

PROJETO ELUMA*: Evolução do Projeto de Extensão Mulheres na Gestão

Ana Clara Rodrigues Soares[1]
Geovana Fonseca Boechie[2]
Ana Carolina Castro da Silva[3]
Livia Rios Cataldo[4]
Alexandre Ali Guimarães [5]
Carmelita Seno Caldeira Alves [6]
Laís Amaral Alves[7]
Ricardo do Nascimento Ferreira[8]

Resumo

O projeto de extensão Mulheres na Gestão evoluiu de um evento em 2024 para uma iniciativa estruturada com eventos e mentorias, alinhada aos ODS 4, 5, 8 e 10; visando formar e inserir mulheres em posições de liderança. Em 2026, passou a se chamar "Projeto Eluma". A literatura evidencia desigualdades de gênero no trabalho, com baixa representatividade feminina em cargos de liderança, persistência do assédio e necessidade de políticas públicas e organizacionais para equidade. O projeto promove ações extensionistas com eventos, debates e protagonismo das alunas, fortalecendo a integração entre universidade, mercado e sociedade. As atividades realizadas demonstraram impacto formativo, engajamento da comunidade e reconhecimento acadêmico e da sociedade, além da expansão do projeto com novas ações e mentorias em 2026. O projeto se consolida como uma iniciativa estruturada de impacto social, contribuindo para a formação de mulheres protagonistas e com potencial de evoluir para um negócio de impacto voltado ao desenvolvimento de lideranças femininas.

Palavras-chave: Projeto de Extensão, Negócio de Impacto Social, mentorias; mulheres gestoras

[1] Graduanda em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (ana.soares.2@aluno.cefet-rj.br)
[2] Graduanda em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (boechie.geovana@gmail.com)
[3] Graduanda em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (anacarolinacastro.16@gmail.com)
[4] Graduanda em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (livriosc14@gmail.com)
[5] Professor de Administração, Doutorando em Engenharia de Produção, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (alexandre.guimaraes@cefet-rj.br
[6] Professora de Administração, Doutora em Engenharia de Produção, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (carmelita.alves@cefet-rj.br)
[7] Professora de Engenharia Mecânica, Doutora em Engenharia Mecânica e de Materiais, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (lais.alves@cefet-rj.br)
[8] Professor de Administração, Doutor em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ (ricardo.n.ferreira@terra.com.br)



Abstract

The University Outreach Initiative project *Women in Management* evolved from a single event in 2024 into a structured initiative comprising events and mentorship programs, aligned with SDGs 4, 5, 8, and 10, aiming to train and place women in leadership positions. In 2026, it was renamed *Projeto Eluma*. The literature highlights persistent gender inequalities in the workplace, including low female representation in leadership roles, the persistence of harassment, and the need for public and organizational policies to promote equity.

The project develops University Outreach Initiative activities through events, debates, and active student protagonism, strengthening the integration between university, market, and society. The activities carried out have demonstrated educational impact, community engagement, and academic and societal recognition, as well as the project's expansion with new actions and mentorship initiatives in 2026.

The project has consolidated itself as a structured social impact initiative, contributing to the development of women as protagonists and holding the potential to evolve into a social impact business focused on the development of female leadership.

Keywords: University Outreach Initiative Project; Social Impact Business; Mentoring; Women Leaders

INTRODUÇÃO

Este relato de experiência descreve como o Projeto de Extensão[9] "Mulheres na Gestão" de alunas de um curso de graduação em Administração, de uma Instituição Federal de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro que cresceu de um evento em 2024 e apresentou uma grande trajetória com vários eventos discutindo sobre o tema de mulheres no mercado de trabalho e trazendo profissionais do mercado para inspirar jovens alunas. Este projeto trouxe premiações e reconhecimento e para o ano de 2026 pretende manter os eventos, mas desta vez via além, com mentorias de grandes gestoras com experiências para ajudar a desenvolver alunas universitárias para guiá-las em uma carreira promissora e com a intenção de auxiliar a aumentar o número de gestoras de C-level[10] nas grandes empresas e poder transformar a sociedade.

Segundo Soares et al. (2025), o projeto está alinhado aos ODS ao promover formação crítica e inclusão. Contribui para o ODS 4 – Educação de Qualidade (meta 4.5), ao fomentar aprendizagem inclusiva; para o ODS 5 – Igualdade de Gênero (metas 5.1 e 5.5), ao enfrentar a discriminação e incentivar a liderança feminina; para o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico (meta 8.5), ao discutir igualdade de oportunidades no trabalho; e para o ODS 10 – Redução das Desigualdades (meta 10.2), ao estimular a inclusão social, econômica e política.

