



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - GADM**

**MULHERES NO SETOR DE EVENTOS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS  
PARA A CONQUISTA DE ESPAÇO PROFISSIONAL**

VITÓRIA MARIA SILVA TEIXEIRA

João Pessoa

Abril/2025

VITÓRIA MARIA SILVA TEIXEIRA

**MULHERES NO SETOR DE EVENTOS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS  
PARA A CONQUISTA DE ESPAÇO PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba – UFPB.

**Orientadora:** Dra. Lucimeiry B. da Silva Rabay

João Pessoa

Abril/2025

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

T266m Teixeira, Vitoria Maria Silva.

Mulheres no setor de eventos: desafios e estratégias para a conquista de espaço profissional / Vitoria Maria Silva Teixeira. - João Pessoa, 2025.

44 f. : il.

Orientação: Lucimeiry Batista da Silva Rabay.

TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Setor de eventos. 2. Gênero. 3. Mulheres no setor de eventos. 4. Desigualdades de gênero. 5. Estratégias profissionais. I. Rabay, Lucimeiry Batista da Silva. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 658(043)

## Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração.

**Aluna:** Vitória Maria Silva Teixeira

**Trabalho:** Mulheres no setor de eventos: Desafios e estratégias para a conquista de espaço profissional

**Área da Pesquisa:** Gestão de Pessoas.

**Data de Aprovação:** 14 de Abril de 2025.

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente  
 LUCIMEIRY BATISTA DA SILVA RABAY  
Data: 22/04/2025 15:20:44-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Orientadora: Lucimeiry Batista da Silva Rabay, Dra.–

Documento assinado digitalmente  
 ANA CAROLINA KRUTA DE ARAUJO BISPO  
Data: 23/04/2025 14:56:42-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Examinadora: Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo, Dra.

Documento assinado digitalmente  
 DIANA LUCIA TEIXEIRA DE CARVALHO  
Data: 22/04/2025 19:29:35-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Examinadora: Diana Lúcia Teixeira de Carvalho, Dra.

Dedico este trabalho a todas as mulheres que, assim como eu, ousam sonhar, enfrentar desafios e conquistar seu espaço profissional em um setor tão dinâmico como o de eventos.

À minha família, que sempre esteve ao meu lado, apoiando minha educação e incentivando cada passo dessa jornada.

À minha avó, que hoje tem a alegria de ver sua segunda neta se formar, um momento que representa não apenas conquistas individuais, mas também o reflexo de uma história de força, amor e dedicação.

Às minhas professoras e professores, pelo conhecimento compartilhado e pelo impacto transformador em minha trajetória.

Aos amigos, que tornaram essa caminhada mais leve e enriquecedora, com apoio, motivação e aprendizados que levarei para a vida.

“Se há um livro que você quer ler, mas ele ainda não foi escrito, então você deve escrevê-lo.” – Toni Morrison

## AGRADECIMENTOS

A jornada até aqui foi desafiadora. Foram oito anos de caminhada, em duas graduações, nesta instituição, mas também repletos de aprendizados, conquistas e grandes amizades. Por isso, expresso minha gratidão a todos que, de alguma forma, fizeram parte desse caminho.

A Deus, pela força e sabedoria para seguir em frente, mesmo nos momentos mais difíceis.

À minha família, pelo apoio na minha decisão de mudança de curso, por acreditarem no meu potencial e por sempre investirem na minha educação. Sem vocês, nada disso seria possível.

Às minhas professoras e professores, que foram peças fundamentais no meu crescimento acadêmico e profissional. Em especial, à minha incrível orientadora, Meiry, por sua dedicação, paciência e incentivo. Seu apoio foi essencial para que este trabalho fosse realizado com qualidade e significado. Levarei seu carinho por toda a minha vida.

Às minhas professoras e avaliadoras da banca, Diana e Kruta, por aceitarem o convite e por serem referências inspiradoras durante toda a minha graduação. O brilho no olhar de ambas, durante o curso me marcou profundamente e me motivou sempre a dar o meu melhor.

À minha professora de Pesquisa Aplicada, Rebeca, que despertou em mim o desejo de utilizar este tema no meu TCC após um trabalho em sua disciplina.

Às produtoras de evento que aceitaram participar dessa pesquisa, meu profundo agradecimento. Sem a colaboração e disposição de vocês em compartilhar suas experiências, este trabalho não teria sido possível.

Aos amigos e colegas que compartilharam essa jornada comigo, em especial Adailton, Fátima, Gabriella e Mariana, por oferecerem apoio e incentivo nos momentos decisivos e por tornarem esse processo ainda mais enriquecedor e divertido.

Às minhas amigas de infância, que nunca largaram a minha mão, que sempre me apoiaram e me deram ótimos conselhos durante todos esses anos. Sara, Dudah, Yanny e Olenka, sou imensamente grata por ter vocês na minha vida.

À minha grande escola prática, o mercado de eventos, de onde veio boa parte do meu sustento durante minha formação e onde aprendi a ser resiliente, a superar desafios e a consolidar minha excelência no trabalho.

A cada cliente e parceiro que me deu oportunidades, minha sincera gratidão por confiarem em mim e me permitirem crescer.

A todos os meus clientes que me compraram empadinhas na UFPB, no início da minha trajetória, meu muito obrigada. Vocês também foram parte fundamental do meu sustento em João Pessoa e contribuíram para que eu pudesse me formar.

E, por fim, a mim mesma, por toda a coragem, por todo o esforço, por não desistir, por ter tido a ousadia de abandonar dois anos de Engenharia e mudar de curso em busca de algo que realmente faz meu coração feliz.

## RESUMO

TEIXEIRA, Vitória Maria Silva Teixeira. **Mulheres no setor de eventos: Desafios e estratégias para a conquista de espaço profissional**. Trabalho de Conclusão de Graduação em Administração. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, PB, 2025. 44 páginas.

## RESUMO

Este estudo analisa os desafios enfrentados por mulheres no setor de eventos e as estratégias adotadas para garantir sua inserção, permanência e ascensão profissional em um ambiente ainda marcado por desigualdades de gênero. Com abordagem qualitativa e natureza descritiva, em função principalmente das questões abertas da aplicação de questionário online, com mulheres atuantes na área, majoritariamente na cidade de João Pessoa–PB, com três participantes de Campina Grande-PB. Os dados foram analisados à luz da técnica de análise de conteúdo, segundo Bardin (2011), e confrontados com o referencial teórico sobre desigualdade de gênero, mercado de eventos e realização profissional. Os resultados revelam discriminação explícita e velada, assédio, invisibilização profissional e sobrecarga emocional, além da constante necessidade de reafirmação da competência feminina. Apesar dos obstáculos, as participantes demonstraram resiliência e destacaram estratégias como capacitação, criação de redes de apoio e posicionamento profissional sólido. O estudo concluiu que, embora o gênero continue sendo um fator determinante na trajetória das mulheres no setor de eventos, elas têm atuado como protagonistas de transformações, contribuindo para a construção de um mercado mais inclusivo, ético e inovador.

**Palavras-chave:** Setor de Eventos; Gênero; Mulheres no Setor de Eventos; Desigualdades de Gênero; Estratégias profissionais

## LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 - Evolução do PIB do Setor de Eventos em Comparação com a Média Nacional	17
Quadro 1 - Grau de concordância entre as produtoras de eventos sobre as afirmações dispostas no questionário	28

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
2.1 O setor de eventos no Brasil .....	16
2.1.1 Participação das mulheres no setor de eventos .....	17
2.2 Desigualdade de gênero nas relações de trabalho .....	19
2.3 Motivação e realização profissional .....	20
2.4 Perspectivas futuras e oportunidades de avanço .....	22
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>25</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho é um tema amplamente discutido nas ciências sociais e econômicas, especialmente no contexto de setores historicamente dominados por homens. O mercado de eventos, caracterizado por sua dinamicidade e exigência de habilidades gerenciais e estratégicas, não escapa dessa realidade. Para compreender as dinâmicas atuais da presença feminina nesse setor, é essencial contextualizar historicamente a evolução do papel das mulheres no mercado de trabalho. Desde a Revolução Industrial até os movimentos feministas do século XX, as mulheres enfrentam desafios estruturais para conquistar direitos trabalhistas, superar barreiras culturais e alcançar a equidade profissional (Hirata e Kergoat, 2017).

