

ETEC IRMÃ AGOSTINA
CEU CIDADE DUTRA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO
RECURSOS HUMANOS

Camila Maria Reis de Sá
Geovana Oliveira Barbosa
Joyce Manuela Nunes
Sofia Gonçalves

CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS NO RAMO
DE NEGÓCIOS DE MANUTENÇÃO DE
ELETROELETRÔNICOS
COM FOCO NA INCLUSÃO DE MULHERES

São Paulo
2023

**Camila Maria Reis de Sá
Geovana Oliveira Barbosa
Joyce Manuela Nunes
Sofa Gonçalves**

**CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS NO RAMO
DE NEGÓCIOS DE MANUTENÇÃO DE
ELETROELETRÔNICOS**

COM FOCO NA INCLUSÃO DE MULHERES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos da Etec Irmã Agostina orientado pelo Prof. Júlio Landucci, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2023**

AGRADECIMENTOS

Expressamos nossa gratidão a Deus, que nos fortaleceu para superarmos os obstáculos e nos concedeu saúde para alcançarmos essa etapa importante em nossas vidas.

Agradecemos a todos os nossos amigos, tanto os próximos como os distantes, que sempre nos deram apoio para perseguirmos nossos sonhos.

Somos gratas pelos laços de amizade que formamos durante nosso tempo na graduação, em especial Angélica, Danilo e Vitoria que se tornaram preciosos em nossas vidas.

Queremos agradecer à nossa família, avós, tios, tias, pais, irmãos, sobrinhos e cônjuges que sempre nos apoiaram e encorajaram a buscar nossos objetivos.

Expressamos nossa gratidão aos professores que estiveram ao nosso lado durante nossa jornada acadêmica, oferecendo apoio em sala de aula. Agradecemos particularmente ao professor Júlio, nosso orientador diligente, aos professores Juliana, Adriano e Neide que contribuíram significativamente para a nossa formação profissional.

Dedicamos este trabalho à Gabriel Santos pelo carinho e compreensão, Daniel Oliveira pela motivação e brilho no olhar, Diego Soares pela sensibilidade e companheirismo, Bianca Gonçalves por ser a inspiração para dias melhores e apoio, pois foram fundamentais durante todo o processo.

“Uma mulher bem-educada é aquela que ignora as comparações e se concentra em ser a melhor versão de si mesma.”

Malala Yousafzai

RESUMO

A inserção feminina no mercado de trabalho vem ultrapassando barreiras, enfrentando preconceito e desigualdade, aos poucos as mulheres vêm se inserindo num mercado de trabalho que era majoritariamente dominado por homens.

Pensando nisso, neste trabalho buscou-se apresentar a crescente presença feminina no ramo de manutenção de serviços eletroeletrônicos e preparar uma consultoria de Recursos Humanos voltada para a inclusão e treinamento de mulheres.

Com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre o setor e o panorama do mercado de trabalho, foram realizadas pesquisas de campo e análises de artigos científicos com o propósito de obter dados que evidenciem de que maneira as mulheres estão sendo integradas a esse ambiente, proporcionando uma compreensão mais detalhada da participação feminina no referido ramo.

Neste estudo, não apenas será destacado o aumento na demanda por mulheres interessadas em ingressar nesse serviço, visando alterar o estigma de que mulheres não são adequadas para atividades laborais braçais, mas também será abordada a questão da segurança, evidenciando como essa consultoria atende às necessidades específicas e à vulnerabilidade das donas de casa.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Presença feminina; Consultoria

ABSTRACT

Female insertion in the job market has been overcoming barriers, facing prejudice and inequality, little by little women have been entering a job market that was mostly dominated by men.

With this in mind, this work sought to present the growing presence women in the field of electrical and electronic service maintenance and prepare a Human Resources consultancy focused on the inclusion and training of women.

In order to deepen knowledge about the sector and the job market panorama, field research and analysis of scientific articles were carried out with the purpose of obtaining data that demonstrate how women are being integrated into this environment, providing a more detailed understanding of female participation in that sector.

In this study, not only will the increase in demand for women interested in joining this service be highlighted, aiming to change the stigma that women are not suitable for manual labor activities, but the issue of safety will also be addressed, highlighting how this consultancy meets the needs specific characteristics and the vulnerability of housewives.

Keywords: Job market; Female presence; Consultancy

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Conhece alguma mulher que trabalha na área de manutenção de eletroeletrônicos?.....	33
Gráfico 2 – Você é capaz de consertar produtos eletroeletrônicos (panela elétrica, notebooks, televisão, chuveiro elétrico, etc.).....	33
Gráfico 3 – Já pensou em fazer algum curso voltado para reparos de eletroeletrônicos?.....	34
Gráfico 4 – Você se sente confortável em chamar uma figura masculina para fazer reparos em sua residência enquanto está sozinha?.....	34
Gráfico 5 – Como você se sentiria ao buscar um serviço de eletroeletrônico e ser atendida por uma mulher?.....	35
Gráfico 6 – Um serviço próprio para atender mulheres em casa deixaria você mais confortável?.....	35
Gráfico 7 – Acredita que o mercado de trabalho está pronto para receber mulheres nessa área?.....	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Cultura Organizacional.....	12
2.2 Recrutamento e seleção.....	13
2.3 Treinamento e Desenvolvimento.....	15
3. OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICO.....	16
4. PROBLEMÁTICA.....	17
5. JUSTIFICATIVA.....	18
6. SOBRE A EMPRESA “STRONGER”.....	19
7. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	26
7.1 Conceito de Recrutamento.....	26
7.2 Recebimento da Vaga.....	26
7.3 Divulgação de Vagas.....	27
7.4 Conceito de Seleção de Pessoas.....	27
8. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	28
8.1 História.....	29
8.2 Desenvolvimento de Pessoas.....	29

9. ANÁLISE DE MERCADO.....	32
9.1 Pesquisa.....	32
9.2 Recrutamento e Seleção.....	36
9.3 Treinamento e Desenvolvimento.....	39
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

A manutenção de eletroeletrônicos é um conjunto de práticas e procedimentos destinados a garantir o bom funcionamento e a durabilidade de dispositivos e equipamentos eletrônicos. Nas operações modernas, onde a dependência de tecnologia é cada vez mais evidente, a manutenção desempenha um papel crucial. Ela assegura não apenas a continuidade operacional de máquinas e sistemas, mas também contribui para a eficiência, segurança e sustentabilidade das atividades. A constante evolução tecnológica e a complexidade dos equipamentos demandam uma abordagem proativa em relação à manutenção, envolvendo desde a prevenção de falhas até a correção de problemas emergentes.

