



Top Ser Humano 2025

Categoria Organização

Modalidade Diversidade

PICCADILLY ENCORAJA ELAS

A PICCADILLY e o desenvolvimento profissional de mulheres na indústria

Manoele Schneider

Sabrina Thielo Jenisch

Tauane Carolina Pereira Martins

ÍNDICE

Introdução	4
Desenvolvimento	6
Orçamento	19
Resultados	20
Avaliação	22
Conclusão	22
Bibliografia	23
Autoras	24

SINOPSE

Nos anos 80, o fundador da PICCADILLY, Almiro Grings, se perguntava: “Como vai ficar a empresa com tanta menina nascendo?” Dos sete netos pequenos, cinco eram meninas, e o empresário via o futuro da companhia ameaçado pela suposta falta de novos diretores homens.

Quarenta anos depois, a terceira geração da família, majoritariamente formada por mulheres, está no comando da PICCADILLY, ao contrário do que o avô imaginava. E estas mesmas executivas se perguntaram: como uma marca que se dispõe a encorajar a mulher na sua caminhada pode não refletir internamente esse mesmo compromisso?

Como solução, nasceu o projeto “**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**”, uma iniciativa voltada ao fortalecimento da presença feminina em funções de liderança e à promoção de um ambiente interno mais equitativo, inclusivo e coerente com os valores da marca. O projeto foi estruturado não apenas para promover o desenvolvimento de carreira das colaboradoras, mas para fomentar o autoconhecimento, o protagonismo e o desenvolvimento técnico e comportamental.

Em apenas um ano, o projeto registrou **crescimento de 141% no percentual de mulheres em cargos de liderança** na unidade em que foi implantado. E já se expande para as outras plantas, como um projeto-modelo a ser adotado para fortalecer cada vez mais as mulheres, a diversidade e a sustentabilidade na PICCADILLY.

Contato: mrschneider@piccadilly.com.br

INTRODUÇÃO

“Como vai ficar a empresa com tanta menina nascendo?”

A pergunta feita há mais de 40 anos pelo fundador da PICCADILLY, Almiro Grings, revela uma realidade ainda bem próxima do cenário empresarial nos dias de hoje: uma maioria masculina nos postos de chefia e direção. Uma publicação de 2024 da Associação Brasileira da Indústria de Calçados (Abicalçados) mostra que, na indústria de transformação brasileira, apenas 19,8% dos cargos de liderança são preenchidos por mulheres, mesmo que elas representem quase 50% da mão de obra.

Criador de uma empresa familiar do setor calçadista, o empresário deu continuidade ao negócio fundado em 1955 com o envolvimento dos três filhos, representando a segunda geração familiar na companhia. A terceira geração, no entanto, estava chegando e, do total de sete netos de Almiro Grings, cinco eram meninas. O empresário se angustiou na época, enxergando o futuro da PICCADILLY ameaçado pela suposta falta de continuidade na gestão familiar por conta do pequeno número de homens.

O cenário imaginado por Almiro Grings não se confirmou. A terceira geração da família, majoritariamente formada por mulheres, se envolveu com a empresa, demonstrou aptidão pelos negócios e fez da presença feminina uma nova identidade para a PICCADILLY. As mulheres Grings, ao assumirem a Direção da companhia, em 2015, reforçaram o posicionamento estratégico voltado ao público feminino:

Propósito: transformar vidas a cada passo.

Missão: levar conforto, beleza e bem-estar para todas as mulheres.

Visão: ser a marca feminina de moda e conforto mais amada e desejada do mundo.

Sob a liderança das mulheres, a PICCADILLY bateu recordes de faturamento e se prepara para o desafio de chegar à quarta geração familiar com solidez cada vez maior – ao contrário do que indica um estudo da consultoria PwC, que mostra apenas 7 em cada 100 companhias familiares sobrevivendo à terceira geração.

