



# Apóstolos Concursos



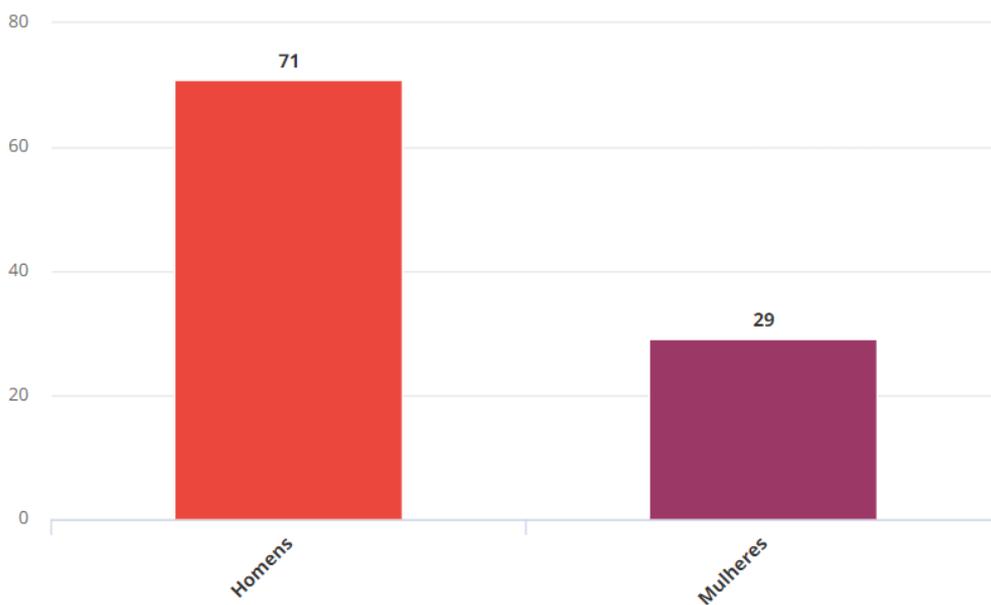
## ATUALIDADES

### TEXTO MOTIVADOR:

“Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança nas indústrias do Brasil, enquanto homens representam 71%. Além disso, só 14% das empresas têm áreas específicas dedicadas à promoção de igualdade de gênero no local de trabalho, sendo que apenas 5% contam com orçamento próprio.

Os dados são de pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em parceria com o Instituto FSB, divulgada nesta quarta-feira (8). De acordo com o estudo, a proporção média de funcionários e funcionárias nas empresas também é desigual. Homens são 70%, mulheres representam 30%.

Proporção média de homens e mulheres em cargo de decisão/liderança (em %)



Fonte: Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Instituto FSB

Fonte: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghml>. Acesso em 06 de Mar. 2024.

Diante do contexto apresentado pelo texto motivador, que evidencia a discrepância na representação de gênero em cargos de liderança no Brasil e a insuficiência de estruturas organizacionais dedicadas à promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, elabore um texto dissertativo-argumentativo sobre o tema abaixo.

**Tema - Inclusão de Mulheres em Cargos de Poder: Barreiras Estruturais, Benefícios da Diversidade de Gênero e Estratégias de Empoderamento.**

**Em relação à estrutura textual global, o candidato deverá:**

- a) Demonstrar capacidade de selecionar argumentos convenientes ou aspectos mais importantes, dentro do perfil esperado (abordagem do tema) – 14 pontos.
- b) Mostrar coesão e coerência entre os parágrafos componentes do texto por ele redigido, assim como a distribuição do tema e uma evolução adequada de suas partes (progressão textual) – 14 pontos.

**OBS.:** o candidato deverá redigir o texto no modo dissertativo-argumentativo e manter a abordagem do seu texto nos limites da proposta apresentada. Em caso de fuga do tema, de não haver texto, de erro de preenchimento ou de identificação em local indevido, o candidato receberá nota zero na Redação.

**No desenvolvimento do tema, a correção gramatical e a apresentação do texto deverá considerar:**

- a) Problemas de inadequação vocabular, troca entre parônimos, emprego de palavras gerais por específicas, emprego de vocábulos de variação linguística inadequada, marcas de oralidade (seleção vocabular) – 4 pontos, com dedução de 0,4 ponto por erro.
- b) Problemas gerais de construção frasal, do ponto de vista comunicativo – 8 pontos, com dedução de 0,8 ponto por erro.

