considerando o seu contexto profissional atual, o quanto você concorda com cada uma delas? Concordo totalmente + Concordo parcialmente (%)

- Líderes mais jovens, de 18 a 29 anos
- Geral
- Líderes mais velhas, de 30 a 49 anos

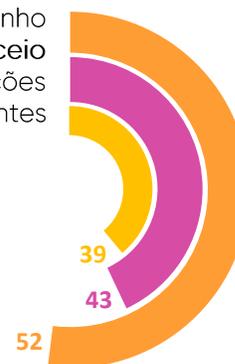
Eu já evitei falar sobre as minhas conquistas profissionais por medo de parecer vaidosa ou orgulhosa demais



É um desafio recorrente para mim ter que lidar com o estereótipo de que as mulheres são demasiadamente emocionais



Frequentemente tenho que lidar com o receio de falhar em situações ou missões importantes



Desenvolver uma boa rede de contatos é desafiador para mim, especialmente com tomadores de decisão



Continuação das barreiras na próxima página



As barreiras mentais mais recorrentes são o medo de falar sobre suas conquistas, receio de falhar, ter que lidar com estereótipos no ambiente de trabalho, e não conseguir desenvolver um bom networking

Essas barreiras são ainda mais frequentes entre as líderes mais jovens, de 18 a 29 anos

Pensando nas frases abaixo e considerando o seu contexto profissional atual, o quanto você concorda com cada uma delas? Concordo totalmente + Concordo parcialmente (%)



#AVisãoDelas

As barreiras mentais das mulheres para falar sobre as suas conquistas e se colocarem em posição de destaque são uma herança cultural de muitos exemplos que vemos desde pequenas. Os exemplos de mulheres da maioria das histórias infantis e infanto-juvenis que temos como referência não valorizam a coragem, atitude e iniciativa como características femininas. É esperada uma atitude mais passiva, dócil e até mesmo frágil das mulheres. Somos ensinadas que nossa aparência é mais importante do que outras qualidades. Estamos mudando esses paradigmas e estereótipos, mas ainda temos muito o que avançar. Ter como referência mulheres realizadoras, que se colocam como protagonistas e são reconhecidas por seus feitos é uma forma de quebrar com esse padrão ultrapassado da princesa que é salva pelo príncipe encantado. A mulher do AGORA é a heroína na sua própria jornada!

Ana Machado

Líder de Inteligência Educacional na StartSe
Forbes Under 30





Plano de Carreira

Principais desafios encontrados no
Planejamento de Carreira

#AVisãoDelas

Quando falamos em planejamento de carreiras, sentimos o reflexo de algumas barreiras mentais. O receio de falar sobre conquistas e o medo de falhar nos impedem de sonhar alto e, mais do que isso, de nos planejar para conquistar nossos sonhos. Incentivar as mulheres ao nosso redor a falar sobre os objetivos e traçar planos para isso é um importante agente de mudanças para que nós mulheres possamos garantir o futuro profissional que quisermos.

Daniela Schermann

Head de Marketing no Opinion Box



Quase 1 em cada 3 mulheres tem clareza sobre os seus objetivos de carreira, porém ainda não sabem o que precisam fazer para alcançar esses objetivos

Embora 39%, afirmem ter uma visão muito clara de onde querem chegar nos próximos anos e o que precisam fazer para chegar lá, 29% das entrevistadas dizem ter uma visão muito clara, porém ainda não sabem o que precisam fazer para conseguir chegar lá. Ainda, 32% compartilham que não pensam muito sobre o planejamento de suas carreiras.