Com todo seu planejamento voltado para o empoderamento do público feminino externo, a empresa percebeu que era hora de trabalhar também o fortalecimento das mulheres dentro da companhia. **Por esta razão, foi criado em 2024 o programa "PICCADILLY ENCORAJA ELAS", com o objetivo de fomentar o desenvolvimento profissional das mulheres na empresa, preparando-as para assumir cargos de liderança.**

A iniciativa buscou fortalecer competências para promover segurança, autoconfiança e crescimento profissional, alinhando-se ao compromisso da PICCADILLY com a sustentabilidade, diversidade e equidade de gênero.

DESENVOLVIMENTO

A desigualdade de gênero é uma realidade que afeta milhões de mulheres em todo o mundo. O relatório **Progresso nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:**

O Panorama de Gênero 2024, publicado pela ONU Mulheres, mostra que nenhum dos indicadores e subindicadores do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (o ODS para a igualdade de gênero) está sendo alcançado – **a meta era atingi-los até 2030**. No ritmo atual, serão necessários impressionantes **137 anos para tirar todas as mulheres e meninas da pobreza**. E cerca de **1 em cada 4 meninas continua se casando ainda na infância**.

O documento relata que os custos da inércia em relação à igualdade de gênero são imensos, e os benefícios de alcançá-la são grandes demais para serem ignorados. A Subsecretário-Geral das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais, Li Junhua, destacou no relatório que a Agenda 2030 somente será alcançada com a participação plena e igualitária de mulheres e meninas em todas as partes da sociedade.

A ONU reforça que a equidade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência econômica, uma vez que empresas com diversidade de gênero tendem a apresentar maior inovação, melhor desempenho financeiro e maior retenção de talentos.

Apesar de todos esses estudos, a desigualdade geral entre os gêneros se mantém, e permanece também no ambiente profissional. No Brasil, as mulheres ganham 19,4% a menos do que os homens, conforme apontou o **1º Relatório de Transparência Salarial** publicado no país, em março de 2024, numa iniciativa dos ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego (MTE). A diferença salarial persiste mesmo entre profissionais com o mesmo nível de escolaridade e experiência, e há baixa

representatividade feminina em cargos de liderança. Além disso, os impactos da maternidade interferem na progressão de carreira.

Enquanto os levantamentos citados acima mostram que políticas de incentivo à ascensão profissional das mulheres resultam em ambientes corporativos mais inclusivos e produtivos, o cenário brasileiro deixa a desejar. Uma publicação da Revista Exame sobre pesquisa do portal Empregos.com.br, de recrutamento e seleção, destacou alguns resultados do trabalho que ouviu 610 profissionais do gênero feminino:

- 35% das mulheres têm medo de engravidar e perder o emprego;
- Quase 45% das entrevistadas já participaram de processos seletivos com salários diferentes para homens e mulheres;
- 34,3% tiveram dificuldade de conseguir emprego por serem mães.
- Apenas 35,9% trabalham ou já trabalharam em uma posição de liderança, enquanto a maioria, 64,1%, não tiveram a oportunidade de alcançar o posto.

Diante de todo esse cenário, a PICCADILLY identificou um importante desafio dentro de suas operações: a baixa representatividade feminina em cargos de liderança em suas unidades fabris, especialmente em Rolante/RS, uma das três plantas industriais da empresa. No local, apenas 12% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres. O dado evidenciava um descompasso entre a composição do time e as oportunidades efetivamente oferecidas para crescimento profissional feminino. Chamou atenção o fato de que o ambiente corporativo ainda refletia traços de uma cultura machista, pouco receptiva ao protagonismo das mulheres.

Para mudar esta realidade, nasceu o projeto “**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**”, uma iniciativa corporativa voltada ao fortalecimento da presença feminina em funções de liderança e à promoção de um ambiente interno mais equitativo, inclusivo e coerente com os valores da marca. O projeto foi estruturado não apenas para promover o desenvolvimento de carreira destas colaboradoras, mas para fomentar o autoconhecimento, o protagonismo e o desenvolvimento técnico e comportamental, preparando-as para assumir posições de liderança de maneira estruturada e estratégica em um ambiente ainda com pouca abertura ao protagonismo feminino.