**OBS.:** A correção gramatical será considerada sob o aspecto da melhor expressão escrita do ponto de vista comunicativo, ou seja, de sua adequação à situação comunicativa. Logo, o candidato deverá demonstrar domínio da escrita-padrão. O texto deverá ter de 20 a 30 linhas, mantendo-se no limite do espaço para a Redação.

## PADRÃO DE RESPOSTA

### INTRODUÇÃO:

A inclusão de mulheres em cargos de poder transcende a mera representatividade, abordando questões fundamentais de justiça social. Portanto, enfrentar as barreiras estruturais, reconhecendo os benefícios da diversidade de gênero e implementando estratégias de empoderamento são passos cruciais para promover a equidade.

### DESENVOLVIMENTO 1:

Nesse contexto, as barreiras estruturais constituem um dos desafios para a inclusão de mulheres em cargos de liderança. Essas barreiras, de fato, incluem preconceitos de gênero enraizados na cultura corporativa, lacunas salariais e a escassez de políticas de apoio à conciliação entre vida profissional e pessoal. Consequentemente, tais obstáculos criam um ambiente em que mulheres são frequentemente subestimadas e sobrecarregadas, limitando suas oportunidades e persistindo na desigualdade de gênero.

### DESENVOLVIMENTO 2:

Por outro lado, a diversidade de gênero em posições de liderança oferece uma ampla gama de benefícios, desde o aumento da inovação e criatividade até a melhoria da tomada de decisões e desempenho organizacional. Dessa forma, empresas com liderança feminina tendem a demonstrar maior sensibilidade às questões de igualdade e inclusão, refletindo-se em práticas empresariais mais éticas e sustentáveis. Ademais, a representatividade feminina em cargos de alto escalão serve como um modelo positivo, inspirando futuras gerações de mulheres a buscar suas ambições profissionais e a ocupar os cargos de liderança nos diversos setores da sociedade.

### DESENVOLVIMENTO 3:

Diante disso, para superar as barreiras existentes e promover a inclusão efetiva de mulheres em cargos de poder, é imperativo adotar estratégias de empoderamento abrangentes. Isso envolve a implementação de políticas de igualdade de gênero, programas de mentoria e patrocínio voltados para mulheres e ações afirmativas que garantam a igualdade de oportunidades em processos de recrutamento e promoção. Além disso, é essencial promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e inclusão, incentivando a participação feminina em todos os níveis de tomada de decisão.

### CONCLUSÃO:

Em suma, a inclusão de mulheres em cargos de poder é uma questão de equidade e eficiência organizacional. Assim, superar as barreiras estruturais, valorizar a diversidade de gênero e implementar estratégias de empoderamento são passos fundamentais para construir sociedades e organizações mais justas, resilientes e inovadoras.

## PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

1 A inclusão de mulheres em cargos de poder transcende a mera representatividade,  
2 abordando questões fundamentais de justiça social. Portanto, enfrentar as barreiras  
3 estruturais, reconhecendo os benefícios da diversidade de gênero e implementando  
4 estratégias de empoderamento são passos cruciais para promover a equidade.

5 Nesse contexto, as barreiras estruturais constituem um dos desafios para a inclusão  
6 de mulheres em cargos de liderança. Essas barreiras, de fato, incluem preconceitos de  
7 gênero enraizados na cultura corporativa, lacunas salariais e a escassez de políticas de  
8 apoio à conciliação entre vida profissional e pessoal. Consequentemente, tais obstáculos  
9 criam um ambiente em que mulheres são frequentemente subestimadas e sobrecarregadas,  
10 limitando suas oportunidades e persistindo na desigualdade de gênero.

11 Por outro lado, a diversidade de gênero em posições de liderança oferece uma  
12 ampla gama de benefícios, desde o aumento da inovação e criatividade até a melhoria da  
13 tomada de decisões e desempenho organizacional. Dessa forma, empresas com liderança  
14 feminina tendem a demonstrar maior sensibilidade às questões de igualdade e inclusão,  
15 refletindo-se em práticas empresariais mais éticas e sustentáveis. Ademais, a  
16 representatividade feminina em cargos de alto escalão serve como um modelo positivo,  
17 inspirando futuras gerações de mulheres a buscar suas ambições profissionais e a ocupar  
18 os cargos de liderança nos diversos setores da sociedade.