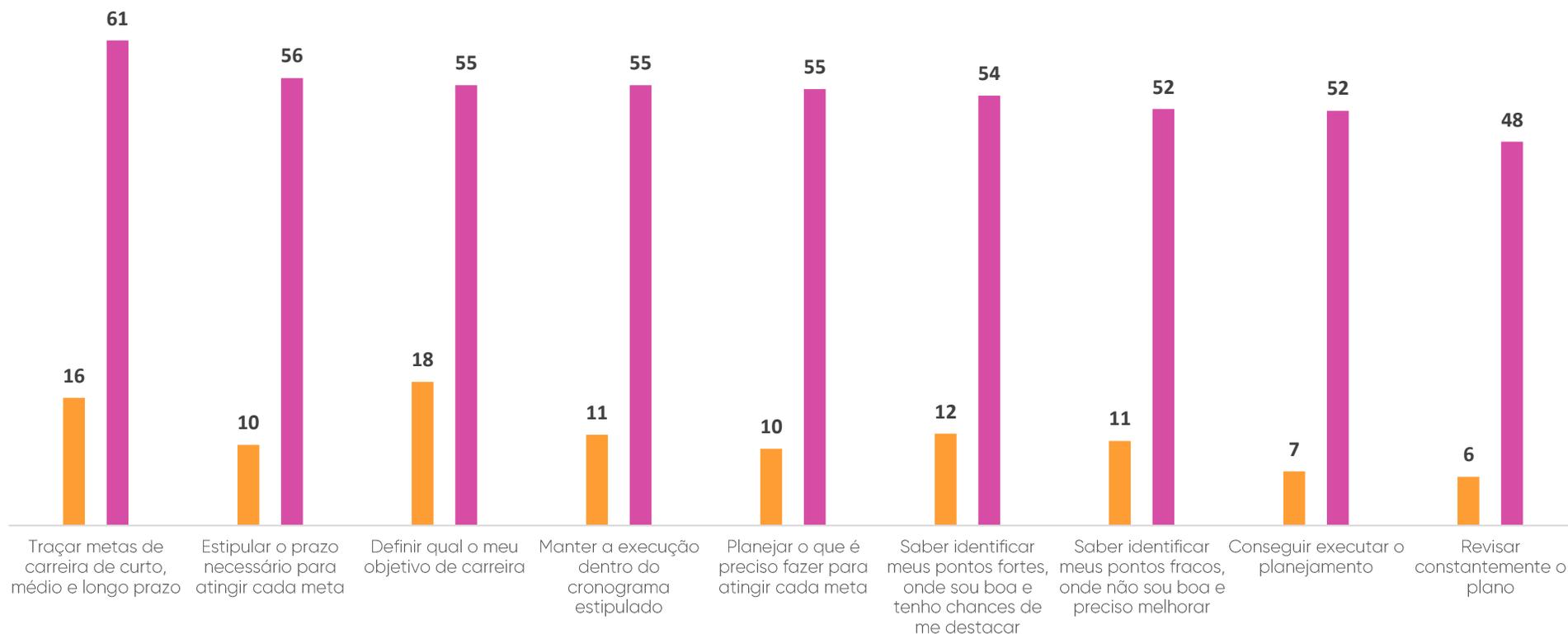
Pensando no planejamento de carreiras, qual das frases abaixo você se identifica mais? (%)



Todas as etapas do planejamento de carreira apresentam desafios significativos para as líderes, porém traçar metas de carreira de curto, médio e longo prazo se destaca como o mais frequente

Quais são os maiores desafios que você enfrenta para planejar a sua carreira? (%)

■ Apenas o principal desafio
■ Todos os desafios escolhidos





Habilidades

Habilidades que elas entendem ser mais importantes para a carreira delas vs o quanto elas dominam essas skills

#AVisãoDelas

Houve um tempo em que paralisei ao olhar o tanto de skills que tinha que desenvolver para executar com maestria uma nova oportunidade de trabalho. Isso me fez mal, me consumiu e depois do sofrimento entendi que não precisamos de tudo ao mesmo tempo, que focar na que mais vai trazer benefício e nos planejar para adquirir as próximas é o melhor que podia fazer por mim.

Ninguém tem todas essas habilidades que o “mercado” cobra e tenho certeza que você é muito boa na maioria das coisas que faz. Tenha carinho por você, sua trajetória e conquistas!