A manutenção de eletroeletrônicos eficaz é crucial para empresas de diversas indústrias por várias razões fundamentais. Em primeiro lugar, a eficácia na manutenção garante a continuidade operacional, evitando situações não programadas que podem resultar em perda de produção e impactar negativamente os prazos de entrega. Isso é especialmente crítico em setores onde o tempo de produção é um fator determinante, como na indústria manufatureira e na prestação de serviços.

Além disso, a manutenção eficaz contribui para a redução de custos operacionais a longo prazo. A prática de manutenção preventiva, por exemplo, ajuda a identificar e corrigir problemas antes que se tornem falhas catastróficas, evitando custos elevados de reparo e substituição. Em resumo, a manutenção de eletroeletrônicos eficaz é essencial para as empresas de diversas indústrias, pois garante a continuidade operacional, reduz custos, promove a segurança e contribui para práticas empresariais sustentáveis.

Outro fator que o Departamento de Recursos Humanos deve se atentar, é ao recrutamento de profissionais qualificados e proporcionar um treinamento adequado para cada um, de modo que as competências, tanto técnicas quanto comportamentais, sejam moldadas de acordo com a cultura organizacional da empresa e torne cada serviço prestado, um diferencial ao olhar do cliente.

Mas, como incluir mulheres nesse ramo? Já pensou na segurança das mulheres que prestam serviço a domicílio? Temos o método ideal para recrutar, selecionar, treinar e desenvolver seus colaboradores.

Neste trabalho iremos explorar a função de cada setor e as estratégias adotadas pelas empresas para enfrentar os desafios associados ao treinamento e

recrutamento de mulheres. Outro ponto que também iremos ressaltar é, sobre a Cultura Organizacional, como ela afeta o desenvolvimento e o crescimento da empresa dentro do mercado de trabalho e como ela é crucial para um bom relacionamento interpessoal

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura Organizacional:

Segundo Chiavenato (1999) Cultura organizacional pode ser vista como um conjunto de normas, regras, hábitos, crenças, costumes e ritos. O sucesso e o fracasso das organizações dependerá do tipo de cultura que a corporação irá adotar em meio e também do conhecimento e integração das pessoas às diferentes culturas organizacionais.

A cultura organizacional desempenha um papel crucial na formação da identidade e na maneira como os funcionários percebem e se relacionam com a empresa e outros funcionários. Por isso, é de extrema importância que as organizações tenham e executem suas culturas da melhor forma possível.

A cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e adaptação interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas. (SCHEIN, 2001, p. 7).

"A cultura está para um grupo como que a personalidade ou caráter está para um indivíduo" - Edgard Schein, escritor do livro "Cultura organizacional e liderança".

A cultura organizacional é como a personalidade de uma organização – é o conjunto de razões coletivas pelas quais os trabalhadores, a todos os níveis de uma organização, se comportam da forma como se comportam. Sinaliza, por exemplo, aquilo a que os empregados devem prestar atenção, como reagir emocionalmente, e que ações para aceitar em várias situações (Schein, 2010).

2.2 Recrutamento e Seleção

O termo “recrutamento” é ter atitude em recrutar. Seu significado teve origem inicialmente nos exércitos, onde captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha era habitual. Rapidamente o termo, bem como seu objetivo (captação de pessoas) foi incorporado e chamado Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal (GIL, 2001).

São usadas técnicas e procedimentos nas empresas para atrair candidatos potencialmente qualificados para a organização (CHIAVENATO, 1995).

Os métodos para captação de pessoas às vagas, serão rigorosamente aplicados nos processos de seleção. Para isso, os “caça talentos” abordam inúmeras modalidades - recrutamento, buscando encontrar profissionais com destaque em determinadas funções exigidas pelo contratante ou empresa (CHIAVENATO, 2002).

O trabalho de recrutamento começa com a abertura de uma vaga, solicitação de pessoal ou afim (ALENCAR E COLS, 2008).

A solicitação de pessoal poderá mudar de acordo com a organização, mas o objetivo é possibilitar que o recrutamento e seleção obtenham dados e critérios que servirão de base para trabalhar currículos em função da vaga disponível (FRANÇA, 2007).

As informações sobre o perfil do cargo disponível, precisam ser verdadeiras e exatas. Uma vez alterado esse perfil, todo o processo poderá ser comprometido, causando desarmonia entre o perfil solicitado e o colaborador contratado (FRANÇA, 2007).

Segundo Chiavenato (1983) a definição para seleção de Recursos Humanos nada mais é que a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados para um processo seletivo àqueles que mais preenchem os requisitos aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

Wanous (1980 apud Oliveira, 1996) ressalta que tanto o candidato quanto a empresa devem se escolher. Tanto a organização, quanto o indivíduo buscam atributos e valores que se completam.

Para a captação e movimentação dos indivíduos, existem as seguintes formas: Recrutamento interno, recrutamento externo e recrutamento misto.

A seleção é a escolha dos (as) candidatos (as) para a organização que foram àqueles que responderam positivamente aos vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados (França 2007 apud Oliveira 2008).

Santos (1973) diz que “a seleção é um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas em determinadas ocupações ou esquema operacional.”

Segundo Robbins (1996), “seleção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo.”

John Ivancevich (1995) diz que “A seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.”

A definição do perfil será por competências como conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e determinantes para a estruturação mais adequada para o processo de seleção (RABAGLIO, 2001).

Nas organizações onde as estruturas são mais flexíveis e horizontais, o conceito de cargo já não é tão importante quanto a alguns anos atrás, mas sim, competências profissionais são diferenciadoras nas políticas de gestão de pessoas (ROBBINS, 2004).

2.3 Treinamento e Desenvolvimento

Para Marras "Treinamento, como qualquer processo educacional, é resultado de um processo de aquisição de conhecimento com um conseqüente desenvolvimento, por parte do indivíduo, das tais atitudes e habilidades, a fim de se comportar em determinado papel ou situação."