O programa tem por objetivo ser um catalisador de mudança, proporcionando formação e oportunidades reais para que mulheres avancem em suas carreiras e ocupem posições de liderança dentro da empresa. São objetivos específicos:

- Criar uma rede de encorajamento feminino dentro da PICCADILLY;
- Dar oportunidade às participantes de realizarem um mapeamento do seu perfil comportamental para fortalecimento do autoconhecimento, aperfeiçoamento de habilidades e crescimento profissional;
- Ampliar o número de lideranças mulheres.

O programa foi desenvolvido e implantado na unidade de Rolante/RS. Em abril de 2024, apenas 12% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres naquela planta fabril. A iniciativa foi disponibilizada a todas as 648 colaboradoras da unidade e gerou 35 oportunidades neste primeiro ano de implantação.

A formação começou com o mapeamento de perfil comportamental, que permite conhecer a fundo as características individuais de cada participante. GOLEMAN

identifica estilos de liderança distintos, todos derivados de componentes da inteligência emocional. Cada estilo - Coercitivo (ou Autoritário), Orientador (ou Visionário), Afiliativo, Democrático, Modelador (ou Pacesetter) e Coaching (ou Treinador) - tem impacto diferente sobre o clima organizacional e os resultados da equipe. A aplicação de cada um dentro do cenário adequado promove a riqueza do aprendizado a partir do complemento de estilos de gestão.

Com base nos resultados do mapeamento de perfil, são feitas devolutivas que ajudam a fortalecer o autoconhecimento, a clareza de propósito e o planejamento de carreira de forma consistente, reconhecendo que não há uma única forma de liderar. Valorizar a diversidade de perfis é fundamental para construir um time de lideranças plural e representativo.

O programa teve início com a seleção das primeiras 15 participantes (**Anexo 1**). Para participar, as candidatas deveriam atender aos seguintes critérios:

- Ser funcionária da empresa há pelo menos 6 meses.
- Ter bom histórico profissional.
- Demonstrar interesse em se desenvolver como liderança.

A estrutura do programa (modelo no **Anexo 2**) envolve:

- **Mapeamento do perfil comportamental:** realização do PDA para mapeamento do perfil comportamental e devolutiva sobre os resultados do teste.

- **Capacitação:** encontros com outras mulheres inspiradoras da empresa focados em desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais das participantes.
- **Acompanhamento Contínuo:** Avaliação periódica do progresso e feedbacks estruturados.

A metodologia foi desenhada com foco em temas que raramente fazem parte de programas de liderança tradicionais, mas que impactam diretamente a trajetória profissional das mulheres: assédio, maternidade, autoconfiança, mudança de *mindset* e coragem para assumir desafios. Esses temas são trabalhados com sensibilidade e realismo, respeitando a vivência de cada colaboradora e criando espaços de fala, troca e construção coletiva.

As responsabilidades são divididas entre a área de Gestão de Pessoas, que disponibiliza recursos e suporte para o programa; os gestores, que incentivam e apoiam a participação das funcionárias; e as participantes, comprometidas com as atividades e aplicação do aprendizado no dia a dia.

O processo de seleção segue as seguintes etapas:

1. **Inscrição:** Candidatas interessadas realizam a inscrição junto ao setor de Gestão de Pessoas.
2. **Avaliação de Critérios:** Análise de elegibilidade e histórico profissional.
3. **Entrevistas e mapeamento de perfil:** Conversas com RH e lideranças para entender expectativas e motivações.

4. **Seleção Final:** Definição das participantes com base nos critérios estabelecidos.

O programa combina ferramentas de crescimento, como capacitações técnicas e *feedback* estruturado, com momentos de escuta, acolhimento e identificação e momento de divisão de experiências em grupos. As mentorias são conduzidas por mulheres que já ocupam posições de liderança dentro da própria PICCADILLY, pessoas com histórias de perseverança e que passaram por dificuldades semelhantes às que as mulheres participantes do programa terão em seu caminho.