Stefânia Viana

Gerente de Produtos na StartSe



Habilidades como conhecimento em novas tecnologias, conhecimento mercadológico e networking são as com maiores GAPs na relação relevância para a carreira vs domínio da habilidade

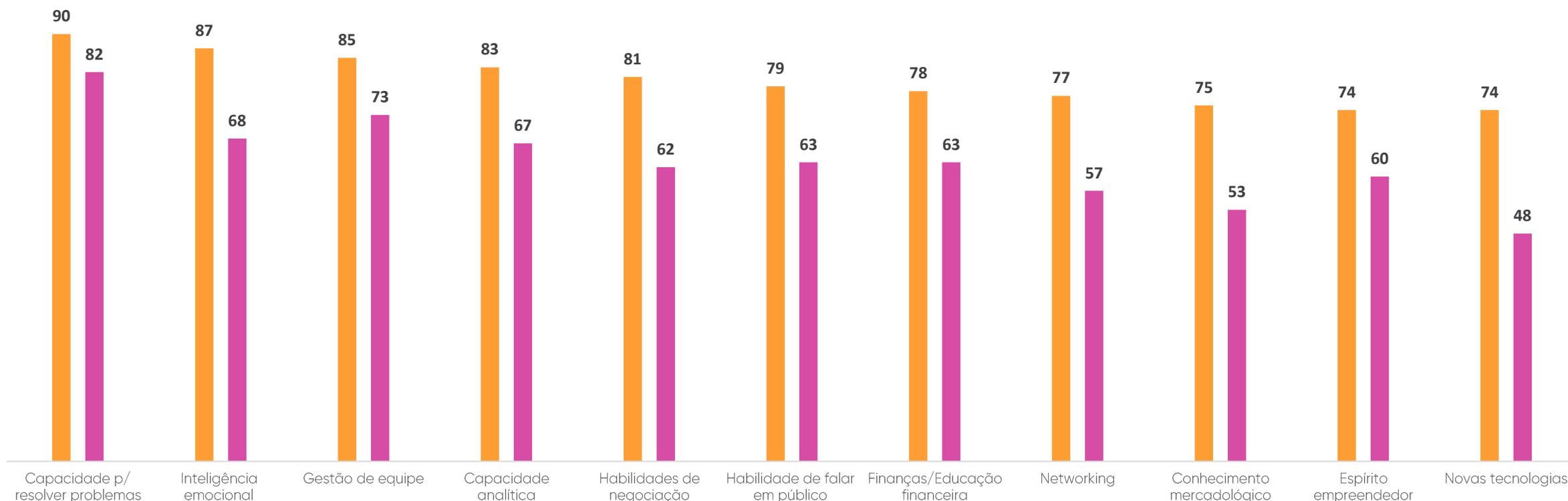
Já habilidades como a capacidade de resolver problemas e gestão de equipe são as que as líderes sentem maior domínio

O quanto essa habilidade é relevante para a sua carreira? Muito relevante + Relevante (%)

Relevância da habilidade para a carreira

O quanto o quanto você domina essa habilidade? Domino muito + Domino (%)

Domínio da habilidade



Habilidades como conhecimento em novas tecnologias, conhecimento mercadológico e networking são as com maiores GAPs na relação relevância para a carreira vs domínio da habilidade

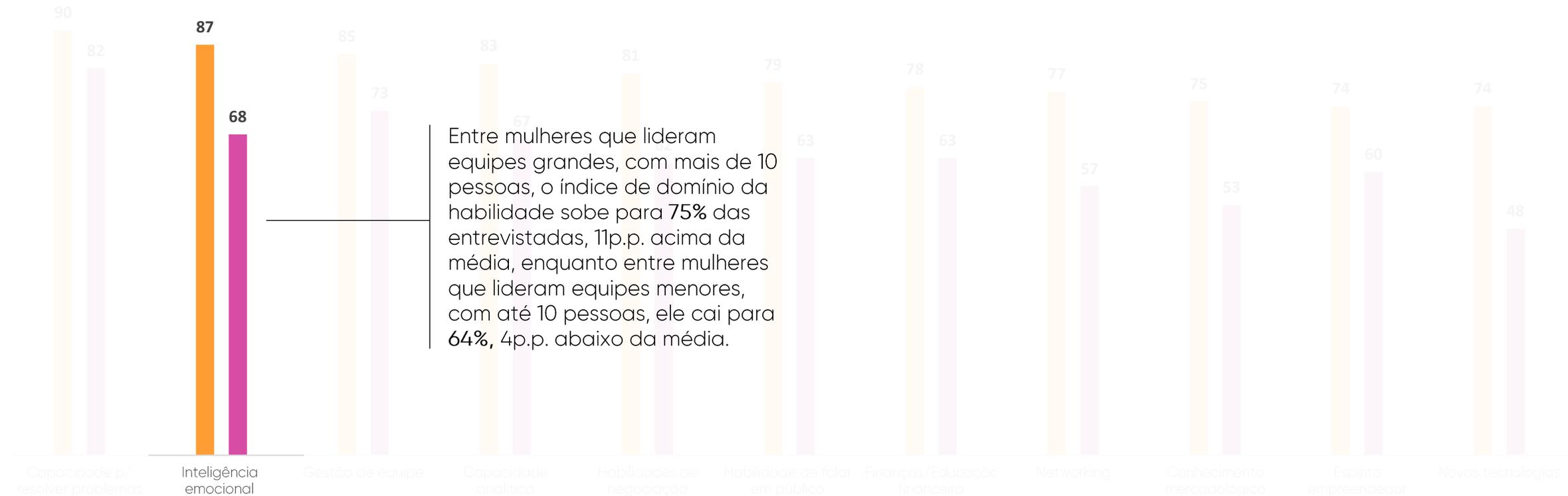
Já habilidades como a capacidade de resolver problemas e gestão de equipe são as que as líderes sentem maior domínio