Para Chiavenato (2010), o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto por quatro etapas: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação, sendo o diagnóstico é o levantamento das necessidades de treinamento que a organização apresenta, o desenho consiste no planejamento das ações de treinamento e deve ter um objetivo específico, o implementação refere-se à execução e condução do programa de desenvolvimento e a avaliação é a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

"[...] [o] treinamento prepara o homem para a realização de tarefas específicas, enquanto o desenvolvimento oferece ao treinando uma macrovisão, preparando-o para voos mais altos, a médio e longo prazos" (MARRAS, 2000 apud SILVEIRA, 2011, p.30).

3. OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICO

Implementar um recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento eficaz em uma empresa de manutenção de eletroeletrônicos promovendo a equidade de gênero, aumento na diversidade no ambiente de trabalho e segurança para clientes do sexo feminino.

- Criar um ambiente acolhedor para as mulheres na empresa e para as donas de casa.
- Aprimorar políticas inclusivas utilizando o recrutamento e seleção para aumentar o número de mulheres na empresa
- Treinar e desenvolver os funcionários adequando a necessidade do mercado
- Configurar a cultura organizacional através da contra cultura

4. PROBLEMÁTICA

A cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e adaptação interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas. (SCHEIN, 2001, p. 7).

Para Schein, a cultura organizacional é um modelo que um grupo desenvolve para poder lidar com os problemas de adaptação, seja externa ou interna, e se derem certo, são ensinados para os demais. Na sociedade desde os tempos antigos o homem assume o papel de tomar a frente para fazer reparações em coisas com mal funcionamento dentro de casa, já a mulher assume o papel de dona de casa, formando assim o que é conhecido como modelo de família nuclear.

Nos tempos atuais esse modelo de costumes para a família não são mais seguidos em todas as casas e existem lares onde as mulheres assumem o papel de provedoras, mas mudanças na sociedade levam tempo para serem aceitas e mulheres ainda não tem o ensinamento quando criança a fazer reparos em casa, e se tem raramente são tratadas como tão capazes quanto homens para fazer esses serviços.

Sendo assim, como incluir essa cultura nova em um empresa com ideais antigos?

Para resolver esse dilema adotaremos uma política de recrutamento e seleção para contratarmos mais mulheres e treinaremos a equipe como um todo para saber como atender corretamente a maior demanda desse serviço que são as donas de casa; sendo um começo para a implementação da contracultura, oferecendo também segurança para as colaboradores e clientes.

5. JUSTIFICATIVA

A falta de inclusão e proteção de mulheres no ramo de manutenção de eletroeletrônicos motivou a elaboração de um projeto de pesquisa sobre o tema.

O setor hoje é majoritariamente ocupado por homens, e muitas vezes esses profissionais atendem donas de casa que relatam situações de assédio e abuso em suas residências. De acordo com Renata Malheiros, especialista em empreendedorismo feminino do Sebrae: “Quem mora sozinha às vezes não se sente à vontade em receber um profissional homem em casa”.

Diante disso, é necessário investir na contratação e capacitação de mulheres para essas tarefas, visando aumentar o quadro de funcionárias na empresa, garantir a inclusão e respeito delas na área e auxiliar as donas de casa para que sintam-se mais seguras em seus atendimentos.

6. SOBRE A EMPRESA: “Stronger”

Missão: É o propósito da empresa existir. É sua razão de ser. Não deve ser mudada constantemente, para não mudar a referência da empresa em questão.

Nesse contexto, algumas características essenciais de uma declaração de missão de qualidade incluem a objetividade, a clareza e a capacidade de projetar a natureza do negócio da empresa. Isso implica em detalhar o público-alvo, os produtos ou serviços oferecidos pela empresa, o setor em que atua e sua posição no mercado. Uma declaração de missão eficaz deve ser de fácil compreensão e memorização por parte dos colaboradores da organização. Uma definição de missão bem elaborada age como um farol, apontando o caminho a seguir de forma precisa.

A missão de uma empresa precisa esclarecer basicamente:

Por que a empresa existe?

O que a empresa faz?

Para quem faz?

Ex de Missão: Oferecer as melhores massas veganas para nossos clientes, de forma que experienciam novas formas de saborear os alimentos.

Missão da nossa empresa:

- A empresa “Stronger” surgiu em abril de 2023 com o propósito de oferecer consultorias para auxiliar a construir e melhorar o RH das empresas.
- Em nossa consultoria, facilitamos o processo de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e ajuste de cultura organizacional, através de análises e pesquisas.
- Implementar o RH para empresas/ramo de negócios que não possuem conhecimento sobre a área e sua importância.

Visão: É a situação em que a empresa deseja chegar em um período definido de tempo.

A visão, também conhecida por especialistas como intenção estratégica, tem como propósito responder à pergunta subjacente: "Onde queremos chegar como organização?" Ela encapsula a visão de futuro da empresa e a forma como deseja ser

percebida e reconhecida. Trata-se da descrição do espaço e da posição que a empresa almeja ocupar no futuro, inclusive estabelecendo um prazo para essa conquista.

Frequentemente, a declaração de visão inclui explicitamente o ano em que se espera alcançar as metas estabelecidas. O propósito de uma declaração de visão bem formulada é assegurar que os esforços se concentrem na busca das oportunidades futuras planejadas para a organização.

Ex de Visão: Ser o melhor ramo de alimentos veganos, com especialidade em massas, no estado de Minas Gerais, até o ano de 2032.

Visão da nossa empresa:

Ser a melhor consultoria de Recursos Humanos, com foco em treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção e ajuste de cultura organizacional, na Região Sul de São Paulo, até o ano de 2026.

Valores: São os princípios ou crenças que servem de guia para os comportamentos, atitudes e decisões da organização.

É importante que o texto de cada um dos valores seja curto e responda às perguntas:

Como os colaboradores devem se portar individualmente?

Como os colaboradores se relacionam entre si?

Como os colaboradores se relacionam com os clientes?

Como a empresa faz negócios com seus clientes

Como a empresa relaciona-se com a comunidade?

Qual é a responsabilidade da empresa perante a sociedade?