No Brasil, a desigualdade de gênero nas relações de trabalho é uma questão persistente, mesmo após avanços legislativos. A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um marco na garantia da igualdade jurídica entre homens e mulheres, estabelecendo a isonomia de direitos e oportunidades (BRASIL, 1988). Contudo, mudanças legislativas nem sempre se traduzem em transformações imediatas na realidade social. Antes disso, em 1962, a instauração do Estatuto da Mulher Casada representou um avanço significativo, ao garantir direitos como a possibilidade de se inscrever no Cadastro de Pessoa Física (CPF), documento fundamental para realizar atividades civis e comerciais, abrindo portas para atuar no mundo dos negócios, sem a necessidade de autorização de um homem (pai, irmão, marido etc.) (Pinheiro e Pinto, 2019).

Embora esses avanços tenham permitido a inserção feminina no mercado de trabalho, ainda persistem desafios como desigualdade salarial, sub-representação em cargos de liderança e dificuldades em negociações profissionais, muitas vezes marcadas pelo viés de gênero. Segundo a Associação Brasileira dos Promotores de Eventos (ABRAPE), o setor de eventos movimenta cerca de R\$ 291,1 bilhões por ano no Brasil, representando aproximadamente 3,8% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional (ABRAPE, 2023). Apesar da significativa relevância econômica, a atuação das mulheres nesse setor ainda enfrenta barreiras relacionadas à credibilidade profissional e ao respeito nas interações comerciais, especialmente em negociações de alto valor.

As inquietações sobre o lugar das mulheres no setor em que a pesquisadora atuou durante a graduação em Administração a fez buscar referências na universidade (nos bancos de TCC, Mestrado e Doutorado), ao não encontrar estudos relevantes, viu a oportunidade de contribuir com o setor e com a área administrativa, com este estudo, buscando compreender os desafios enfrentados no setor de eventos e as estratégias que possibilitam a ascensão das mulheres e sua consolidação profissional. O estudo partiu de uma inquietação principal em relação ao gênero como um fator determinante na experiência profissional das mulheres. E foi colocado em prática a partir da análise de percepção e de relatos de mulheres atuantes na área e respaldado pela seguinte questão de pesquisa: Quais são os principais desafios e estratégias das mulheres para conquistar cargos de liderança e poder no setor de eventos na Paraíba?

Para responder a esta questão, foi estabelecido como objetivo geral: analisar os desafios enfrentados pelas mulheres na produção de eventos, identificando os principais obstáculos impostos pelo mercado e as estratégias adotadas para garantir sua inserção, permanência e ascensão profissional no setor de eventos. O caminho trilhado para atingir ao objetivo geral foi: (i) identificar os principais desafios enfrentados por mulheres no setor de eventos em razão do gênero, considerando aspectos estruturais, sociais e culturais; (ii) discutir os impactos da desigualdade de gênero nas relações de trabalho neste setor; (iii) analisar as estratégias utilizadas pelas mulheres para superar tais desafios e consolidar sua atuação no mercado de eventos; (iv) investigar os estímulos que impulsionam as mulheres a permanecerem nesse setor, apesar das dificuldades enfrentadas e (v) apresentar as estratégias utilizadas pelas mulheres para superar as barreiras e alcançar as posições de liderança e poder no setor

Optou-se por uma abordagem qualitativa com elementos quantitativos descritivos (método misto), utilizando questionário online, com três perguntas abertas, na plataforma Google Forms, como principal técnica de coleta de dados. A análise foi pautada em referências acadêmicas e em depoimentos de mulheres com diferentes níveis de experiência no setor de eventos, permitindo compreender suas vivências sob diversas perspectivas. A interação direta, baseada na atuação no setor e nas respostas objetivas do questionário e a análise das narrativas, a partir das perguntas abertas, contribuíram para um aprofundamento crítico sobre as formas de atuação, resistência e construção de autoridade profissional por parte dessas mulheres.

Como estudante de Administração e profissional atuante no setor de eventos, a pesquisadora identificou uma lacuna de estudos voltados à realidade das mulheres nesse campo. A ausência de trabalhos acadêmicos específicos sobre o tema, em João Pessoa-PB, evidenciou a necessidade de uma investigação que considerasse as experiências e estratégias dessas profissionais diante das desigualdades de gênero. Assim, este estudo busca compreender como essas mulheres constroem sua trajetória, superam desafios e fortalecem sua presença em um mercado dinâmico e competitivo.

Importa considerar que o setor de eventos é composto por um mercado dinâmico, economicamente relevante e em expansão, mas que ainda apresenta desafios significativos relacionados à desigualdade de gênero. Embora o setor movimente bilhões e contribua para gerar milhares de empregos, a atuação feminina ainda é atravessada por barreiras culturais, simbólicas e estruturais que afetam o reconhecimento, a ascensão profissional e a permanência desses profissionais (ABRAPE, 2023).

Este estudo buscou compreender, por meio das experiências relatadas, os principais desafios enfrentados pelas mulheres na produção de eventos e as estratégias utilizadas para garantir sua permanência e ascensão nesse mercado. A proposta foi além da identificação dos obstáculos, promovendo uma análise crítica, com a intenção de contribuir para o debate sobre a construção de ambientes profissionais mais equitativos, respeitosos e inclusivos. Conforme destaca Heller (2016, p. 3-4), “a busca pela igualdade de gênero exige um diagnóstico preciso das causas fundamentais dessas desigualdades. É necessário derrubar as barreiras estruturais, os tabus, os estereótipos e as normas sociais que inibem a realização plena dos direitos baseados no gênero”.

Este estudo, realizado no âmbito da UFPB, pretende colaborar para que mais investigações sejam feitas sobre o tema e se dediquem a ouvir diretamente as mulheres do setor de eventos, a partir de suas narrativas e experiências profissionais. Ao adotar uma abordagem qualitativa, uma vez que das 41 possíveis respondentes, apenas 19 concordaram em participar da pesquisa, ainda é possível considerar certa representativa neste setor. Desta forma, no questionário estruturado no Google Forms, foram incluídas questões abertas, para ampliar a análise, a partir de um ponto de vista sensível às experiências das mulheres. Ainda que de forma assíncrona, o instrumento

permitiu que as participantes expressassem, com liberdade e anonimato, suas percepções sobre os caminhos que trilham, os desafios enfrentados e as estratégias desenvolvidas em sua trajetória profissional. A leitura dos relatos possibilitou acessar aspectos subjetivos e complexos que, muitas vezes, permanecem invisibilizados em pesquisas quantitativas ou teóricas.

Além disso, a divulgação dos resultados, pode acrescentar valor social e prático, pois traz respostas diretas das protagonistas do setor, promovendo visibilidade a histórias marcadas por resistência, resiliência e reinvenção. As questões abertas do questionário funcionaram como espaço de compartilhamento e reflexão, contribuindo para aprofundar a compreensão sobre as barreiras enfrentadas no cotidiano profissional e as ações concretas adotadas para superá-las.