19 Diante disso, para superar as barreiras existentes e promover a inclusão efetiva de  
20 mulheres em cargos de poder, é imperativo adotar estratégias de empoderamento  
21 abrangentes. Isso envolve a implementação de políticas de igualdade de gênero,  
22 programas de mentoria e patrocínio voltados para mulheres e ações afirmativas que  
23 garantam a igualdade de oportunidades em processos de recrutamento e promoção. Além  
24 disso, é essencial promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e  
25 inclusão, incentivando a participação feminina em todos os níveis de tomada de decisão.

26 Em suma, a inclusão de mulheres em cargos de poder é uma questão de equidade  
27 e eficiência organizacional. Assim, superar as barreiras estruturais, valorizar a diversidade  
28 de gênero e implementar estratégias de empoderamento são passos fundamentais para  
29 construir sociedades e organizações mais justas, resilientes e inovadoras.



## PROF. LUCAS EDUARDO

**Auditor Fiscal da Receita do Distrito Federal.** Exerceu o cargo de técnico judiciário do STJ por 13 anos, concurso em que foi aprovado aos 18 anos. Foi aprovado também em outros concursos, tais como TJDFT, SEFAZ-AL e SEFAZ-RS. É Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB). Pós-graduado em Direito Tributário, Direito Constitucional, Direito Administrativo e Administração Pública. Ficou especialista em provas de língua portuguesa, tendo gabaritado as últimas três provas de concursos fiscais que fez. E também ficou especialista em criação e resolução de questões discursivas, tendo realizado mais de 500 questões na sua preparação para a SEFAZ-DF. Mestrando em Direito Tributário pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Professor-instrutor do Cebraspe (UnB) de cursos de formação para auditores fiscais, no qual ministrou aulas de legislação tributária estadual (ICMS, ITCMD e IPVA) e Simples Nacional. Já ministrou aulas de discursivas para os concursos da SEF-MG, SEFAZ-MT, ISS Fortaleza, ISS-SP, Receita Federal do Brasil, entre outros. Além disso, também é especialista na elaboração de recursos para provas discursivas.



## PROF. MATHEUS MOTTA

**Auditor Fiscal da Receita do Distrito Federal.** Exerceu o cargo de técnico do MPRN por 4 anos, exerceu o cargo de Auditor Fiscal do Município de Valença/BA (2º lugar). Foi aprovado em também em outros concursos, tais como SEFAZ BA (35º), ISS Cuiabá (64º), Senhor do Bonfim/BA (2º), ISS Manaus (45º). É Graduado em Engenharia Mecatrônica pela UNIFACS (Salvador) e graduando em Ciências Contábeis. Pós-graduado em Direito Tributário, Gestão Tributária, Direito Constitucional, Direito Administrativo. Pós Graduado também em Tecnologia da Informação, foi professor de Linguagem de Programação de Universidade e ex-programador de sistemas pela empresa Atena Tecnologia. Mestrando em Direito Tributário pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Professor-instrutor o Cebraspe (UnB) de cursos de formação para auditores fiscais, no qual ministrou aulas de Contabilidade, Análise das Demonstrações Contábeis e Processo Administrativo Fiscal (PAF). Já ministrou aulas de discursivas para os concursos da SEF-MG, SEFAZ-MT, ISS Fortaleza, ISS-SP, Receita Federal do Brasil, entre outros. Além disso, também é especialista na elaboração de recursos para provas discursivas.



## PROF. HUMBERTO FRAGA

**Auditor de Controle Externo (TCM-BA).** Exerceu o cargo de Agente de Fiscalização do TCE-SP, e foi aprovado e nomeado para o cargo de Auditor Fiscal da Receita Estadual do Maranhão. É Graduado em Odontologia pela UFBA e Administração pela UNIGRAN e graduando em Direito pela UFBA. Pós-graduado em Gestão Empresarial pela FGV. Professor de discursivas também é especialista na elaboração de recursos para provas discursivas. SEF-MG, SEFAZ-MT, ISS Fortaleza, ISS-SP, Receita Federal do Brasil, entre outros. Além disso, também é especialista na elaboração de recursos para provas discursivas.