Sem dúvida, é um desafio considerável assegurar que os funcionários compreendam e adotem os princípios e valores que orientam a organização. Contudo, os benefícios desse empenho são significativos quando comparados aos cenários em que os colaboradores não têm clareza sobre as expectativas da empresa em relação ao seu comportamento. O objetivo é, portanto, estabelecer uma cultura unificada na empresa, conhecida como cultura organizacional.

A cultura organizacional é como a personalidade de uma organização – é o conjunto de razões coletivas pelas quais os trabalhadores, a todos os níveis de uma organização, se comportam da forma como se comportam. Sinaliza, por exemplo, aquilo a que os empregados devem prestar atenção, como reagir emocionalmente, e que ações para aceitar em várias situações (Schein, 2010).

A cultura organizacional é importante dentro de uma empresa pois ela ajuda a definir a identidade da organização, orienta o comportamento dos funcionários, promove a coesão e o senso de pertencimento, influencia a tomada de decisões e impacta diretamente no desempenho e na produtividade da empresa.

Valores da nossa empresa:

Não é permitido, de forma alguma em nossa empresa, qualquer tipo de discriminação, seja ela referente a: cor, gênero, orientação sexual, etnia...

Tudo deve ser feito com o maior profissionalismo e igualdade, sabendo respeitar os limites de cada um.

A empresa promove ações sociais que ajudam diretamente comunidades afetadas por discriminações e preconceitos

Promovemos a integração, em sua maioria, de mulheres, LGBTQs e outros grupos em nossa empresa.

Organograma da empresa:

Diretora comercial: Geovana Oliveira Barbosa

Segundo o “Catho”, site de vagas de emprego, o profissional executa as seguintes funções:

“Responde pela direção das atividades e políticas do departamento comercial, alinhando a área aos objetivos estratégicos da empresa. Avalia resultados, acompanha indicadores de desempenho e desenvolve plano de negócios para cumprir metas.”

O diretor comercial necessita possuir uma compreensão abrangente do mercado, discernir as demandas dos clientes e acompanhar as tendências do setor. Ele deve ter a capacidade de identificar oportunidades de negócio e formular estratégias para aproveitá-las.

Além disso, é responsabilidade do diretor comercial liderar a equipe de vendas, estabelecendo metas e objetivos claros, promovendo o espírito de equipe e supervisionando o desempenho dos vendedores. Também deve ser capaz de inspirar a equipe, fornecendo apoio e treinamento para que os vendedores possam aprimorar suas habilidades e alcançar resultados superiores.

Outra função crucial do diretor comercial envolve manter relacionamentos sólidos com os clientes, compreendendo suas necessidades e apresentando soluções que satisfaçam suas expectativas. Para isso, é essencial que ele demonstre excelentes habilidades de comunicação e negociação, bem como um profundo conhecimento sobre os produtos ou serviços oferecidos pela empresa.

Quanto ganha uma diretora comercial?

Atualmente, um Diretor Comercial recebe uma remuneração média de R\$ 22.183,54 no mercado de trabalho do Brasil, considerando uma jornada semanal de 42 horas. Esses dados foram obtidos por meio de uma pesquisa realizada pelo Salario.com.br, com base em informações oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web, que abrangeram um total de 4.160 salários de profissionais admitidos e desligados por empresas no período de setembro de 2022 a setembro de 2023.

https://querobolsa.com.br/carreiras-e-profissoes/diretor-comercial?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_keyword&utm_campaign=DSA%20Content_Carreiras&gad_source=1&gclid=CjwKCAiA3aeqBhBzEiwAxFiOBkIQAE_VfqYW5veouseOPW3IzDWUaY92bj2JD0CBTXuSGYvL9Ogs2BoCOmUQAvD_BwE

Diretora financeira: Joyce Manuela Nunes Marques

Segundo o “Catho”, site de vagas de emprego, o profissional executa as seguintes funções:

“Planeja, organiza, dirige e controla as atividades financeiras da empresa, fixando políticas para a gestão dos recursos disponíveis e para a estruturação, racionalização e adequação dos serviços de apoio. Implanta processos financeiros, contábeis, fiscais, de controladoria e de escrituração, respondendo pelo planejamento, pela organização e pelo desenvolvimento de curto, médio e longo prazo. Analisa o resultado operacional e elabora relatórios gerenciais demonstrando a eficácia da

aplicação dos recursos e o desempenho econômico da empresa.”

Está sob as responsabilidades de um diretor financeiro:

- Planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades financeiras da empresa. Fixar políticas de ação e acompanhar seu desenvolvimento, assegurando o cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos.

- Realizar o gerenciamento completo da área administrativa e financeira da empresa.
- Gestão do patrimônio da empresa e compras administrativas.
- Coordenar as atividades da tesouraria e da controladoria.
- Planejar, analisar e acompanhar as execuções orçamentárias, de custo e estudos econômico-financeiros.
- Gerir as áreas contábil, financeira e fiscal, realizar análise e apuração de impostos, acompanhar rotinas fiscais, contábil, obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Quanto ganha um diretor financeiro?

O valor que um diretor financeiro vai receber mensalmente varia de acordo com o porte da empresa onde vai exercer o cargo, região do país e o seu nível de experiência.

A média salarial para um profissional na área é de R\$15.839,07, segundo o site salario.com. Já o teto salarial fica em torno de R\$ 52.191,65.

Diretora Operacional: Sofia Gonçalves

Segundo o “Catho”, site de vagas de emprego, o profissional executa as seguintes funções:

“Dirige as operações da empresa, desenvolve o planejamento estratégico, orçamento

econômico-financeiro e plano de investimento empresarial e implanta o projeto de negócios para alcançar os objetivos de rentabilidade, custos e crescimento.”

Normalmente, as atribuições dos Diretores de Operações, também conhecidos como COOs (Chief Operating Officers), envolvem supervisionar o funcionamento operacional, comercial e/ou de comunicação do ambiente de trabalho, assegurando uma gestão eficaz por meio da execução de planos e da implementação de estratégias para alcançar as metas previamente estabelecidas.

Adicionalmente, é uma parte intrínseca da função buscar insights para o futuro e o progresso da empresa, sendo encarregados de conceber, liderar e motivar as operações gerais da organização em todas as suas fases.