O quanto essa habilidade é relevante para a sua carreira? Muito relevante + Relevante (%)

Relevância da habilidade para a carreira

O quanto o quanto você domina essa habilidade? Domino muito + Domino (%)

Domínio da habilidade



Habilidades como conhecimento em novas tecnologias, conhecimento mercadológico e networking são as com maiores GAPs na relação relevância para a carreira vs domínio da habilidade

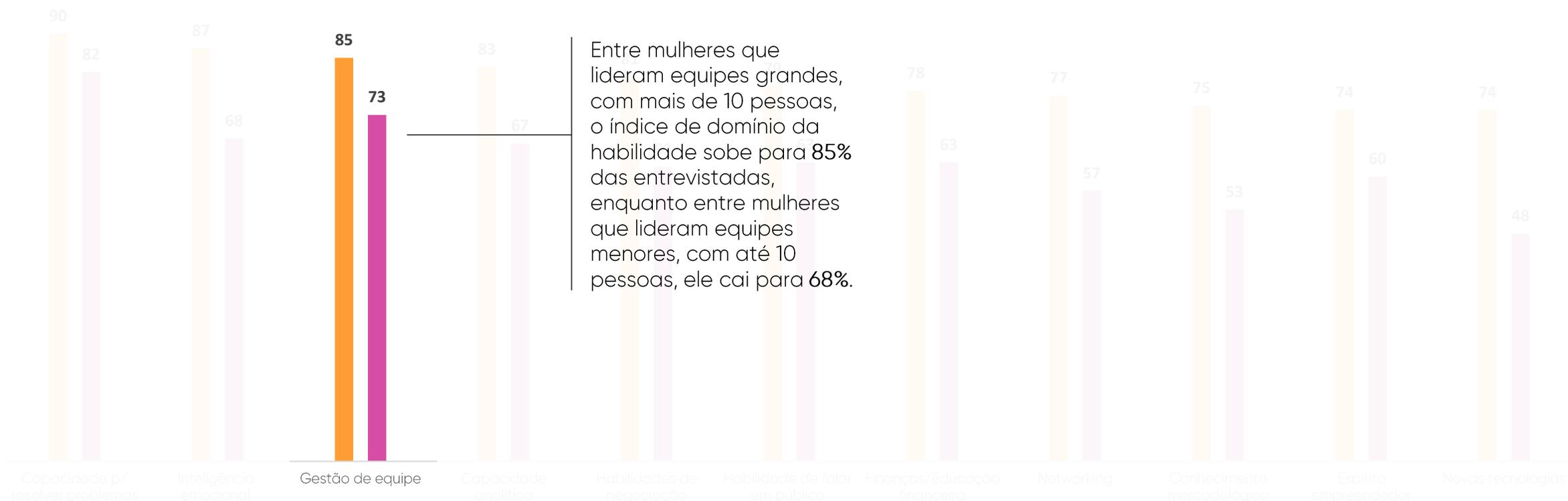
Já habilidades como a capacidade de resolver problemas e gestão de equipe são as que as líderes sentem maior domínio