Ademais, este estudo visou identificar e analisar as estratégias utilizadas por mulheres para conquistar e fortalecer sua presença no setor de eventos, divulgando como elas enfrentam as adversidades e constroem carreiras de sucesso em um ambiente ainda permeado por desigualdades. Tal compreensão não apenas pode contribuir para o desenvolvimento profissional das mulheres atuantes na área, como fomentar a conscientização sobre a importância da equidade de gênero no ambiente de trabalho, incentivando ações e políticas que promovam maior reconhecimento, valorização e justiça nas relações interpessoais do setor.

Este artigo foi estruturado em cinco seções. A seção inicial, que apresenta a contextualização do tema, objetivos e justificativa. A segunda discute o referencial teórico, abordando o setor de eventos no Brasil, a participação feminina e as questões de desigualdade de gênero. Na sequência, são descritos os procedimentos metodológicos. A quarta seção analisa os dados obtidos a partir das entrevistas e discute as implicações dos desafios enfrentados pelas mulheres no setor de eventos. Por fim, apresentam-se as considerações finais, destacando as principais contribuições da pesquisa e sugerindo caminhos para novas investigações sobre o tema.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de eventos no Brasil tem se destacado como um dos setores de maior crescimento econômico e geração de empregos nos últimos anos (ABRAPE, 2023). No entanto, apesar de sua expansão, a participação feminina nesse segmento ainda enfrenta desafios significativos, refletindo desigualdades estruturais que permeiam as relações de trabalho. A inserção das mulheres na produção e gestão de eventos ocorre em um contexto de desigualdade de oportunidades, dificuldades de ascensão profissional e resistência em negociações estratégicas.

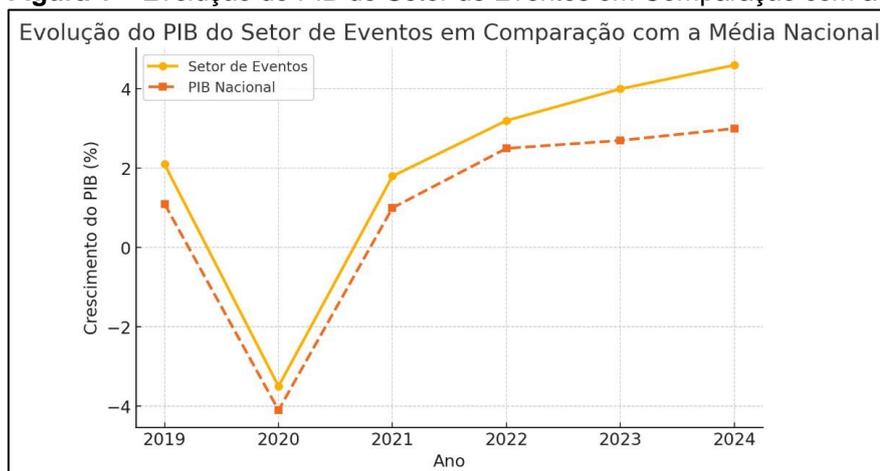
Diante desse cenário, este referencial teórico abordará três aspectos centrais para a compreensão da problemática: (i) o desenvolvimento e a relevância do setor de eventos no Brasil; (ii) a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e (iii) os fatores que motivam as mulheres a permanecerem e se destacarem nesse mercado.

### 2.1 O SETOR DE EVENTOS NO BRASIL

O setor de eventos no Brasil tem se consolidado como um dos principais segmentos da economia, representando um impacto significativo no Produto Interno Bruto (PIB) e na geração de empregos. Segundo dados da Associação Brasileira dos Promotores de Eventos, o crescimento do setor local, nos últimos anos, tem superado a média nacional, evidenciando sua relevância econômica (ABRAPE, 2023).

Além de sua contribuição para o PIB, o setor de eventos desempenha um papel fundamental na movimentação de diversas cadeias produtivas, abrangendo turismo, hotelaria, transportes, tecnologia e serviços especializados. Grandes eventos, como festivais, congressos e feiras de negócios, geram demanda para múltiplos segmentos, impulsionando o desenvolvimento regional e fomentando a inovação no setor. Com a crescente profissionalização da área e o aumento dos investimentos, estima-se que essa tendência continue em ascensão nos próximos anos, consolidando o mercado de eventos como um dos principais motores da economia.

Para ilustrar esse crescimento, a Figura 1 apresenta a evolução do PIB no setor de eventos em comparação com a média nacional:

**Figura 1** – Evolução do PIB do Setor de Eventos em Comparação com a Média Nacional

Fonte: Associação Brasileira dos Promotores de Eventos (ABRAPE, 2024).

A importância desse setor para a economia brasileira também se reflete na geração de empregos e no consumo. Conforme aponta a ABRAPE:

O setor de eventos é um dos principais propulsores da economia brasileira, movimentando cerca de R\$ 291 bilhões anualmente, o que representa aproximadamente 3,8% do PIB nacional. Além disso, a projeção para os próximos anos indica um crescimento contínuo, com estimativa de R\$ 141,1 bilhões em consumo até 2025. Esse cenário demonstra a força desse segmento na geração de empregos e oportunidades para milhares de profissionais em diversas áreas, desde a produção técnica até a gestão estratégica de grandes eventos (ABRAPE, 2024, p. 4).

Esses números ressaltam não apenas a dimensão econômica, mas também a necessidade de políticas públicas e iniciativas privadas que incentivem a expansão sustentável, garantindo um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos os profissionais, independente do gênero.

### 2.1.1 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR DE EVENTOS

Aline Portela, especialista em posicionamento estratégico e liderança feminina, aponta que “A presença feminina em cargos de liderança no mercado de trabalho tem crescido nos últimos anos, mas os desafios para se estabelecer como autoridade ainda são significativos” (Portela, 2025, p. 5). Ainda segundo a autora, o IBGE aponta que a fatia de mercado que as mulheres ocupam em cargos de liderança no Brasil, tem crescido e já atinge 39%, entretanto, se comparado a representatividade destas, entre a população economicamente ativa, ainda é um percentual baixo, pois as

mulheres são mais da metade desta população no Brasil (Portela, 2025). E no setor de eventos, não é diferente, mesmo sendo um espaço de amplas oportunidades, e em expansão, a presença feminina ainda enfrenta barreiras estruturais que dificultam sua ascensão em cargos de liderança e sua valorização profissional. Essa desigualdade não é um reflexo isolado do segmento de eventos, é um desdobramento de um panorama mais amplo de exclusão e resistência à equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Além das dificuldades comuns ao mercado de eventos, como alta competitividade e exigência de habilidades multidisciplinares, as mulheres lidam com desafios específicos, que incluem discriminação sutil, menor reconhecimento e dificuldades em negociações estratégicas. Em muitos casos, as profissionais do setor relatam que precisam comprovar constantemente sua competência para conquistar espaço e reconhecimento. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), "a segregação de gênero no mercado de trabalho não se limita à desigualdade salarial, mas se manifesta na baixa representatividade feminina em cargos de poder e na sobrecarga imposta às mulheres para que provejam sua capacidade continuamente" (DIEESE, 2024, p. 12).

Apesar dessas dificuldades, o impacto das mulheres no setor de eventos é inegável. A presença feminina tem contribuído para o aprimoramento da organização de eventos, a inovação nas estratégias de produção e a criação de ambientes mais inclusivos e colaborativos. A crescente participação de mulheres na área tem impulsionado discussões sobre a necessidade de políticas institucionais que garantam equidade e oportunidades igualitárias. Como destacam Garcia *et al.* (2020, p. 136), "a ascensão feminina no setor de eventos não é apenas uma demanda por igualdade, mas um fator essencial para a diversificação e modernização do segmento, ampliando a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos".