Com envolvimento direto, afetivo e estratégico das principais lideranças femininas da companhia, o “**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**” contou também com Cristine Grings, CEO da PICCADILLY, e Ana Carolina Grings, Vice-Presidente da empresa, entre as mentoras (**Anexos 3 e 4**). Ambas participam ativamente do programa, oferecendo seus relatos pessoais e profissionais. A presença delas na condução das atividades foi essencial para romper barreiras simbólicas e institucionais, mostrando que a liderança feminina é possível, diversa e legítima e que o topo da organização também está comprometido com a abertura de caminhos para outras mulheres.

Junto a elas, a Diretora Financeira, Ana Paula Grings também esteve presente nos momentos de celebração (**Anexo 5**). Esse gesto, embora simbólico, teve profundo impacto emocional nas participantes e na cultura da empresa como um todo, pois sinalizou com clareza que as novas líderes estavam sendo vistas, reconhecidas e acolhidas não apenas pelas suas áreas, mas pela alta liderança da organização.

Geramos um ecossistema de encorajamento interno, onde uma cuida da outra e juntas crescem. Rituais e celebrações fazem parte das etapas do projeto:

- **Comunicação das promoções:** Na unidade produtiva, os colaboradores utilizam jalecos de cores diferentes, de acordo com as funções. No momento das promoções das colaboradoras, todas as lideranças da unidade são convidadas a celebrar este momento, participando da esperada *Troca de Jaleco* e trazendo assim a consciência da importância do projeto para a empresa. A diretoria se fez presente (**Anexo 3 e 5 também mostram essas situações**) em vários destes momentos, tornando-os ainda mais especiais e impactantes para as participantes e para o público fabril.
- **Entrega de Boton:** As colaboradoras participantes do projeto recebem um boton, que é colocado no crachá, com a frase “PICCADILLY ENCORAJA ELAS – Eu faço parte”, como forma de divulgar o programa internamente. O objeto causa curiosidade e as próprias participantes fazem a divulgação interna e provocam o interesse nas colegas. A líderes que participam como apoiadoras e mentoras também recebem, como forma de registrar o seu protagonismo nesta jornada.

O "**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**" é um passo fundamental para promover a equidade e fortalecer a presença feminina na liderança, impactando não apenas a empresa, mas também a sociedade como um todo.

Totalmente construída com recursos internos, sem depender de consultorias externas ou soluções prontas, a iniciativa teve na área de Gestão de Pessoas da

PICCADILLY a protagonista em sua concepção, planejamento e execução, envolvendo lideranças femininas de diversas áreas como mentoras e facilitadoras. Não houve custos extras além dos valores já destinados às horas de trabalho contratadas junto às pessoas envolvidas. Um total de 11 colaboradores se envolveu no planejamento e execução, todos de forma voluntária, conciliando as suas rotinas de trabalho com os desafios do projeto.

INDICADORES

O desenvolvimento das participantes é acompanhado por:

- **Avaliações periódicas** com feedback estruturado.
- **Reuniões individuais** para ajustes nos planos de desenvolvimento.
- **Relatórios de progresso** apresentados às lideranças.
- **Pesquisa de satisfação e impacto** ao final do programa.

Para medir a eficácia do programa, são acompanhados os seguintes indicadores:

- Taxa de promoção de mulheres pós-programa.
- Número de participantes impactadas.
- Percentual de mulheres em cargos de liderança na empresa antes e depois do programa.
- Engajamento nas atividades.

A área de Gestão de Pessoas realiza acompanhamentos periódicos com acompanhamento de planos de ação junto com a liderança direta das colaboradoras. Nestes momentos, entendemos como está o andamento do desenvolvimento e

traçamos planos de ação, com demandas efetivas do dia a dia que possibilitam o desenvolvimento das colaboradoras para o novo cargo.