Por meio de rodas de conversa, palestras e atividades educativas com profissionais, o projeto busca ampliar a consciência crítica, inspirar estudantes e promover mudanças culturais, contribuindo para ambientes mais justos, igualitários e inclusivos.

Em 2026, o projeto passa a incluir um eixo de mentorias voltado ao desenvolvimento de alunas em início de carreira, apoiando na definição de trajetórias, no reconhecimento de potencialidades e na tomada de decisões estratégicas. Para isso, contará com um time de mentoras experientes, que compartilharão vivências e oferecerão orientação para fortalecer a inserção profissional das participantes.

---

[9] Este Projeto não pertence à Rede Enactus.

[10] Grupo de líderes executivos de uma organização que tomam decisões estratégicas. Começam com a letra "C" de "Chief", como exemplo CEO (Chief Executive Officer) ou CFO (Chief Financial Officer)

O objetivo geral do projeto é promover a formação, o fortalecimento e o protagonismo de mulheres para atuação qualificada no mercado de trabalho e em posições de liderança, por meio da integração entre formação acadêmica, experiências profissionais e ações extensionistas abertas à comunidade da IES e ao público externo.

Os objetivos específicos do projeto são: busca para a promoção de espaços contínuos de diálogo e aprendizagem com profissionais do mercado; desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais por meio de oficinas e mentorias individuais e coletivas; fortalecimento de redes de apoio e representatividade feminina; e produção de conhecimento acadêmico a partir das experiências extensionistas, articulando ensino, pesquisa e impacto social.

A ideia central do projeto é criar um movimento de mulheres que lideram com inteligência, visão e influência real. Não é sobre empoderamento superficial, é sobre presença estratégica das mulheres nas empresas. ELUMA: Luz que guia decisões - Inteligência que molda futuro - Mulheres que estruturam o amanhã.

REFERENCIAL TEÓRICO

Este tema tem alta relevância social ao promover relações de trabalho mais justas e alinhadas ao ODS 5, enfrentando a desigualdade salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap*), ainda presente em países como o Brasil, o que reforça a importância da Lei nº 14.611/2023 (Brasil, 2023) e continuam expostas a diferentes formas de violência, o que evidencia a necessidade de efetivação de leis como a "Lei Maria da Penha" - 11.340/2006 (Brasil, 2006) e a Lei sobre a prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar - nº 13.667/2018 (Brasil, 2018).

As mulheres continuam numericamente presentes nas empresas, mas sub-representadas nas posições de maior poder, e o ritmo de crescimento da liderança feminina é lento. A Forbes (KRUNNFLI, 2025) em uma reportagem que indica que no 5º ranking anual das "Melhores Empresas do Mundo Para Mulheres", que a "Revista Forbes" reúne 400 companhias de mais de 36 países, 6 empresas brasileiras conquistaram espaço, mas também ressalta números negativos no contexto geral.

Só cerca de 5% dos cargos de CEO eram ocupados por mulheres em 2024, cenário ainda muito distante da paridade. Apenas 17,4% das empresas brasileiras têm mulheres na presidência ou liderança máxima, segundo Rapioirt (2025) para a "Revista Você RH". Em conselhos de administração, a presença feminina ainda é baixa e em muitos casos inexistente. Apesar disso, há aumento gradual de políticas corporativas e programas de diversidade, indicando mudança estrutural em curso.

Mesmo com avanços, a liderança feminina cresce lentamente: em 2024, apenas cerca de 5% dos cargos de CEO eram ocupados por mulheres e somente 17,4% das empresas brasileiras tinham liderança máxima feminina, segundo Rapioirt (2025), da "Revista Você RH". Embora haja ampliação de políticas de diversidade, a presença feminina em conselhos e posições estratégicas ainda é limitada.

O assédio é um dos principais problemas enfrentados por mulheres no ambiente de trabalho. Segundo Fillipe (2024) dados indicam que 72% já sofreram assédio e 77% já presenciaram situações semelhantes. No Brasil, segundo a Macedo (2024), 49% das mulheres se preocupam com sua segurança no trabalho ou em viagens. Os casos ocorrem principalmente no atendimento a clientes (24%), seguidos por colegas (13%) e durante deslocamentos a trabalho (13%). O assédio sexual atinge 40% das brasileiras, sendo que 60% dessas vítimas não realizam denúncia.

DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA

O projeto Mulheres na Gestão surgiu, exatamente no dia 08/03/2024 na IES, em que alunas do Centro Acadêmico de Administração e professores organizaram uma mesa redonda para celebrar o Dia das Mulheres em que gestoras debateram o papel da mulher nas empresas e no mercado de trabalho, conforme a figura 1, em que a logomarca e o título foram criados pelas alunas do projeto desde a primeira atividade.



Figura 1. Logomarca e frase do projeto

Fonte: Autoral, 2024.

A ação inicial evoluiu para encontros, debates, no ano passado e agora pretende que se desenvolvam mentorias e capacitações voltadas ao desenvolvimento de mulheres para o mercado de trabalho e para posições de liderança (Magalhães et al, 2025).

O projeto promove diálogo direto com a comunidade, pois suas atividades são abertas ao público interno e externo, fortalecendo a troca de conhecimentos entre estudantes, profissionais e sociedade, integrando universidade e sociedade, formação acadêmica e transformação social. As estudantes participam ativamente da organização das ações, o que evidencia o caráter formativo e participativo da extensão, ao mesmo tempo em que contribui para a formação profissional, cidadã e crítica, através do protagonismo estudantil.

No ano de 2025 foram realizados 9 eventos, pelas alunas, durante o projeto:

“Mulheres na Gestão – Inspiração e Empoderamento”; “Mães que inspiram: Carreira e maternidade”; “Orgulhos LGBTQIAPN+”; “De volta ao ‘IES’ – Histórias que inspiram” - Dia 1 e Dia 2; "V SIMPAD (Simpósio de Administração 2025) – Dia dedicado ao Projeto Mulheres na Gestão"; “Empreendendo sem tabus” e “Vozes que lideram – o Protagonismo de mulheres pretas na gestão”.

ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA

Cada mês do projeto contou com um evento com uma temática diferente e preparada pelas alunas para a comunidade geral da IES e de fora.

- No evento “Mulheres na Gestão – Inspiração e Empoderamento”. Em homenagem ao dia das mulheres o evento foi realizado no mês de março, somente no final, pois aguardou a volta às aulas no meado do mês. Demonstrando os desafios de mulheres gestoras em

diferentes áreas tanto em instituições públicas quanto em empresas privadas. Participantes: 70 pessoas

- Mães que inspiram: Carreira e maternidade". Em homenagem aos Dia das Mães, teve como temática o desafio de gestoras sendo mães e dividindo atenção para cuidado dos filhos e dos assuntos de suas carreiras. Participantes: 40 pessoas.
- Orgulhos LGBTQIAPN+". Em razão ao mês do Orgulho LGBTQIAPN+, teve como temática mulheres LGBTQIAPN+ e contou com mulheres cis lésbicas e bissexuais e mulheres trans e suas carreiras profissionais, os desafios e superações que serviram de inspiração para alunas e a população em geral convidada.
- "De volta ao 'IES' – Histórias que inspiram", com 4 egressas do curso de administração de várias épocas do curso, desde recém-formadas como alunas mais antigas (em cada evento realizado). 28/08, 18:00h, com 40 pessoas e 29/08, 10:30h, com 60 pessoas.
- Um dia inteiro no V SIMPAD dedicado apenas a mulheres no palco (17/09) Neste dia, apenas mulheres subiram no palco para apresentação das convidadas. Média de 90 pessoas em cada palestra. Eventos: 10:30h – Gestoras de Gente e Gestão da Ambev; 14:00h – Gestoras da Visagio; 16:30h CMO da Trinks e 18:30h – Gestoras de Logística do Mercado Livre.
- Participação na SEPEX (Semana de Ensino Pesquisa e Extensão) com a criação de um jogo para o estande com as realidades da vida profissional de homens e mulheres.
- "Empreendendo sem tabus", no dia 21/10, com a ex-aluna da Engenharia de Produção, que é CEO e fundadora da Good Vibres, que trabalha com bem-estar feminino, presença de 50 pessoas.
- "Vozes que lideram – o Protagonismo de mulheres pretas na gestão" (Dias 17/11/2025). Gestoras da Rede Globo, Play9 e uma Engenheira da ONS falando dos desafios ser mulher, preta e gestora na sociedade e no mercado de trabalho.