Para que o setor de eventos continue sua trajetória de crescimento de maneira sustentável, é essencial que haja um compromisso coletivo na promoção da equidade de gênero. O reconhecimento e a valorização da atuação feminina não devem ser encarados apenas como uma questão de justiça social, mas como uma estratégia essencial para a inovação e o fortalecimento da indústria de eventos no Brasil.

## 2.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A desigualdade de gênero nas relações de trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado que persiste em diversas sociedades, incluindo o Brasil. Apesar dos avanços legislativos e das políticas de igualdade de gênero, as mulheres continuam enfrentando obstáculos significativos no mercado de trabalho. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, "as mulheres ainda ganham, em média, cerca de 20% menos do que os homens, evidenciando uma disparidade salarial persistente, mesmo em ocupações de nível hierárquico semelhante" (IBGE, 2022, p. 15).

Conforme abordado na introdução, as mulheres possuem um histórico que fez com que evoluíssem no mercado de trabalho de maneira mais lenta do que os homens, que já estavam anos à frente. Esse atraso na equidade de gênero no ambiente profissional é reflexo de uma cultura historicamente patriarcal, que restringia o papel feminino ao âmbito doméstico. Como destaca a ONU Mulheres Brasil (2017, p. 3):

A igualdade de gênero significa que tanto homens quanto mulheres terão seus comportamentos, desejos e necessidades respeitados, valorizados e contemplados equitativamente. Isso não sugere que homens e mulheres tenham que se tornar idênticos, mas que o gênero de forma alguma defina seus direitos, oportunidades e responsabilidades.

Apesar da busca por equidade, observa-se uma segregação ocupacional, com a concentração de mulheres em profissões consideradas tradicionalmente femininas, voltadas aos cuidados, à saúde, à educação e aos serviços domésticos. Esse fenômeno tem raízes históricas, pois, durante séculos, as mulheres foram socialmente designadas para funções de cuidado e assistência, enquanto os homens assumiram papéis voltados à produção e ao comércio. Esse contexto reflete-se ainda hoje no mercado de trabalho. Estudos indicam que há uma disparidade entre homens e mulheres que desempenham cargos nas áreas de educação, serviços humanos e tecnologia, como observam os autores:

As mulheres continuam majoritariamente alocadas em setores como educação e serviços sociais, enquanto os homens dominam áreas como tecnologia, engenharia e finanças, consolidando uma divisão de gênero que persiste há décadas (Botassio e Vaz, 2020, p. 7).

Diante disso, as mulheres acabam ocupando cargos em funções de apoio, enquanto os homens predominam em posições de liderança, planejamento e direção. Desta forma, assumindo postos de maior prestígio e valorização social. Quando uma mulher consegue romper essa barreira e ascender a cargos estratégicos, muitas vezes enfrenta resistência e é submetida a um escrutínio mais rigoroso. Semelhante a literatura, precisamente nas palavras de Souza (2022):

Um dos obstáculos existentes é uma condição psicológica chamada 'Síndrome da Impostora', que se caracteriza quando o indivíduo acha que tudo o que ele conquistou foi sorte, ou acaso, acreditando que não é merecedor. Essa condição psicológica tem maior frequência nas mulheres, o que denota a desigualdade de gênero.

A persistência dessas disparidades de gênero no mercado de trabalho pode ser atribuída a uma variedade de fatores, incluindo estereótipos de gênero, discriminação no local de trabalho e desigualdades estruturais. A superação desses desafios requer uma mudança cultural e social mais ampla, que desafie as normas de gênero tradicionais e promova a igualdade de oportunidades para todos os indivíduos e que incentive a implementação de políticas mais efetivas para dar suporte à equidade de gênero. Como observa Carvalho (2024, p. 5) “A transformação das relações de trabalho exige ações que vão além da legislação. A efetivação da equidade passa por mudanças organizacionais, investimentos em inclusão e a desconstrução da cultura que associa a competência ao gênero masculino”.

Para que a equidade de gênero no mercado de trabalho se torne uma realidade, é essencial a adoção de medidas concretas, como políticas de inclusão, programas de capacitação e incentivo à participação feminina em setores historicamente dominados por homens. Esta equidade deve ser vista como uma estratégia fundamental para o desenvolvimento sustentável e a inovação no ambiente corporativo, e compreendida como uma questão de justiça social.

### 2.3 MOTIVAÇÃO E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

A motivação e a realização profissional são fatores essenciais para o engajamento e a satisfação dos trabalhadores, especialmente em setores dinâmicos e exigentes como o de eventos. A motivação impulsiona o profissional a persistir diante

de desafios, a buscar crescimento e a desempenhar suas funções com maior eficiência. No caso das mulheres que atuam nesse segmento, a motivação torna-se ainda mais crucial, pois elas enfrentam barreiras adicionais relacionadas à desigualdade de gênero, além da instabilidade inerente à profissão. A busca por reconhecimento, autonomia e valorização profissional são fatores determinantes para a permanência dessas profissionais no mercado.

A motivação humana, desde os estudos de Maslow, datados de 1943, está relacionada à satisfação de uma hierarquia de necessidades, em forma de pirâmide. Segundo a teoria, desenvolvida por Maslow e amplamente estudada nas disciplinas de Administração, as pessoas inicialmente buscam suprir necessidades fisiológicas e de segurança, antes de se preocuparem com fatores como reconhecimento e autorrealização. No ambiente de trabalho, isso significa que profissionais precisam de condições básicas adequadas — como estabilidade financeira e segurança no emprego — para que possam se sentir motivados a buscar crescimento pessoal e profissional. No setor de eventos, onde os contratos temporários e a volatilidade do mercado são comuns, essa realidade pode impactar diretamente a motivação dos trabalhadores.

E neste setor, as mulheres enfrentam desafios específicos que influenciam sua motivação e realização profissional. Muitas relatam dificuldades em obter credibilidade, conquistar espaços de liderança e serem reconhecidas como profissionais qualificadas. Conforme aponta a pesquisa de Ingresse (2024), "as mulheres que atuam no setor de eventos relatam que precisam provar sua competência constantemente para serem levadas a sério, enquanto seus colegas do sexo masculino recebem maior reconhecimento imediato" (Ingresse, 2024, p. 6). Esse cenário reforça a necessidade de políticas organizacionais que incentivem a equidade de gênero e proporcionem oportunidades justas de ascensão profissional.

Apesar dos desafios, a paixão pelo trabalho criativo e o impacto positivo que os eventos geram para os participantes são fatores que impulsionam a permanência das mulheres nesse setor. A realização profissional está diretamente ligada ao propósito e ao reconhecimento, elementos que, segundo a teoria de Maslow, são determinantes para a satisfação e o desempenho dos funcionários. Dessa forma, garantir que essas profissionais tenham acesso a oportunidades de crescimento e valorização contribui

não apenas para o bem-estar individual, mas também para a qualidade e o sucesso do setor como um todo.

Outro aspecto relevante é a resiliência das mulheres que atuam no setor de eventos, pois, além da necessidade de lidar com a pressão e as exigências da profissão, elas frequentemente precisam superar barreiras impostas por um mercado predominantemente masculino. “A força das mulheres nesse setor reside na capacidade de adaptação, criatividade e persistência, fatores que as tornam protagonistas da transformação na indústria de eventos” (Ingresse, 2024, p. 9). Essa perspectiva reforça a importância de reconhecer e apoiar a atuação feminina, não apenas para corrigir desigualdades, mas para impulsionar o desenvolvimento do setor.