RESULTADOS

Neste primeiro ano da ação, impactamos um total de 35 mulheres, com um **crescimento de 141% no percentual de mulheres em cargos de liderança** antes e depois do programa. Foram 17 colaboradoras promovidas, muitas delas ocupando, pela primeira vez, funções de supervisão, coordenação e liderança de times operacionais.

O percentual de lideranças femininas da unidade partiu de 12%, em abril de 2024, para 29%, em maio de 2025. A tabela mostra como foi rápida a transformação do cenário na unidade a partir da implantação do programa **“PICCADILLY ENCORAJA ELAS”**.

	ABR/24	MAI- JUN/24	JUL- AGO/24	SET/24	OUT- NOV/24	DEZ/24 E JAN/25	FEV/25	MAR/25	ABR/25	MAI/25
% LIDERANÇA FEMININA	12%	14%	17%	13%	19%	21%	27%	24%	28%	29%

Utilizamos internamente outro indicador de sucesso, que é a função intermediária à de líder. Hoje, na estrutura de cargos e carreira da empresa, dentro da operação existe o Operador de Produção (responsável pela produção efetiva do calçado), o Auxiliar de Líder de Produção (função intermediária de apoio ao líder na distribuição de tarefas, organização produtiva, treinamento e direcionamento do

colaboradores) e o Líder de Produção, que em média tem equipes de 35 a 50 pessoas e, com o apoio do Auxiliar, faz essa gestão.

Para que a colaboradora chegue ao cargo de liderança ela precisa passar primeiro pelo cargo intermediário, uma função internamente também vista como de liderança, mas com responsabilidade menor. O sucesso deste indicador nos mostra que o programa é efetivo e que as colaboradoras estão sendo preparadas com profundidade para assumir a posição de liderança, com condição de sucesso no desempenho. Neste cargo, o **crescimento foi de 41,9%** nas posições ocupadas por mulheres:

	ABR/24 A JUN/24	JUL/24	AGO/24	SET/24	OUT/24 A DEZ/24	JAN/25	FEV/25	MAR/25	ABR/25	MAI/25
% AUXILIAR DE LÍDER FEMININA	31%	30%	36%	31%	34%	35%	35%	43%	42%	44%

Destacamos abaixo outros resultados mensuráveis do programa:

- Engajamento expressivo das participantes, com alta adesão às mentorias, rodas de conversa, capacitações e avaliações comportamentais;
- Melhoria perceptível no clima organizacional, especialmente nos setores impactados diretamente pelas novas líderes, com relatos espontâneos de valorização, inspiração e motivação entre as equipes;
- Redução de lacunas de sucessão interna, com uma nova geração de líderes sendo preparada com base em competências técnicas e comportamentais alinhadas à cultura e aos valores da empresa;

- Fortalecimento da agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) com foco no “S” de social e no “G” de governança, ampliando o protagonismo da PICCADILLY nas discussões sobre diversidade, equidade e sustentabilidade.

O programa segue em desenvolvimento na planta de Rolante, oferecendo mais 20 vagas em 2025 para capacitação de novas lideranças mulheres. Além disso, começou a ser desenvolvido também na unidade de Teutônia (RS) em março de 2025. No local, atuam 636 mulheres e foram oferecidas 30 vagas neste primeiro ciclo de preparação, que dura 12 meses. A previsão é que, nos próximos ciclos, outras unidades da empresa também adotem a iniciativa, ampliando o alcance e consolidando uma cultura de desenvolvimento feminino contínuo.

IMPACTOS E BENEFÍCIOS

O Propósito da PICCADILLY, de transformar vidas a cada passo, está presente no programa “**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**”. O objetivo de **ser um catalisador de mudança**, proporcionando formação e oportunidades reais para que as mulheres avancem em suas carreiras e ocupem posições de liderança dentro da empresa, **foi plenamente atingido**. Lembrando os objetivos específicos, é possível afirmar com segurança que o programa caminhou de maneira muito coerente com sua razão de existir, promovendo impacto positivo e beneficiando as mulheres da unidade de Rolante:

- Foi criada uma rede de encorajamento feminino dentro da PICCADILLY;

- As participantes tiveram oportunidade de realizar o mapeamento de seu perfil comportamental para fortalecimento do autoconhecimento, aperfeiçoamento de habilidades e crescimento profissional;
- Foi ampliado fortemente o número de lideranças mulheres.