Como resultados positivos desse ano foram 2 Publicações acadêmicas: relato de experiência aprovado no III SINEX e X SNESNB 2025 – Belém, Pará, 1 publicação para Prêmio Ser Humano 2025 (PSH 2025), da ABRH-RJ. Conquistando o 2º lugar entre três Finalistas na

categoria Universitários - premiação com dois troféus recebidos entre os finalistas. Demonstrado na Figura 2.



Figura 2: Prêmios do PSH 2025 da ABRH-RJ

Fonte: autoral (renderizado sem fundo), 2025.

Ficou em 4º lugar na Categoria Ciências Humanas, na SEPEX 2025. No fim de 2025, gerou um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), descrevendo o projeto, realizado em 2025, apresentado e aprovado em janeiro de 2026 (semestre 2025/2). Este ano de 2026, foi aprovada 1 Publicação no INNOFEM 2026 - Fórum Internacional de Inovação para Liderança Feminina - Selecionadas para apresentação oral no dia 14/03/2026 e publicação como capítulo de um livro. Conforme Figura 3.



Figura 3: Foto da capa do livro Liderança Feminina em Conexão

Fonte: https://www.instagram.com/p/DVjzUHbgAUS/, 2026[11]

[11] Imagem do livro retirada de https://www.instagram.com/p/DVjzUHbgAUS/, mas retirados com IA Chat GPT.5.0 para descaracterizar as imagens dos autores, nomes e outras legendas da imagem original que contêm essas informações.

Para 2026, uma nova logomarca foi criada, demonstrado na figura 4, e o branding foi alterado para ELUMA* que se explica através “luz que guia decisões - Inteligência que molda futuro - Mulheres que estruturam o amanhã” e assim um novo propósito foi desenvolvido. A missão do projeto consiste em capacitar e conectar jovens mulheres ao mercado e à liderança, promovendo o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, bem como a construção de uma visão de futuro alinhada ao impacto social.

Figura 4: Nova logomarca do Projeto Eluma*

Fonte: Autoral, 2026

Como visão, pretende-se consolidar o projeto como uma iniciativa estruturada de mentoria e desenvolvimento, capaz de ampliar oportunidades e gerar transformações sociais consistentes. Nesse sentido, suas ações são orientadas por valores como protagonismo, representatividade, conexão, aprendizado prático, coragem e diversidade, os quais sustentam a construção de um ambiente inclusivo, colaborativo e inspirador.

No planejamento de 2026, o projeto estrutura suas atividades em diferentes frentes de atuação, integrando eventos, oficinas e ações formativas ao longo do ano. Entre as iniciativas previstas, destacam-se encontros com egressas e profissionais do mercado, rodas de conversa temáticas, oficinas voltadas ao desenvolvimento de competências essenciais — como elaboração de currículo, preparação para entrevistas, comunicação, negociação, inteligência emocional, imagem/marca pessoal e uso de ferramentas como Excel e Power BI — além de eventos relacionados a datas relevantes, como o Dia Internacional da Mulher que ocorreu com um evento no dia 06/03 com egressas do Curso de Administração , na 3ª edição do “De volta ao

'IES' – Histórias que inspiram", e dois eventos no Dia 09/03/2026, "Brilhe e Cresça". Às 11:00h com uma diretora de RH de uma grande empresa do varejo alimentício, contando sua trajetória de ex-atleta e agora com desafios no mercado de trabalho. Às 16:00h participaram de uma roda de conversa, mediada por uma de nossas alunas do projeto com três gestoras de grandes empresas do mercado de cosmético no Brasil e uma destas empresas uma grande multinacional, sendo duas das convidadas, ex-alunas do curso de Administração. Foi falado sobre crescimento profissional, posicionamento no mercado e sobre algo essencial: a importância do autocuidado para a mulher, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Em seguida, serão organizados eventos: no mês de maio, para o Dia das Mães; em junho; um Evento Mulheres LGBTQIAPN+; em agosto, mais um De volta ao "IES" – 4ª edição com egressas; em setembro. no Dia do Administrador, e sobre "Setembro Amarelo", sobre Evento sobre saúde mental, em outubro sobre defesa pessoal e como evitar a violência à mulher; em novembro, Evento sobre consciência negra e do Dia do Empreendedorismo Feminino.