Além da necessidade de valorização profissional, as mulheres no setor de eventos buscam cada vez mais autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e condições de trabalho mais estáveis. Para que isso ocorra, é essencial que empresas e organizações adotem políticas de inclusão, equidade salarial e capacitação profissional. Segundo a E-Talent (2024), “ambientes que promovem o desenvolvimento contínuo e incentivam a participação feminina tendem a apresentar maior retenção de talentos e melhores resultados organizacionais” (E-Talent, 2024, p. 5). Dessa forma, investir em ambientes mais inclusivos e em oportunidades justas de crescimento profissional beneficia tanto as trabalhadoras quanto o próprio mercado de eventos.

Diante desse cenário, compreender os fatores que influenciam a motivação e a realização profissional das mulheres no setor de eventos é essencial para a implementação de práticas que promovam sua valorização. O reconhecimento das contribuições femininas, a ampliação das oportunidades de liderança e a redução das disparidades de gênero não são apenas demandas por justiça social, mas estratégias fundamentais para o crescimento sustentável e inovador da indústria de eventos no Brasil.

## 2.4 PERSPECTIVAS FUTURAS E OPORTUNIDADES DE AVANÇO

Apesar dos desafios existentes, há oportunidades significativas para promover a equidade de gênero na área de eventos. O aumento da conscientização sobre questões de gênero, o fortalecimento das redes de apoio e a implementação de

políticas e programas de diversidade e inclusão podem contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais equitativo. De acordo com a Cartilha de Boas Práticas para a Diversidade, Equidade e Inclusão do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), "ser favorável à diversidade não garante automaticamente uma cultura de inclusão, esta precisa ser construída, e, para ser construída, exige-se planejamento e métrica" (IBP, 2023, p. 5). Dessa forma, promover o avanço das mulheres em todos os níveis da indústria torna-se uma estratégia essencial para o crescimento sustentável do setor.

Além disso, a cultura organizacional desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e na criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Conforme destaca a Psico-Smart:

Uma das estratégias eficazes para alinhar a cultura organizacional com políticas de equidade de gênero é a implementação de treinamentos de conscientização. Segundo a Harvard Business Review, empresas que adotam treinamentos sistemáticos para educar seus colaboradores sobre preconceitos inconscientes observam um aumento de 30% na participação de mulheres em posições de liderança. (Psico-Smart, 2024).

“no cenário corporativo contemporâneo, a cultura organizacional e a equidade de gênero caminham lado a lado, moldando o ambiente de trabalho e influenciando o desempenho das empresas”.

Isso reforça a necessidade de que empresas do setor de eventos desenvolvam políticas institucionais que incentivem a diversidade e proporcionem oportunidades equitativas para as mulheres.

Outro aspecto relevante é a criação de redes de apoio e mentorias voltadas para a capacitação e crescimento profissional das mulheres no setor de eventos. A troca de experiências e o suporte mútuo entre profissionais podem contribuir significativamente para a superação das barreiras impostas pelo mercado de trabalho. Conforme destaca (Psico-Smart, 2024):

No coração das empresas modernas, a luta pela equidade de gênero se revela não apenas uma questão moral, mas também uma necessidade estratégica. Um estudo da McKinsey & Company revelou que as empresas com alta representação feminina em suas equipes executivas são 21% mais propensas a superar suas concorrentes nos lucros.

Para muitas mulheres, a realização profissional no setor de eventos está diretamente relacionada à sua capacidade de superar os desafios e adversidades do ambiente de trabalho, bem como a garantia da paridade de gênero. De acordo com a Psico-Smart, "Estudos apontam que culturas corporativas que promovem a equidade de gênero tendem a apresentar resultados financeiros superiores." (Psico-Smart, 2024). Portanto, a implementação de medidas concretas para fortalecer a participação feminina deve ser uma prioridade para empresas e organizações do setor.

Além disso, estratégias como a equidade salarial, a flexibilidade no trabalho e a promoção de lideranças femininas são fundamentais para garantir um ambiente mais inclusivo e favorável ao crescimento das mulheres no setor de eventos.

Podemos inferir que a igualdade de gênero no setor de eventos não deve ser apenas um objetivo social, mas uma meta estratégica para o desenvolvimento sustentável da área. A participação ativa das mulheres contribui para o equilíbrio organizacional, além de colaborar para a criação de um setor mais dinâmico, inovador e competitivo. Como destaca a Psico-Smart (2024) Portanto, criar um ambiente de trabalho que valorize e incentive o crescimento das mulheres no setor de eventos é essencial para garantir um ambiente mais justo, igualitário e próspero. A equidade de gênero deve ser vista como uma estratégia fundamental para fortalecer as organizações, ampliar oportunidades e impulsionar o desenvolvimento sustentável do setor.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi conduzida com a aplicação de um questionário estruturado no Google Forms, visando compreender as percepções, experiências e estratégias de mulheres que atuam no setor de eventos, especialmente diante das desigualdades de gênero no ambiente profissional. A escolha pela abordagem a partir do método qualitativo justifica-se pelo propósito de captar subjetividades, sentimentos e significados que atravessam a vivência dessas profissionais — elementos que dificilmente seriam apreendidos em uma investigação quantitativa — ao mesmo tempo em que se observam as tendências nas respostas ao questionário formulado com afirmativas.

A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário estruturado no Google Forms, divulgado por meio da rede social do WhatsApp, onde foi enviado em grupos de profissionais de eventos da região de João Pessoa-PB, buscando quais dessas profissionais eram produtoras, chegando em um total de 41 mulheres, das quais, 19 aceitaram participar da pesquisa. A amostra foi composta por acessibilidade, isto é, foram consideradas todas as mulheres que aceitaram participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em conformidade com a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

O formulário foi composto por perguntas de caráter sociodemográfico, uma escala de Likert com afirmações relativas à vivência no setor de eventos (envolvendo temas como discriminação, assédio, invisibilidade e dificuldades em negociações), e questões abertas que permitiram que as participantes relatassem experiências pessoais, estratégias profissionais e desafios específicos enfrentados em função do gênero. Essa combinação de itens qualitativos e pesquisa no forms favoreceu a triangulação dos dados e a obtenção de informações mais completas e contextualizadas.

A análise dos dados textuais provenientes das questões abertas foi realizada com base na técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), permitindo a análise dos relatos das participantes, as respostas foram apresentadas segundo as dimensões do questionário pré-estabelecidas, sendo interpretadas à luz do referencial teórico previamente discutido. Já os dados provenientes da escala de Likert foram utilizados para ilustrar a tendência de concordância ou discordância com as situações apresentadas, sem pretensão de generalização estatística.

As participantes da pesquisa variaram em tempo de experiência profissional no setor de eventos, região de atuação e estratégias de inserção no mercado. Essa diversidade contribuiu para enriquecer a análise, possibilitando uma compreensão mais ampla das múltiplas realidades enfrentadas por essas profissionais. Dentre os principais temas identificados nas respostas abertas, destacam-se os relatos de discriminação de gênero em negociações, situações de assédio moral e sexual, invisibilização profissional, além da necessidade constante de reafirmação da competência.

Foi possível identificar estratégias utilizadas pelas participantes para fortalecer sua presença no mercado, como o investimento em cursos, networking com outras mulheres, posicionamento assertivo nas negociações, como forma de se colocar em posição de autoridade. Esses elementos foram fundamentais para responder aos objetivos da pesquisa, oferecendo subsídios relevantes para empresas, gestores e formuladores de políticas públicas na construção de ações de valorização e proteção das profissionais do setor de eventos.

Ao integrar instrumentos digitais e técnicas qualitativas, a metodologia utilizada proporcionou um olhar sensível e aprofundado sobre os desafios enfrentados por mulheres produtoras de eventos, respeitando sua autonomia e promovendo uma análise ética e comprometida com a transformação social.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados obtidos por meio do questionário online aplicado a mulheres atuantes no setor de eventos, com concentração na cidade de João Pessoa–PB, permitiu identificar padrões significativos de percepção e vivências que refletem os impactos da desigualdade de gênero nesse ambiente de trabalho. Os resultados foram organizados a partir de categorias temáticas emergentes, com base na técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011).