Quanto ganha uma diretora operacional?

Atualmente, a média salarial de um Diretor de Operações no mercado de trabalho brasileiro é de R\$12.850,77 por mês, com uma carga horária semanal de 43 horas.

Esses dados são baseados em uma pesquisa do Salario.com.br que utiliza informações oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web, com base em 365 salários de profissionais contratados e demitidos por empresas no período de Setembro de 2022 a Setembro de 2023.

Diretora Administrativa: Camila Maria Reis de Sá

Segundo o “Catho”, site de vagas de emprego, o profissional executa as seguintes funções:

“Dirige, planeja, organiza e controla as atividades, planos e programas das áreas administrativas da empresa. Fixa as políticas estratégicas de gestão dos recursos financeiros, administrativos e adequação de processos, tendo em vista os objetivos da organização.”

A rotina de trabalho envolve, em grande medida, a elaboração de relatórios de gestão, que se fundamentam na análise de dados. Devido à necessidade de prestação de contas aos diretores e presidentes da empresa, é imperativo que esses relatórios

sejam produzidos de forma periódica.

Quanto ganha uma diretora administrativa?

Atualmente, a média salarial de um Diretor Administrativo no Brasil é de R\$12.892,88 por semana, considerando uma carga horária de 42 horas.

Esses números são baseados em uma pesquisa realizada pelo Salário.com.br, que analisou dados do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web, abrangendo um conjunto de 6.315 salários de profissionais contratados e demitidos por empresas no período de setembro de 2022 a setembro de 2023.

7. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção impacta diretamente na cultura organizacional de uma empresa que busca funcionários portadores do comportamento adequado a sua visão, missão e valores. O fit cultural se faz necessário pois são as pessoas que dão vida às ideias, decisões e criações de qualquer negócio.

7.1 CONCEITO DE RECRUTAMENTO

O termo “recrutamento” é ter atitude em recrutar. Seu significado teve origem inicialmente nos exércitos, onde captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha era habitual. Rapidamente o termo, bem como seu objetivo (captação de pessoas) foi incorporado e chamado Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal (GIL, 2001).

São usadas técnicas e procedimentos nas empresas para atrair candidatos potencialmente qualificados para a organização (CHIAVENATO, 1995). Os métodos para captação de pessoas às vagas, serão rigorosamente aplicados nos processos de seleção. Para isso, os “caça talentos” abordam inúmeras modalidades - recrutamento, buscando encontrar profissionais com destaque em determinadas funções exigidas pelo contratante ou empresa (CHIAVENATO, 2002).

7.2 RECEBIMENTO DA VAGA

O trabalho de recrutamento começa com a abertura de uma vaga, solicitação de pessoal ou afim (ALENCAR E COLS, 2008). A solicitação de pessoal poderá mudar de acordo com a organização, mas o objetivo é possibilitar que o recrutamento e seleção obtenham dados e critérios que servirão de base para trabalhar currículos em função da vaga disponível (FRANÇA, 2007).

As informações sobre o perfil do cargo disponível, precisam ser verdadeiras e exatas. Uma vez alterado esse perfil, todo o processo poderá ser comprometido, causando desarmonia entre o perfil solicitado e o colaborador contratado (FRANÇA, 2007).

Segundo Chiavenato (1983) a definição para seleção de Recursos Humanos nada mais é que a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados para um processo seletivo àqueles que mais preenchem os requisitos aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

7.3 DIVULGAÇÃO DE VAGAS

Wanous (1980 apud Oliveira, 1996) ressalta que tanto o candidato quanto a empresa devem se escolher. Tanto a organização, quanto o indivíduo buscam atributos e valores que se completam.

Para a captação e movimentação dos indivíduos, existem as seguintes formas: Recrutamento interno, recrutamento externo e recrutamento misto.

7.4 CONCEITO DE SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção é a escolha dos (as) candidatos (as) para a organização que foram àqueles que responderam positivamente aos vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados (França 2007 apud Oliveira 2008). Santos (1973) diz que “a seleção é um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas em determinadas ocupações ou esquema operacional.”

Segundo Robbins (1996), “seleção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo.”

John Ivancevich (1995) diz que “A seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.”

A definição do perfil será por competências como conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e determinantes para a estruturação mais adequada para o processo de seleção (RABAGLIO, 2001).

Nas organizações onde as estruturas são mais flexíveis e horizontais, o conceito de cargo já não é tão importante quanto a alguns anos atrás, mas sim, competências profissionais são diferenciadoras nas políticas de gestão de pessoas (ROBBINS, 2004)

8. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Para Marras "Treinamento, como qualquer processo educacional, é resultado de um processo de aquisição de conhecimento com um conseqüente desenvolvimento, por parte do indivíduo, das tais atitudes e habilidades, a fim de se comportar em determinado papel ou situação."

O Treinamento e Desenvolvimento é um conjunto de ações planejadas pela a empresa para contribuir na geração de resultados alinhados aos objetivos organizacionais da empresa. Deste modo, nada mais é que traçar conhecimentos, habilidades e atitudes que os profissionais necessitam para agregar valor à empresa.

Para Chiavenato (2010), o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto por quatro etapas: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação, sendo o diagnóstico é o levantamento das necessidades de treinamento que a organização apresenta, o desenho consiste no planejamento das ações de treinamento e deve ter um objetivo específico, o implementação refere-se à execução e condução do programa de desenvolvimento e a avaliação é a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Assim sendo, as principais finalidades de quaisquer processos de T&D baseiam-se nas premissas:

- Adequar as pessoas a culturas;
- Mudar atitudes;
- Desenvolver pessoas;
- Adaptação das pessoas para lidar com a modernização da empresa;
- Desfrutar das competências humanas; preparar pessoas para serem remanejadas;
- Passar informações adiante;
- Reduzir custos na busca por objetivos empresariais.

8.1 HISTÓRIA

No começo o Treinamento e Desenvolvimento se baseava somente na passagem de conhecimento verbal, com finalidade de capacitar a mão-de-obra. Os antigos artesãos utilizavam de meios verbais e demonstrações feitas para passar o seus conhecimentos para os aprendizes.