O quanto essa habilidade é relevante para a sua carreira? Muito relevante + Relevante (%)

Relevância da habilidade para a carreira

O quanto o quanto você domina essa habilidade? Domino muito + Domino (%)

Domínio da habilidade



Habilidades como conhecimento em novas tecnologias, conhecimento mercadológico e networking são as com maiores GAPs na relação relevância para a carreira vs domínio da habilidade

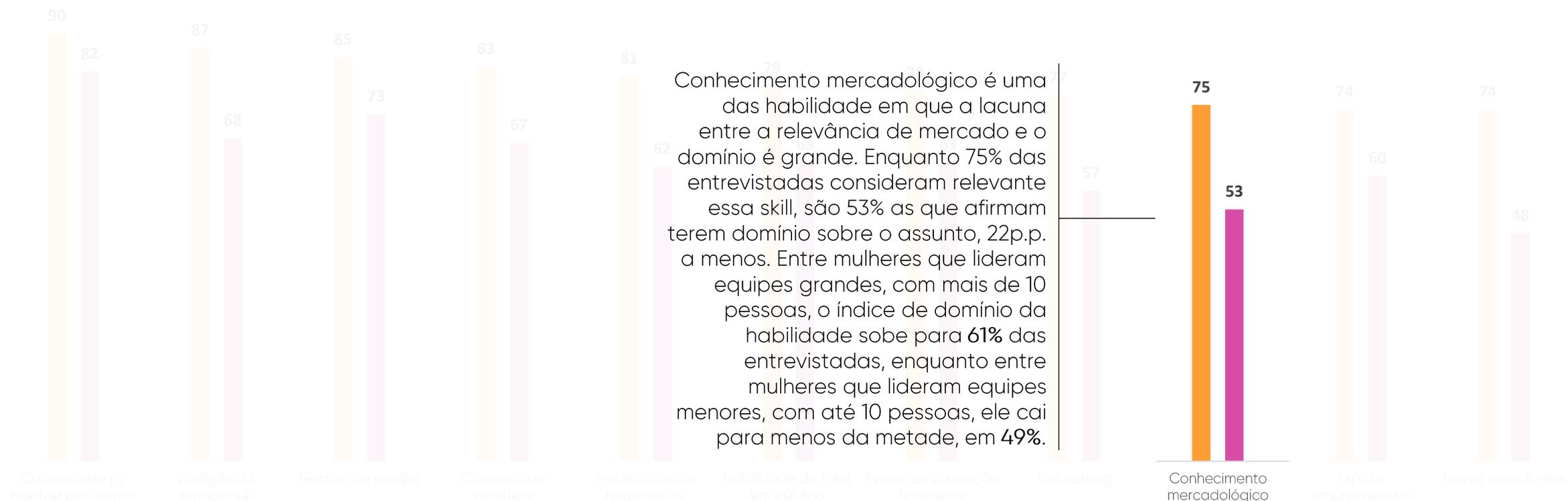
Já habilidades como a capacidade de resolver problemas e gestão de equipe são as que as líderes sentem maior domínio

O quanto essa habilidade é relevante para a sua carreira? Muito relevante + Relevante (%)

Relevância da habilidade para a carreira

O quanto o quanto você domina essa habilidade? Domino muito + Domino (%)

Domínio da habilidade



Habilidades como conhecimento em novas tecnologias, conhecimento mercadológico e networking são as com maiores GAPs na relação relevância para a carreira vs domínio da habilidade