Os dados demográficos, como moradia, foram os seguintes, quanto à localidade de moradia das participantes, foi dividida da seguinte forma: 15 moram na grande João Pessoa, três em Campina Grande e uma em Olinda (PE). Em relação ao tempo de atuação e experiência na área, a grande maioria (15 das 19 respondentes) atua há mais de 2 anos no mercado, tendo uma vivência ampliada, o que valoriza a análise das questões abertas.

Nas questões que apresentaram afirmativas, que deveriam ser apontadas a partir do grau de concordância, em uma escala de discordo totalmente até concordo totalmente. Quando questionadas sobre a predominância masculina entre fornecedores e contratantes no setor de eventos, apenas duas respostas apresentaram discordância parcial, seis mulheres responderam serem indiferentes a esta afirmação, ou seja, não percebem a disparidade entre os gêneros. Onze das respondentes apontam o que a literatura já adiantava (Carvalho, 2024; Psico-Smart, 2024; Botassio e Vaz, 2020), observam e concordam que há predominância masculina.

Já em relação ao enfrentamento de dificuldades quando o interlocutor da negociação é um homem, as respostas foram desde ‘discordo totalmente até concordo totalmente’. Ou seja, por terem tempo de experiência no setor diferentes, algumas das respondentes podem ainda não terem vivenciado situações em que percebem sentir alguma dificuldade. Ainda assim, apenas três discordaram totalmente e as quatro discordaram parcialmente, já percebem diferenças. Esta foi uma das respostas que pode ser analisada à luz do que observa Kergoat (2009), que muitas mulheres não percebem os tratamentos que as diferenciam dos homens quando as formas são sutis. Ou são revestidas de tratamentos aparentemente cordiais, como tratá-las com expressões como “minha filha”, “querida”, chamá-las de “meninas”, aparentemente estes tratamentos podem parecer que até levam vantagem sobre os homens. Mas na hora de fechar o negócio são os homens que se apresentam.

Pode ser observado um reconhecimento generalizado, por parte das participantes, sobre a predominância masculina no tratamento com fornecedores e contratantes do setor de eventos. Entretanto, nas questões abertas, a maioria afirmou ter enfrentado situações em que precisou reafirmar sua autoridade ou competência frente a fornecedores ou contratantes homens. A afirmação “*Quando o interlocutor da negociação é homem, encontro dificuldades*”, apesar dos graus de concordância terem variado, foi reforçada no discurso das respostas abertas.

*Um dos primeiros eventos que estive na produção fazíamos reuniões com a equipe da organização e todas as ideias e falas eram interrompidas por algum homem, que falava exatamente o que eu dizia, porém com outras palavras, e sua ideia era acatada. Como também já encerraram contrato (em 2018) por acharem que eu não daria conta de contratar fornecedor de estrutura, som e iluminação, mas a empresa contratada logo após os deixou na mão e eles voltaram solicitando meus serviços. (Respondente 18).*

*Grosso modo, o cliente não foi claro sobre como gostaria do serviço, me deixando com dúvidas em relação ao evento, que seria um evento privado com apenas mulheres, entre conversas e perguntas percebi que não deveria seguir adiante com o contrato, pois havia muita contradição em seus argumentos (Respondente 1).*

Tais relatos dialogam com o que aponta Hirata e Kergoat (2017), ao analisar a persistência de padrões patriarcais que desqualificam a presença feminina em ambientes de liderança. Além disso, confirmam as observações de Garcia *et al.* (2020), que destacam a baixa representatividade feminina em posições de tomada de decisão no setor de eventos.

**Quadro 1** – Grau de concordância entre as produtoras de eventos sobre as afirmações dispostas no questionário

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Os fornecedores e contratantes do setor de eventos são majoritariamente homens.	0	2	6	7	4
Sofri alguma discriminação apenas por ser mulher no setor de eventos.	2	3	4	4	6
Sofri algum tipo de assédio por parte de outros profissionais da área.	1	1	1	4	12

Quando o interlocutor da negociação é homem, encontro dificuldades.	3	4	5	6	1
O trabalho das mulheres no setor de eventos é invisibilizado.	3	7	5	2	2
O trabalho de produtora de eventos se torna mais difícil por conta do seu gênero.	2	3	6	4	4
Me sinto motivada e realizada ao trabalhar com eventos, apesar das dificuldades enfrentadas.	1	0	0	5	13

**Fonte:** Elaboração da autora (2025).

Observa-se que a discriminação foi uma dimensão relevante, mais da metade das respondentes afirmou já ter sofrido preconceito de gênero no exercício da profissão, especialmente em situações de negociação, reconhecimento de autoridade e delegação de funções. Esses dados estão em consonância com o que destaca o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2024) sobre os múltiplos níveis de segregação vividos por mulheres no mercado de trabalho.

Em relação a ter sofrido assédio por parte de outros profissionais da área, cuja afirmativa foi “sofri algum tipo de assédio...” apenas uma das respondentes não passou por esta situação, o que reflete de forma alarmante a frequência com que assédios moral e sexual foram relatados pelas participantes da pesquisa. Esta questão objetiva foi detalhada nas respostas abertas, com relatos como estes exemplos:

*[...] O último, o “cliente” marcou comigo uma reunião para alinharmos um feira da área de construção civil e chegou no local combinado com um buquê de rosas, eu não quis receber, falei que ele estava confundindo as coisas e foi uma situação bem constrangedora (Respondente 10).*

*[...] Já cheguei a ser beijada na cabeça, só por estar sozinha com a pessoa em uma sala, sem ter dado sequer algum cabimento ou nunca ter tido contato físico com a pessoa, nem aperto de mão (Respondente 5).*

*[...] Quando os gerentes do local de festa são homens, muitas vezes, existe uma dificuldade de se impor diante de situações de imprevisto, como se precisasse me rebaixar para ter ajuda, já aconteceu diversas vezes (Respondente 7).*

*[...] Já passei por discriminação em palco de shows grandes, era como se eu não entendesse e como se eu fosse muda. Chorei bastante quando cheguei em casa, mas foi superado (Respondente 8).*

Essas situações revelam não apenas a vulnerabilidade das mulheres no ambiente profissional, mas também a naturalização de condutas abusivas que ainda permeiam esse e outros setores. Conforme ressalta o relatório da ONU Mulheres Brasil (2017), a promoção de igualdade de gênero exige a criação de ambientes que respeitem integralmente a dignidade feminina, o que passa pelo combate ao assédio em todas as suas formas. Isso envolve promover uma cultura de respeito, com políticas claras sobre o assédio, espaços seguros de escuta e valorização da liderança feminina, além de ações que incentivem a equidade e a inclusão no ambiente profissional.

Acerca das dificuldades de o trabalho como produtora de eventos aumentar, pelo fato de serem mulheres, mais uma vez, podemos observar um alto grau de concordância que o trabalho de produtora de eventos se torna mais difícil em função do gênero. Esta afirmação se conecta com as dificuldades já elencadas no referencial teórico. Além de as mulheres já enfrentarem desafios extras, como por exemplo, cuidar dos filhos e da casa, em jornadas duplas ou triplas, se estudarem ou cuidarem de idosos da família. Em termos numéricos, apenas duas das participantes discordaram totalmente da afirmativa: “O trabalho de produtora de eventos se torna mais difícil para o gênero feminino”. Esta afirmativa foi corroborada pelas respostas às questões abertas:

*[...] Como mulher, enfrento desafios extras, mas utilizo estratégias como autoridade no que faço, resiliência e independência para superar barreiras... (Respondente 13).*

*[...] Não me deixo abalar pelos preconceitos ou dificuldades encontradas, mesmo lutando para que elas parem de existir (Respondente 19).*

Mesmo diante dessas adversidades, a pesquisa evidenciou a força das estratégias de enfrentamento adotadas por essas profissionais. Quando perguntadas sobre o que fazem, de maneira estratégica, para se consolidar no mercado, as participantes destacaram o investimento contínuo em capacitação, a criação de redes de apoio entre mulheres e o uso estratégico do posicionamento como forma de autoridade.