Outro resultado verificado foi no índice de retenção de talentos. Houve uma melhora de 9,8% neste indicador em 2024, com a implantação do programa. A equipe percebeu maiores perspectivas de carreira acompanhando as promoções internas. As novas líderes, promovidas através do “**PICCADILLY ENCORAJA ELAS**”, divulgam as suas histórias e demonstram na prática, dentro dos setores, que tiveram origem na operação, se dedicaram e alcançaram um cargo de liderança. Assim, outras mulheres se sentem motivadas a permanecer na empresa, enxergando possibilidades para se desenvolverem e crescer.

Além dos indicadores quantitativos, os resultados qualitativos também foram notáveis. Histórias de transformação pessoal compartilhadas pelas participantes mostram que o programa teve impacto profundo não só na carreira, mas na vida das mulheres envolvidas. Esse efeito reverbera positivamente na cultura corporativa e amplia a potência de transformação do projeto. **Depoimentos de colaboradoras promovidas** a Líder de Produção comprovam essa percepção:

Solange Marlene Melo – 19 anos de empresa

“Quando fui selecionada, confesso que o meu maior medo não era nem o novo cargo em si, era como eu seria recebida pelos homens depois da promoção. A gente sabe que, muitas vezes, é esse o desafio que vem junto com o crescimento profissional, o

olhar atravessado, a dúvida, o julgamento. Mas o projeto me preparou para isso, me ajudou a me posicionar com confiança. O mais bonito é que agora eu consigo ajudar outras mulheres nesse mesmo desafio. Passei a me ver de um jeito diferente, com autoestima e coragem. Hoje, vejo outras colegas comentando que querem participar do projeto. Elas se inspiram nas mudanças que viram em mim, não só no cargo, mas na postura, na fala, na forma de encarar desafios. E isso, pra mim, é a maior conquista.”



Patrícia Aparecida Lopes – 7 anos de empresa

Sempre tive vontade de dar novos passos, de assumir mais responsabilidades. Com o apoio das mentorias, das rodas de conversa e dos momentos de troca, fui ganhando coragem para me posicionar, para me comunicar melhor, para ouvir e para ser ouvida. Passei a entender que liderar é também construir relações de confiança com o time, e que isso começa com a gente acreditando na nossa própria capacidade. Hoje me sinto mais segura, mais preparada e, principalmente, mais consciente do meu potencial. Esse projeto foi um divisor de águas na minha trajetória e tenho muito orgulho de fazer parte dele.



Silvia Ribeiro Emcke – 10 anos de empresa

Sempre tive vontade de crescer dentro da empresa, mas às vezes a gente deixa esse desejo guardado, como se não fosse o momento certo ou como se não fosse pra gente. O projeto me mostrou o contrário. Ele me fez sentir orgulho de ser mulher, me

fez enxergar que posso sim conquistar novas oportunidades sendo exatamente quem eu sou. Hoje, me sinto mais confiante, mais segura e muito grata por ter mudado a cor do meu guardapó, por ter mudado a forma como me vejo e me apresento para o mundo. Agora, tenho uma vontade enorme de incentivar outras mulheres a acreditarem em si mesmas. A empresa oferece oportunidades reais de crescimento, basta querer, basta se permitir tentar. Eu sou prova disso.