Com a Revolução Industrial e a maquinofatura a divisão do trabalho baseava-se na distribuição de tarefas e na fragmentação das operações. Devido a isso as empresas não precisavam de trabalhadores altamente qualificados e treinados, portanto, um treinamento rápido em habilidades técnicas era o suficiente.

A partir de 1880 destacou-se o surgimento do Recursos Humanos nas organizações. Tal crescimento favoreceu a sistematização garantindo a diminuição dos erros operacionais da mão de obra gerando condições para conseguir o perfil ocupacional desejado. Depois de 1930 o treinamento ganhou novo status como atividade administrativa ao se tornar parte integral da estratégia empresarial, pois funcionários mais treinados geravam vantagem à empresa.

8.2 DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Embora treinamento e desenvolvimento se utilizem de técnicas em comum, não possuem o mesmo significado, pois “[...] [o] treinamento prepara o homem para a realização de tarefas específicas, enquanto o desenvolvimento oferece ao treinando uma macrovisão, preparando-o para voos mais altos, a médio e longo prazos” (MARRAS, 2000 apud SILVEIRA, 2011, p.30).

A atmosfera do mercado atual é regida por uma competição cada vez mais acirrada entre as empresas, cuja sua sobrevivência e crescimento dependem das formas que estas se encontram para diferenciar-se dentro da área em que atuam. Nesse sentido, é prudente aderir a processos voltados às pessoas, isto é, à diferenciação por meio da valorização das competências importantes para a manutenção da vantagem competitiva. Devido a tal necessidade, a preparação do capital humano denominada como treinamento e desenvolvimento de pessoas é, sem

dúvidas, um investimento cada vez mais inexorável no gerenciamento das organizações.

Sendo assim, o desenvolvimento de pessoas é o meio a qual as empresas buscam como estratégia de aprendizado contínuo para o colaborador, já que visa transformações de longo prazo, por meio de treinamentos contínuos e planejados, que capacitam os colaboradores a evoluírem em suas carreiras profissionais.

9. ANÁLISE DE MERCADO

Ao fazermos uma análise em todo mercado de trabalho voltado para manutenção de eletroeletrônicos podemos identificar que é uma área predominante por homens. Visto que, a grande maioria dos serviços prestados pela nossa empresa (e as demais deste ramo) são para donas de casa, identificamos que precisaríamos adequar a prestação de cada serviço para cada cliente.

9.1 PESQUISA

Com base nas informações fornecidas pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea), é observado que quase 19% dos profissionais ativos no sistema da instituição são mulheres, em um universo com mais de 980 mil inscritos. Em outras palavras, apenas 184.881 pertencem ao gênero feminino.

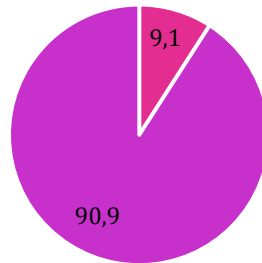
De acordo com o Confea, durante o período de 2016 a 2018, houve um aumento de 42% no número de profissionais registrados no segmento energético. No entanto, somente 19% dos cargos nesse setor eram ocupados por mulheres.

Ao focarmos nos cargos de liderança no setor elétrico, os dados se tornam ainda mais preocupantes, caindo para 6%, conforme apontado por um estudo realizado em 2021 pela Fesa Executive Search, uma empresa especializada em seleção de executivos do Grupo Fesa.

Também foi realizada uma pesquisa de campo com 55 mulheres, com idades entre 15 e 54 anos, onde 83,6% das entrevistadas afirmam não morar sozinhas.

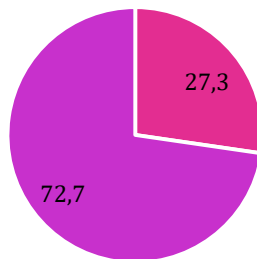
Essas foram as perguntas e as respectivas respostas:

Conhece alguma mulher que trabalha na área de manutenção de eletroeletrônicos?



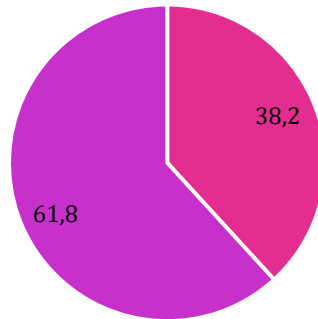
■ Sim ■ Não

Você é capaz de consertar produtos eletroeletrônicos (panela elétrica, notebooks, televisão, chuveiro elétrico, etc.)



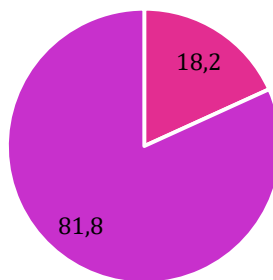
■ Sim ■ Não

Já pensou em fazer algum curso voltado para reparos de eletroeletrônicos?



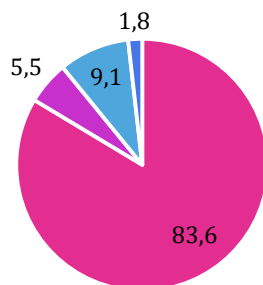
■ Sim ■ Não

Você se sente confortável em chamar uma figura masculina para fazer reparos em sua residência enquanto está sozinha?



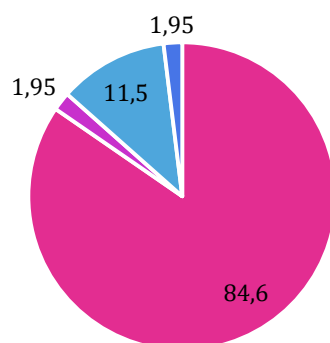
■ Sim ■ Não

Como você se sentiria ao buscar um serviço de eletroeletrônico e ser atendido por uma mulher?