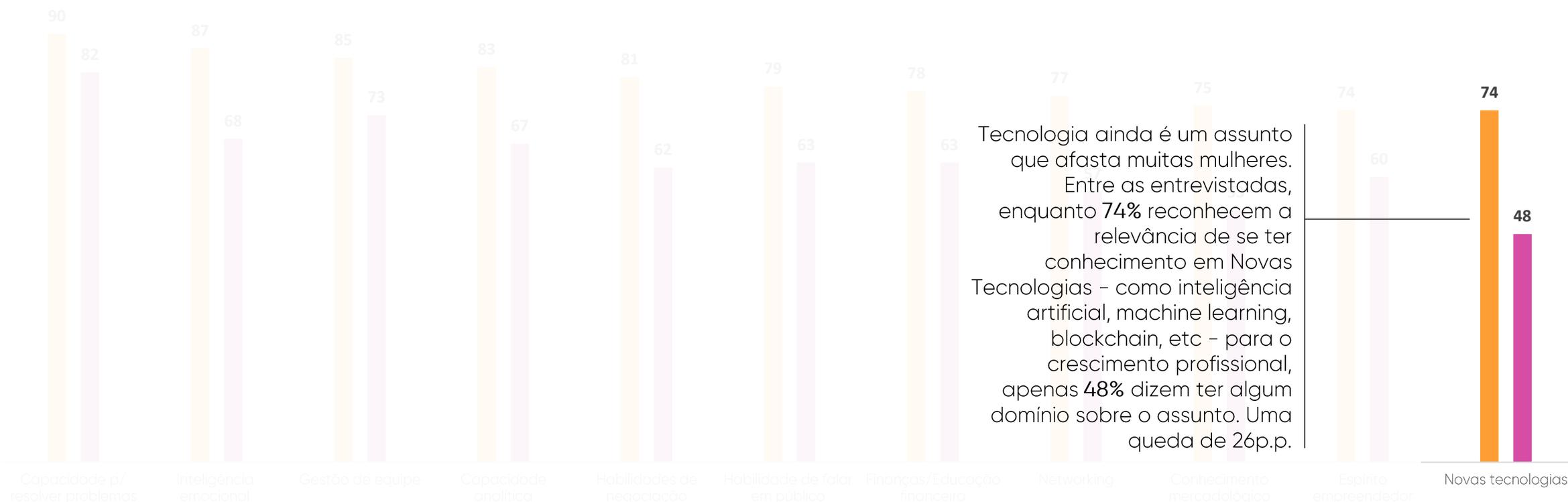
Já habilidades como a capacidade de resolver problemas e gestão de equipe são as que as líderes sentem maior domínio

O quanto essa habilidade é relevante para a sua carreira? Muito relevante + Relevante (%)

Relevância da habilidade para a carreira

O quanto o quanto você domina essa habilidade? Domino muito + Domino (%)

Domínio da habilidade





Suporte das Empresas

Suporte oferecido pelas empresas para desenvolvimento profissional dessas mulheres, que muitas vezes enfrentam jornada dupla ou tripla

#AVisãoDelas

A mulher conquistou já muitos espaços, quebrou muitas barreiras, mas ainda é algo que a gente precisa construir e quebrar mais amarras. Ainda existe o machismo. Talvez eu não tenha trabalhado isso de forma consciente conforme eu vivi essas situações. Elas passavam por mim, e eu arregaçava as mangas e ia, mas elas realmente existem e são bem presentes e marcantes.

Paloma Tocci

Jornalista e apresentadora do Grupo Bandeirantes

Confira a entrevista completa com a Paloma e com outras líderes no podcast [Mulheres do Agora](#), na plataforma [StartSe](#).