*Para me consolidar no mercado de trabalho e conquistar meu espaço, invisto em qualificação contínua, networking estratégico e posicionamento profissional sólido (Respondente 13).*

*Continuo estudando e fazendo networking com mulheres e menos com homens* (Respondente 5).

*Procurando me profissionalizar, trabalhando com excelência e tendo bons feedbacks* (Respondente 7).

Essas estratégias vão ao encontro do que defende Schimenes (2024), ao apontar que a mobilização coletiva e o acesso a mentorias femininas têm se mostrado caminhos eficazes para o avanço das mulheres em setores tradicionalmente masculinos.

Quando o tema foi o grau de concordância das participantes sobre o trabalho das mulheres no setor de eventos ser invisibilizado, foi possível observar que boa parte das respondentes não concordam com a invisibilização das mulheres no setor de eventos. A análise deste fato pode ser feita sob o ângulo de um olhar mais amplo da afirmação, ao contrário das outras afirmações, nesta, a maioria (dez respondentes) discorda parcial ou totalmente e apenas duas concordaram totalmente. Como, em geral, as mulheres são muito necessárias nesse mercado, observando-as no contexto de visibilidade, como líderes e não apenas como prestadoras de serviços, consideram a importância do seu trabalho. Essa percepção se alinha à crítica de Botassio e Vaz (2020) sobre a segregação ocupacional e a dificuldade histórica das mulheres em ocupar espaços tradicionalmente associados à liderança e à autoridade e quando chegam a essas posições, geralmente apontam seus méritos como responsáveis por sua ascensão. Entretanto, podemos sugerir que outros estudos tratem essa afirmação mais a fundo por conta dessa divergência.

Por fim, a última afirmação do questionário foi: “Me sinto motivada e realizada ao trabalhar com eventos, apesar das dificuldades enfrentadas”. Esta foi quase uma unanimidade, com apenas uma resposta no extremo ‘discordo totalmente’, ou seja, uma das respondentes está insatisfeita com o trabalho. Dentre as outras 18 responderam, cinco concordam parcialmente e treze totalmente. Esse resultado permanece em consonância com as ideias discutidas, bem como ratifica a segurança desejada no ambiente de trabalho. Segundo a SLAC Coaching (2025), “um ambiente seguro é um componente essencial para a tranquilidade dos indivíduos”, sendo essa segurança uma condição prévia para que se alcance níveis mais elevados de autorrealização, como proposto por Maslow em sua hierarquia de necessidades. As participantes revelaram que, mesmo diante dos desafios enfrentados, sentem orgulho

de sua trajetória e permanecem na profissão por paixão, senso de propósito e desejo de transformação.

*Entregar o meu melhor sempre com as ferramentas que tenho. Procurar ser resolutiva em qualquer ocorrência que venha a acontecer e fazer tudo com muito amor (Respondente 9).*

*Tento ser o máximo proativa, não colocar dificuldade em qualquer coisa que me peçam e por fim tento flexibilizar para ambos os lados e entregar um trabalho 100% (Respondente 8).*

*Busco entregar o trabalho com o máximo de qualidade e profissionalismo (Respondente 12).*

Essas falas revelam que a permanência das mulheres no setor de eventos vai além da realização financeira, trata-se de uma profissão que envolve realmente paixão pelo que se faz. A análise dos dados atinge os objetivos e responde uma questão preponderante nesta pesquisa: o gênero é um fator determinante na experiência profissional das mulheres no setor de eventos. Ao mesmo tempo, evidencia-se que essas profissionais têm atuado como protagonistas de mudanças, redesenhando o mercado com base em valores como ética, colaboração, resistência e criatividade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo alcançou o objetivo de analisar os desafios enfrentados por mulheres no setor de eventos, bem como identificou algumas estratégias utilizadas para conquistar espaço e reconhecimento nesse mercado. A coerência entre o tema proposto, os autores utilizados no referencial teórico e os resultados alcançados permitiu à pesquisadora compreender melhor o fenômeno e aguçou seu olhar com mais sensibilidade, a partir desta análise empírica.

A escolha de autoras como Hirata e Kergoat (2017) foi essencial para situar a problemática da divisão sexual do trabalho e suas implicações nas trajetórias femininas, sobretudo em espaços marcados por uma cultura historicamente masculina. Ao apontarem que “a desigualdade de gênero se perpetua por meio de estruturas simbólicas e práticas sociais cristalizadas” (Hirata e Kergoat, 2017, p. 3), as autoras ajudaram a compreender a invisibilização enfrentada pelas mulheres em ambientes como o da produção de eventos. A esse referencial soma-se a análise do relatório do DIEESE (2024), que evidencia os múltiplos obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado formal, incluindo a baixa presença em cargos de liderança e a sobrecarga de trabalho emocional e doméstico.

Ao associar esse arcabouço teórico com os dados coletados diretamente com produtoras de eventos atuantes — por meio de um questionário online estruturado de forma ética e anônima —, foi possível verificar que os relatos pessoais dialogam diretamente com as reflexões propostas. Como destaca Heller (2016, p. 4), “a busca pela igualdade de gênero exige um diagnóstico preciso das causas fundamentais dessas desigualdades”, o que justifica a escolha metodológica pautada na análise das vivências e experiências das entrevistadas.

Os resultados revelaram que a desigualdade de gênero persiste sob diversas formas: desde o apagamento simbólico da autoridade feminina, até práticas explícitas de discriminação e assédio. Contudo, foi possível evidenciar a força das estratégias desenvolvidas por essas profissionais para resistir e transformar esse cenário. Garcia, Lima e Almeida (2020) já alertavam que a ascensão feminina no setor de eventos é impulsionada não apenas pela competência técnica, mas por ações coletivas que desafiam padrões hierárquicos excludentes.

Ao reunir vozes reais, experiências vividas e análises críticas, a pesquisa pode contribuir para o debate sobre equidade de gênero no ambiente profissional. E aponta possíveis caminhos: o fortalecimento de redes de apoio, o incentivo à qualificação, a valorização da escuta e a adoção de políticas organizacionais mais inclusivas. Como afirma o relatório da ONU Mulheres Brasil (2017), a igualdade de gênero não se resume a uma simetria formal de direitos, mas à criação de oportunidades reais de protagonismo e valorização das mulheres na sociedade.

Em resumo, este estudo pode impactar na trajetória profissional das mulheres no setor de eventos ao dar visibilidade aos desafios enfrentados, fortalecer o protagonismo feminino e inspirar novas pesquisas e ações práticas na área. Além de apontar que, mesmo em cenários adversos, essas profissionais constroem soluções criativas e solidárias para consolidar sua presença. Dessa forma, espera-se que estes resultados sejam relevantes científica e socialmente, tanto para o campo da Administração quanto para o compromisso ético com uma sociedade mais justa, participativa e igualitária.