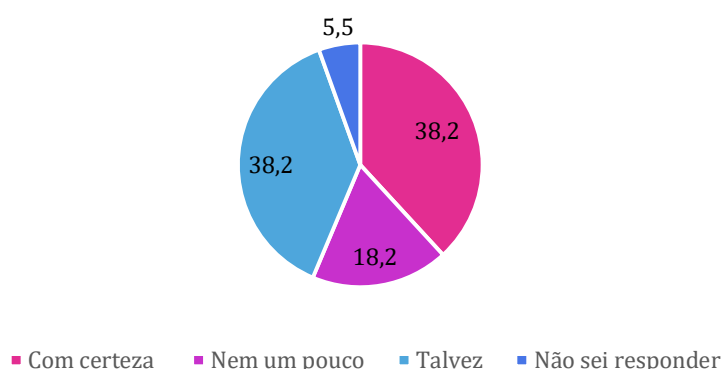
■ Confortável e segura ■ Menos segura e desconfiada
■ Não faria diferença ■ Não sei responder

Um serviço próprio para atender mulheres em casa deixaria você mais confortável?



■ Confortável e mais segura ■ Menos segura e desconfiada
■ Não faria diferença ■ Não sei responder

Acredita que o mercado de trabalho está pronto para receber mulheres nessa área?



Analisando os dados e comparando com a pesquisa, percebe-se que diversas mulheres não conhecem ninguém que trabalha nesta área e que se sentem inseguras ao pedirem um serviço e serem atendidas por homens. Assim como grande parte das entrevistadas não conseguem ou não sabem fazer reparos em seus aparelhos eletroeletrônicos. Mas também é perceptível que muitas delas (61,8%), desejam fazer algum curso para aprimorar seus conhecimentos.

Ao terminar a pesquisa, identificamos a urgência de inserir mulheres no quadro de funcionários, para fazer com que cada cliente tenha a preferência de qual profissional escolher para executar aquele trabalho, para que haja segurança e conforto no atendimento e capacitar e treinar mulheres para trabalharem na área. E como será realizado?

9.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Serão utilizados os métodos mais recentes e eficazes para fazer as contratações, visando sempre a entrega do melhor serviço e produto final para os clientes. Sendo assim, o processo de recrutamento e seleção será feito de modo que consigam encontrar os profissionais mais capacitados no mercado.

Será utilizado o recrutamento misto para divulgar as vagas em aberto, fazendo com que tanto os colaboradores consigam crescer na empresa quanto candidatos

externos tenham a oportunidade de mostrarem seus talentos e competências.

Deixar que as particularidades do candidato interfiram no processo seletivo é um erro. Diversas discriminações podem se fazer presentes, quando por exemplo: mulheres, deficientes e pessoas que moram em bairros distantes ou perigosos são recusadas numa vaga de trabalho. Pensando em aumentar a diversidade, a proposta será adotar o método de recrutamento às cegas, visando eliminar o preconceito que o ser humano costuma ter de acordo com as suas afinidades, excluindo pessoas ou grupos que são distantes da sua realidade.

O recrutamento às cegas é um método de seleção que visa analisar as competências e habilidades dos candidatos, sem conhecer as características pessoais da pessoa. Ou seja, nas primeiras etapas não são expostos a idade, localidade, gênero, instituição de ensino onde esse indivíduo se formou e as empresas em que trabalhou anteriormente.

Ou seja, essa modalidade evita que o gestor de RH perca o foco, ou tenha a sua escolha determinada por outros fatores além das competências técnicas e comportamentais.

Etapas de um processo de recrutamento e seleção de mulheres na área de manutenção de eletroeletrônicos:

1. Análise de perfil: Os requisitos técnicos e comportamentais necessários para a função, levando em consideração as habilidades específicas da manutenção de eletroeletrônicos.

Como formação técnica:

- Medidas Elétricas;
- Microprocessadores e Microcontroladores;
- Cálculo e Raciocínio Lógico;
- Projeto Integrador de Competências em Eletrônica I;
- Tecnologia Aplicada;

- Desenho Técnico e CAD;
- Eletrônica;
- Empreendedorismo;
- Ambientação;
- Antenas e Ondas;
- Eletricidade;
- Circuitos Eletroeletrônicos;
- Projeto Integrador de Competências em Eletrônica II;
- Saúde e Segurança do Trabalho;
- Relações Humanas;
- Comunicação e Expressão;
- Gestão Ambiental.

Como habilidade comportamental:

Resiliência

Proatividade

Pontualidade

Comprometimento

Agilidade

2. Divulgação da vaga: Serão utilizados canais de comunicação direcionados ao público feminino interessado em tecnologia e eletrônica, como grupos em redes sociais, fóruns, sites especializados, plataformas de emprego como Gupy, Catho e Infojobs. Realizaremos também parcerias com instituições de ensino que ofereçam cursos técnicos ou profissionalizantes na área, buscando identificar talentos femininos.
3. Triagem curricular: A análise dos currículos recebidos, tem a finalidade de identificar candidatas com experiência, potencial ou formação na área de manutenção eletroeletrônica.
4. Entrevista inicial: As entrevistas com as candidatas pré-selecionadas avaliarão as habilidades técnicas, motivação e afinidade com a área.

5. Testes práticos: Aplicaremos testes práticos para avaliar a capacidade das candidatas em realizar tarefas específicas relacionadas à manutenção de eletroeletrônicos.
6. Entrevista final: Uma entrevista mais aprofundada com as candidatas que se destacaram nas etapas anteriores, buscando conhecer melhor suas competências técnicas e comportamentais.
7. Avaliação de referências: Entraremos em contato com referências profissionais das candidatas finalistas para obter informações adicionais sobre seu desempenho e aptidões técnicas, mas caso não tenham experiência não será um empecilho para nós.
8. Decisão final: Com base em todas as etapas anteriores, selecionaremos as candidata mais qualificada para a vaga, considerando critérios técnicos, comportamentais e a diversidade de gênero.
9. Feedback: O feedback as candidatas que participaram do processo, agradecendo sua participação e fornecendo informações sobre o resultado final.

9.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento

Assim que as candidatas forem recrutadas e selecionadas, fizeram todo o processo de admissão, a empresa irá disponibilizar para elas um treinamento mais aprofundado e voltado para eletroeletrônicos.

Nesse treinamento, a grade será de cursos profissionalizantes com carga horário de 40h (modelo online) e, ao final deles elas vão receber um certificado reconhecido pelo SENAC/SENAI. São os cursos:

AUTOMAÇÃO HIDRÁULICA INDUSTRIAL

AUXILIAR DE ELETRICISTA

ELETROHIDRÁULICA

ELETRÔNICA DIGITAL

INSTALAÇÃO DE CERCA ELÉTRICA

Também iremos ter um curso de Brigadista, Primeiros Socorros e Defesa Pessoal.