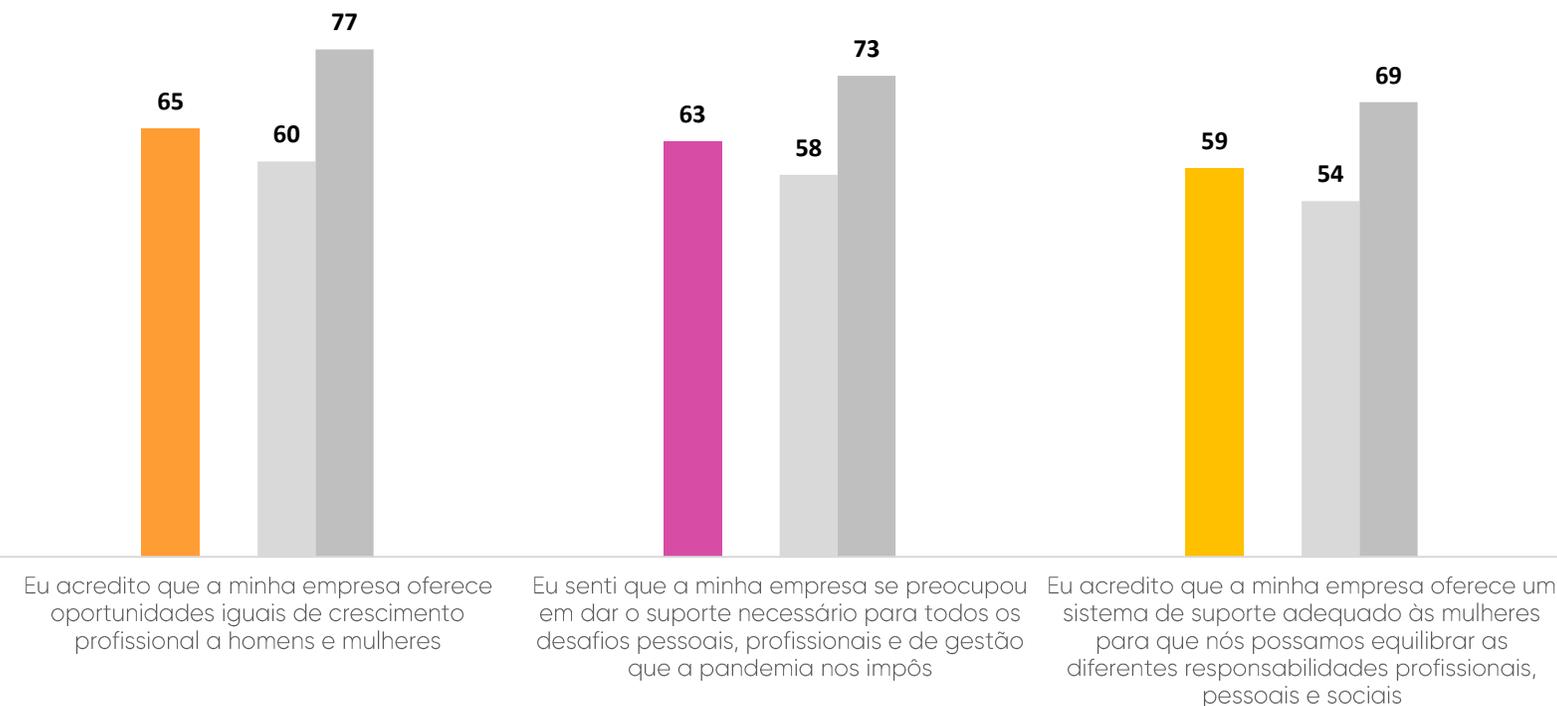


Mais da metade das líderes acreditam que suas empresas oferecem suporte e condições para o crescimento profissional das mulheres

No entanto ainda há uma diferença grande de opiniões entre as mulheres que hoje lideram equipes menores e as que lideram equipes maiores nas empresas

Pensando na empresa em que você trabalha atualmente, o quanto você concorda com cada uma das frases: Concordo totalmente + Concordo (%)

■ Líderes de equipes menores, com até 10 pessoas
■ Líderes de equipes maiores, acima de 10 pessoas



Empoderar mulheres ajuda a solucionar grande parte dos problemas que são causados pela falta de equidade que existe entre os sexos.

Amanda Pinto

Fundadora e Managing Director da N.OVO

Veja a entrevista completa com a Amanda e com outras líderes no podcast Mulheres do Agora, na plataforma StartSe.