Adicionalmente, o projeto incorpora, em 2026, um eixo estruturado de mentorias, voltado ao desenvolvimento profissional de alunas em início de carreira. Essa iniciativa tem como objetivo apoiar as participantes na compreensão de suas trajetórias, no reconhecimento de suas potencialidades e no fortalecimento da tomada de decisão de forma mais consciente e estratégica. Para tanto, será constituído um grupo de mentoras formado por profissionais com experiência no mercado, que atuarão no compartilhamento de vivências, na orientação prática e no fortalecimento da inserção das alunas no ambiente profissional.

Desta vez o projeto conta com 4 alunas, no momento, uma se formou no fim do ano e outra saiu do projeto, do time original de 2025. Esse ano foi criado um Processo seletivo para 6 vagas e foram 18 inscritas para participar. Esse aumento é planejado para atender as demandas como: eventos, mentorias individuais e capacitações coletivas que serão oferecidas às alunas do curso de administração e demais cursos da Instituição

CONCLUSÕES

Dessa forma, o planejamento de 2026 do projeto *Mulheres na Gestão* evidencia uma proposta estruturada, contínua e orientada ao impacto, que articula formação, prática e conexão com o

mercado, contribuindo para o desenvolvimento de mulheres mais preparadas, conscientes e protagonistas de suas trajetórias profissionais.

Uma das alunas do Projeto foi aprovada, neste mês, no Programa Shell Iniciativa Jovem e com isso possibilitará transformar o Projeto de extensão em um Negócio de Impacto Social. Podendo criar uma forma de mentoria para empresas contratarem alunas recém-formadas com mais hard e soft skills a partir de mentorias e treinamentos realizados nas universidades, preparando para serem futuras líderes no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Uso de IA para ajuste e descaracterização de pessoas e informações da imagem original da Figura 3 e da revisão de linguagem, utilizando a Ferramenta Chat GPT5, 30/03/2026.

BRASIL, S. G. Lei 11.340 de 2006 - Lei Maria da Penha. [S.l: s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm, 7 de agosto de 2006.

BRASIL, C. C. Lei 14.611 de 2023 - Lei da Igualdade Salarial. BRASIL, [s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm., Acesso em 3 de julho 2023.

BRASIL, C. C. Lei 13.667 de 2023 - Lei sobre a prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Brasil, [s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14542.htm, Acesso em 3 de abril de 2023.

FORUM INONOFEM, Fórum Internacional de Inovação Liderança Feminina. Disponível em: https://www.instagram.com/forum.innofem/, Acesso em: 29/03/2026.

FILIPPE, Mariana. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. Exame, 7 maio 2022. Disponível em: https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/. Acesso em: 12 jul. 2024.

KRUNNFLI, M.; Por Que Essas Empresas São as Melhores do Brasil para as Mulheres. 06 mar. 2024. Forbes. Disponível em: https://forbes.com.br/forbes-mulher/2025/12/por-que-essas-empresas-sao-as-melhores-do-brasil-para-as-mulheres/. Acesso em: 27/02/2026.

MACEDO, Rayane. Assédio, agressões e perda de direitos: pesquisa mostra as angústias de mulheres no ambiente de trabalho. G1. 30/04/2024. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/04/30/assedio-agressoes-e-perda-de-direitos-pesquisa-mostra-as-angustias-de-mulheres-no-ambiente-de-trabalho.ghtml Acesso em: 29 mar. 2026.

MAGALHAES, Yana Torres de et al. PROJETO MULHERES NA GESTÃO: INSPIRAÇÃO & EMPODERAMENTO. In: Anais do III Simpósio Nacional de Extensão - X Simpósio Nacional de Empreendedorismo Social Enactus Brasil. Anais...Belém (PA) UFPA, 2025. Disponível em: https//www.even3.com.br/anais/iiisinex-xsneseb/1114023-projeto-mulheres-na-gestao--inspiracao--empoderamento. Acesso em: 27/03/2026

RAPIOIRT, I. D.; Presença feminina em cargos de Liderança segue estagnada no Brasil 01/08/2025. Você RH. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/diversidade/presenca-feminina-em-cargos-de-lideranca-segue-estagnada-no-brasil/. Acesso em: 27/02/2026.

RODRIGUES, Ana; BOECHIE, Geovana; SOUSA, Isabella. **Trajetória e Impacto social do Projeto de Extensão Mulheres na Gestão**. 2025. 79 pgs. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ. Rio de Janeiro, 2025.