## REFERÊNCIAS

ABRAPE. *ABRAPE prevê R\$ 141 bilhões em consumo e forte expansão de empregos no setor de eventos em 2025*. São Paulo: **Associação Brasileira dos Promotores de Eventos**, 2023. Disponível em: <https://abrape.com.br/abrape-preve-r-141-bilhoes-em-consumo-e-forte-expansao-de-empregos-no-setor-de-eventos-em-2025/>. Acesso em: 18 abr. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROMOTORES DE EVENTOS (ABRAPE). *Setor de eventos tem crescimento do PIB superior à média nacional*. 2024. Disponível em: <https://abrape.com.br/setor-de-eventos-tem-crescimento-do-pib-superior-a-media-nacional/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BOTASSIO, D. C.; VAZ, D. V. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 37, p. 1-30, 2020. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/download/1562/1061/9522>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CASTRO, E.; OLIVEIRA, U. T. V. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. *Entretextos*, v. 22, n. 3, p. 25-45, 2022. Disponível em: <https://www.ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/entretextos/article/view/46089>. Acesso em: 18 mar. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades*. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

E-TALENT. *Pirâmide de Maslow: o que é e sua aplicação na Gestão de Pessoas*. 2024. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/lideranca-e-gestao/piramide-de-maslow-e-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

GARCIA, M. F.; LIMA, R. S.; ALMEIDA, P. R. A participação feminina no setor de eventos: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 16, n. 3, p. 123-140, 2020. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/1234>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HELLER, L. *Construindo eventos inclusivos*. REBOB – Rede Brasileira de Organismos de Bacias Hidrográficas, 2016. Disponível em: <https://www.rebob.org.br/post/construindo-eventos-inclusivos>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, v. 49, p. e194902, 2017.

INGRESSE. *Mulheres que estão revolucionando a música e o entretenimento no Brasil*. 2024. Disponível em: <https://sobre.ingresse.com/mulheres-que-esto-revolucionando-o-mercado-de-musica-e-entretenimento/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2022. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf). Acesso em: 18 mar. 2025.

CARVALHO, Rodrigo. **Segregação ocupacional**. 2024. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/bibliografia-basica/2024/02/16/segregacao-ocupacional> Acesso em: 18 mar. 2025.

ONU MULHERES BRASIL. *Igualdade de gênero: entenda o conceito e por que é importante para o desenvolvimento sustentável*. 2017. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/igualdade-de-genero-entenda-o-conceito-e-por-que-e-importante-para-o-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

PINHEIRO, R. S.; PINTO, C. R. J. Estatuto da Mulher Casada e a inserção feminina no mercado de trabalho. *Revista de Sociologia e Política*, v. 27, n. 70, p. 1-20, 2019.

PSICO-SMART. *Como a cultura organizacional influencia a eficácia das políticas de equidade de gênero?* 2024. Disponível em: <https://psico-smart.com/pt/blogs/blog-como-a-cultura-organizacional-influencia-a-eficacia-das-politicas-de-equidade-de-genero-98768>. Acesso em: 15 abr. 2025

QUEIROZ, M. I. P. Pesquisa qualitativa e subjetividade: desafios e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa*, n. 65, p. 5-12, 1988. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/PmPzwqMxQsvQwH5bkrhrDKm/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SANTOS, Aline; SOUZA, Camila. *A relação da violência doméstica e o fenômeno da impostora na inserção da mulher no mercado de trabalho*. **Revista Vozes dos Vales**, n. 22, p. 1–15, out. 2022. Disponível em: <https://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2023/09/A-RELA%C3%87%C3%83O-DA-VIOL%C3%8ANCIA-DOM%C3%89STICA-E-DO-FEN%C3%94MENO-DA-IMPOSTORA-NA-INSER%C3%87%C3%83O-DA-MULHER-NO-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SCHIMENES, M. *A inspiração e a disrupção vêm do feminino: qual o papel da mulher no setor de eventos?* Promoview, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.promoview.com.br/conteudo-especial/a-inspiracao-e-a-disrupcao-vem-do-feminino-qual-o-papel-da-mulher-no-setor-de-eventos/>. Acesso em: 1 abr. 2025.

SLAC COACHING. *Pirâmide de Maslow: o que é e como aplicar*. São Paulo: SLAC Coaching, 2025. Disponível em: <https://www.slacoaching.com.br/comportamento/piramide-de-maslow>. Acesso em: 22 abr. 2025.

## APÊNDICE

Questionário aplicado às profissionais produtoras de eventos

### **Questionário para elaboração do TCC: "MULHERES NO SETOR DE EVENTOS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A CONQUISTA DE ESPAÇO PROFISSIONAL"**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezada PARTICIPANTE DE PESQUISA,

Queremos convidá-la a participar da pesquisa intitulada: "**Mulheres no Setor de Eventos: desafios e estratégias para a conquista de espaço profissional**". Esta pesquisa procura investigar a percepção das mulheres deste setor sobre as situações em que seu gênero pode impactar na sua trajetória profissional. A pesquisa será aplicada de forma online para uma amostra por acessibilidade.

Para participar, você precisará assinar o TCLE que visa assegurar a proteção, a autonomia e o respeito às participantes de pesquisa em todas as suas dimensões: física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural e/ou espiritual – e que a estruturação, o conteúdo e forma de obtenção dele observam as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos preconizadas pela Resolução 466/2012 e/ou Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde e Ministério da Saúde.

Sua decisão de participar neste estudo deve ser voluntária e não resultará em nenhum custo ou ônus financeiro para você (ou para o seu empregador, quando for este o caso) e você não sofrerá nenhum tipo de prejuízo ou punição caso decida não participar desta pesquisa. Todos os dados e informações fornecidos por você serão tratados de forma anônima/sigilosa, e os resultados serão apresentados de forma agregada.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e início do questionário aplicado às produtoras de eventos

Sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa. O preenchimento é rápido e suas respostas serão tratadas com total sigilo. Ficarei extremamente grata com a sua colaboração.

Responsáveis pela Pesquisa:

Vitória Maria Silva Teixeira (discente pesquisadora para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Administração/CCSA/UFPB)

E-mail: [vitoria.teixeira@academico.ufpb.br](mailto:vitoria.teixeira@academico.ufpb.br)

Lucimeiry Batista da Silva Rabay (professora orientadora, docente do Departamento de Administração/CCSA/UFPB)

E-mail: [lucimeiry.silva@academico.ufpb.br](mailto:lucimeiry.silva@academico.ufpb.br)

[Faça login no Google](#) para salvar o que você já preencheu. [Saiba mais](#)

\* Indica uma pergunta obrigatória

Concordo a participação na pesquisa de acordo com o TCLE acima descrito. \*

Sim

Não

Seu primeiro nome: \*

Sua resposta

## Seção sociodemográfica e instruções sobre a Escala de Likert aplicada às participantes da pesquisa

Cidade em que você mora: \*

Sua resposta

A quanto tempo você atua como produtora de eventos? \*

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Mais de 2 anos

As questões a seguir seguem a escala de Likert, onde você deve indicar seu grau de concordância com cada afirmação. As opções variam de "**Discordo totalmente (1)**" a "**Concordo totalmente (5)**", representando, respectivamente, a menor e a maior concordância com a afirmação apresentada.

Escolha a alternativa que melhor reflete sua opinião ou experiência. Não há respostas certas ou erradas, apenas sua percepção sobre o tema.



## Perguntas sobre motivação, estratégias profissionais e relatos de experiências no setor de eventos

Me sinto motivada e realizada ao trabalhar com eventos, apesar das dificuldades enfrentadas. \*

1      2      3      4      5

Discordo totalmente                        Concordo totalmente

O que você faz, de maneira estratégica para se consolidar no mercado de trabalho e conquistar o seu espaço independente do seu gênero? \*

Sua resposta

Preencha este campo.

Caso você tenha passado por alguma dificuldade em negociação, invisibilidade, discriminação ou tenha algum relato relacionado à pesquisa, por favor descreva aqui, caso contrário, responda com "Não tenho." \*

Sua resposta