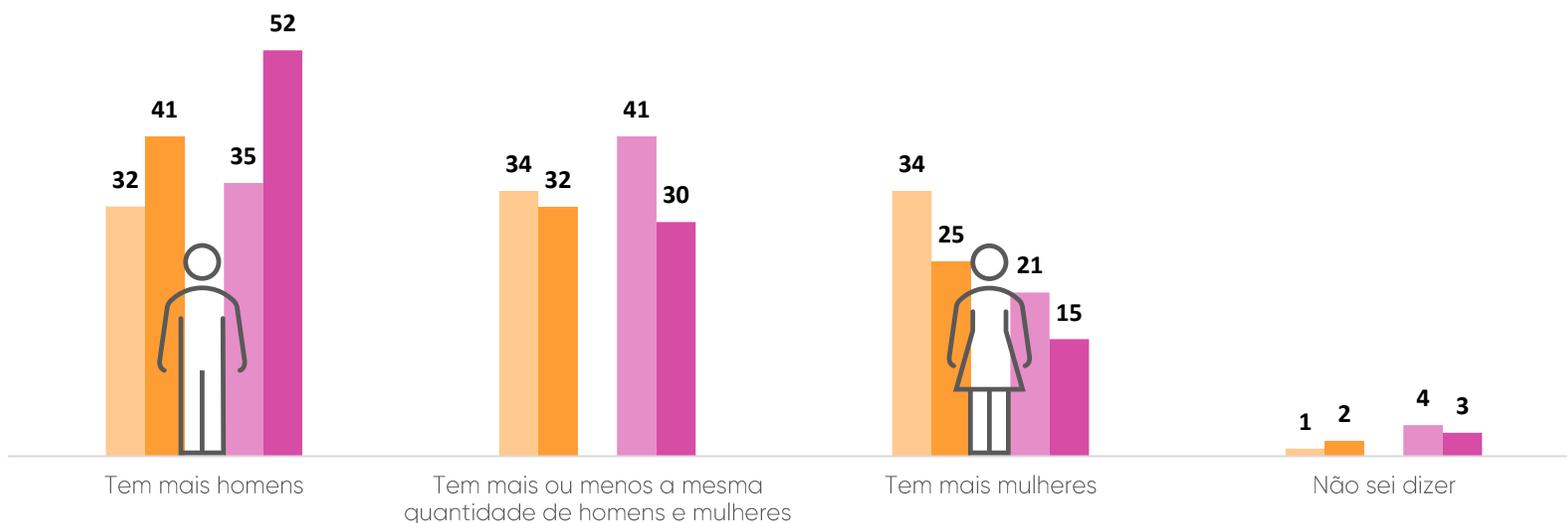
#AvisãoDelas

Apesar de 30% afirmarem que há +/- a mesma quantidade de homens e mulheres em cargos de liderança, para a maioria a realidade da sua empresa ainda é de homens ocupando essas posições

A situação é ainda mais frequente em empresas maiores

Na sua empresa atual, pensando nos funcionários em geral: (%)

- Empresas menores, de 10 a 99 funcionários
- Empresas maiores, com 100 ou mais funcionários



Nos últimos 100 anos as empresas foram lideradas por homens, e como consequência, as referências das características consideradas essenciais para um profissional de alta performance e um líder sempre foram masculinas. Com esses vieses inconscientes, a chance de um líder promover um integrantes do time que é parecido com ele, ou seja, promover um homem é muito maior pois reforça qualquer opinião e característica dele mesmo.

Juliana Alencar

Chief Culture Officer da StartSe



#AvisãoDelas

Quem somos

.StartSe

A StartSe é a maior de Plataforma de Conhecimento sobre a Nova Economia com sede no Brasil e operações no Vale do Silício e na China. Tem como propósito provocar novos começos em líderes e empresas por meio de uma Educação que se renova na velocidade do AGORA. Clique abaixo e fique por dentro, todos os dias, de novos conteúdos pra você ficar sempre um passo à frente das transformações do mundo.

[CONHEÇA A STARTSE](#)

opinion box

O Opinion Box é uma empresa de tecnologia referência em pesquisa de mercado e customer experience. Com as nossas soluções de consumer insights, ajudamos empresas a tomar decisões mais inteligentes, baseadas em dados e não em achismos. Clique abaixo para conhecer nossas soluções e conferir outros ebooks, pesquisas, cases, dicas e tutoriais.

[CONHEÇA O OPINION BOX](#)

– CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL EM GESTÃO –

Women's Leadership Program

Uma **Formação Internacional** de Impacto, que desenvolve **habilidades, competências e perspectivas** necessárias para uma **Liderança Feminina Transformadora**, em posições estratégicas de mercados altamente competitivos

 Início do Programa: **18 de Outubro** (VAGAS LIMITADAS!)

Garanta sua vaga!



100%
Online



Networking com Altas
Executivas Internacionais



Aulas com Experts
Internacionais



Certificação
Internacional



8 semanas
de formação