Para garantir que todas as colaboradoras façam esses cursos, iremos criar uma grade de treinamentos mensais em escalas para que não sobrecarregue e para que nenhuma colaboradora fique sem aquele treinamento

Desenvolvimento

Para desenvolver um treinamento e desenvolvimento voltado para a segurança e capacitação de mulheres em uma empresa de manutenção de eletroeletrônicos, é importante seguir as seguintes etapas:

1. Identificar as necessidades e desafios específicos enfrentados pelas mulheres nesse setor, conforme abordamos nessa consultoria
2. Estabelecer os objetivos do treinamento, como melhorar a segurança no trabalho, aumentar a capacitação técnica e promover a igualdade de gênero.
3. Planejar o programa de treinamento que aborda essas necessidades, incluindo os tópicos de segurança no manuseio de equipamentos, técnicas de manutenção específicas e desenvolvimento de habilidades técnicas.
4. Realizar a inclusão de workshops e palestras sobre empoderamento feminino,

liderança e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

5. Garantir que o treinamento seja acessível a todas as funcionárias, oferecendo horários flexíveis, materiais de aprendizagem adequados e suporte contínuo.
6. Avaliar regularmente o impacto do treinamento, por meio de feedback das participantes e análise dos resultados alcançados.
7. Fazer parcerias com instituições ou organizações que apoiem o empoderamento feminino e possam contribuir para o treinamento.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de mulheres no ramo de manutenção de eletroeletrônicos representa um avanço significativo em direção à equidade de gênero e diversidade no mercado de trabalho. Este trabalho buscou analisar os desafios e benefícios dessa inclusão, destacando a importância de superar estereótipos de gênero e promover ambientes mais inclusivos.

Ao longo da pesquisa, ficou evidente que as mulheres enfrentam obstáculos como preconceitos e falta de representatividade, mas, ao mesmo tempo, mostram competência e habilidades técnicas necessárias para atuar no setor de manutenção de eletroeletrônicos. As políticas de inclusão e a conscientização sobre a diversidade se mostram cruciais para superar esses desafios, proporcionando oportunidades iguais para todos.

A presença feminina nesse ramo não apenas contribui para a quebra de barreiras de gênero, mas também enriquece a equipe com perspectivas diversas, promovendo a inovação e a criatividade. Além disso, a inclusão de mulheres pode resultar em ambientes de trabalho mais colaborativos e produtivos.

Conclui-se, portanto, que a inclusão de mulheres na manutenção de eletroeletrônicos não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia inteligente para fortalecer as organizações. É necessário continuar promovendo ações que incentivem a participação feminina, desde a capacitação técnica até a conscientização sobre a importância da diversidade. Dessa forma, será possível construir um setor mais inclusivo, inovador e igualitário.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Adalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3^o edição. Rio de Janeiro. Elsevier: 2010

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15^o edição. Saraiva Uni: 2016

REICHELDT, Valesca Persch. Fundamentos de Marketing. São Paulo: InterSaberes, 2013.

SCHEIN, Edgar. Organizational Culture and Leadership. 4^a edição. Jossey Bass: 2010

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

DIRETOR comercial. Catho, 2023. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/profissoes/diretor-comercial/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

DIRETOR Comercial - Salário, piso salarial, o que faz e mercado de trabalho. Salário, 2023. Disponível em: <https://www.salario.com.br/profissao/diretor-comercial-cbo-123305/#google_vignette>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

DIRETOR financeiro. Catho, 2023. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/profissoes/diretor-financeiro/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

DIRETOR de operações. Catho, 2023. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/profissoes/diretor-de-operacoes/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

O QUE faz um diretor de operações e qual o perfil da função. Indeed, 2023. Disponível em: <<https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/encontrando-emprego/o-que-faz-diretor-operacoes>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

DIRETOR de Operações e Manutenção - Salário, piso salarial, o que faz e mercado de trabalho. Salário, 2023. Disponível em: <<https://www.salario.com.br/profissao/diretor-de-operacoes-e-manutencao-cbo-123805/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

GERENTE administrativo. Guia das profissões, 2023. Disponível em: <<https://www.guiadasprofissoes.info/profissoes/gerente-administrativo/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

DIRETOR Administrativo - Salário, piso salarial, o que faz e mercado de trabalho. Salário, 2023. Disponível em: <<https://www.salario.com.br/profissao/diretor-administrativo-cbo-123105>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.

MULHERES transmitindo energia: uma reflexão sobre a presença feminina no setor elétrico. Epbr, 2022. Disponível em: <<https://epbr.com.br/mulheres-transmitindo-energia-uma-reflexao-sobre-a-presenca-feminina-no-setor-eletrico/>>. Acesso em: 5 de nov. de 2023.

Contracultura. Mundo Educação, 2023. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/contracultura.htm> />. Acesso em: 5 de nov. de 2023.

MULHERES na indústria: um retrato atual da diversidade de gênero no setor. Michel Page, 2023. Disponível em: <<https://www.michaelpage.com.br/advice/lideran%C3%A7a-e-gest%C3%A3o/recrutamento-e-sele%C3%A7%C3%A3o/mulheres-na-ind%C3%A9ria-um-retrato-atual-da> >. Acesso em: 5 de nov. de 2023.

O ESPAÇO é delas: mulheres que atuam em profissões com maioria masculina relatam desafios. Correio Braziliense, 2021. Disponível em: <<https://www.correio braziliense.com.br/brasil/2021/03/4910779-o-espaco-e-delas-mulheres-que-atuam-em-profissoes-com-maioria-masculina-relatam-desafios.html>>. Acesso em: 5 de nov. de 2023.

O SENAI-SP oferece várias opções de cursos, ágeis e de curta duração, a profissionais já atuantes ou que buscam uma nova oportunidade no mercado de trabalho. Senai, 2023. Disponível em: <<https://www.sp.senai.br/cursos/cursos-livres/mecatronica-sistemas-de-automacao-energia-e-eletronica?pag=3>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

MULHERES no mercado de trabalho: como o RH pode mudar esse cenário. Gupy, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho?hs_amp=true>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.