Outro aspecto de grande importância é que o programa **“PICCADILLY ENCORAJA ELAS”** é um **modelo replicável, de baixo custo e de alta efetividade**, podendo ser adaptado por empresas de diferentes portes e setores que desejem promover a equidade de gênero de forma concreta. Sua estrutura simples facilita a aplicação em outros contextos organizacionais, especialmente aqueles com desafios semelhantes de representatividade feminina na liderança. O depoimento da Coordenadora de Gestão de Pessoas e Líder do Projeto **“PICCADILLY ENCORAJA ELAS”**, Manoele Rubiane Schneider, destaca esses aspectos:

“O ponto de virada veio em abril de 2024, durante uma apresentação para a gestão. Na sala, entre trinta homens líderes, havia apenas quatro mulheres. Foi impossível ignorar o contraste com nossa realidade: uma empresa onde 65% da operação é composta por mulheres e que trabalha para encorajar a mulher em sua caminhada. Percebi que era hora de agir — de dar voz, visibilidade e oportunidades de crescimento para quem sustenta nossa base. Ao participar dos Guardiões do Amanhã – O Comitê de Sustentabilidade da PICCADILLY, encontrei o espaço e o apoio para tornar esse projeto realidade. Para quem quer promover a equidade de

gênero, mas não sabe por onde começar, deixo uma frase: Liderar é ser a voz que encoraja outras a encontrarem a sua. Não é preciso começar grande. Comece com propósito. Olhe para dentro e permita que as mulheres floresçam. O impacto virá.”

AValiação

A empresa adotou a fórmula comparativa entre o número de mulheres em cargos de liderança e o número total de cargos de liderança, projetados sobre uma estimativa ideal até 2030. O indicador mensal é apurado pelo sistema de BI (Business Intelligence) da PICCADILLY.

CONCLUSÃO

Desde sua fundação, há 70 anos, a PICCADILLY vem construindo uma trajetória de cuidado com o universo feminino, desenvolvendo produtos que respeitam o bem-estar, conforto e autoestima da mulher, e se posicionando publicamente em pautas como equidade de gênero, representatividade e inclusão. Nesse contexto, o programa **“PICCADILLY ENCORAJA ELAS”** nasce como uma extensão natural dessa essência, trazendo para dentro da organização o mesmo compromisso que a marca assume com suas consumidoras: o de caminhar lado a lado com as mulheres, promovendo avanços concretos.

Do ponto de vista estratégico, a iniciativa contribui para a retenção e desenvolvimento de talentos femininos, criando uma trilha clara de crescimento profissional que fortalece o engajamento e o senso de pertencimento. Neta do

fundador Almiro Grings e hoje CEO da PICCADILLY Company, Cristine Grings pode dizer com orgulho que a empresa evoluiu em gestão. Hoje – com três mulheres da família à frente da companhia - está muito diferente do tempo em que apenas homens eram vistos como possibilidade de futuro para os negócios, embora a executiva entenda que, décadas atrás, a cultura empresarial era outra. Cristine também dá seu depoimento sobre o programa **“PICCADILLY ENCORAJA ELAS”**:

“O programa nasceu de uma escuta atenta e de uma convicção profunda: não poderíamos seguir como uma marca que encoraja mulheres em sua caminhada sem olhar, com a mesma intensidade, para dentro da nossa própria casa. Ver que, apesar de termos tantas mulheres talentosas em nossas unidades, poucas estavam em cargos de liderança, foi o sinal de que precisávamos agir com propósito, com estrutura e com coragem. Esse programa é mais do que uma iniciativa de desenvolvimento profissional. Ele é sobre criar espaço para que nossas colaboradoras se reconheçam como líderes, para que tenham voz, para que acreditem que podem. Elas nos mostram, todos os dias, que quando abrimos caminho, o talento floresce. Tenho orgulho de ver esse projeto se tornando uma política viva dentro da PICCADILLY e mais ainda de ver que estamos construindo uma cultura onde cada mulher sabe que pode ser protagonista da sua própria jornada.”

Ao encerrarmos este relato, destacamos um fato novo que reforça ainda mais a percepção da equipe sobre o espaço para mulheres na PICCADILLY. A empresa anunciou recentemente a **promoção da primeira Diretora mulher que não faz parte da família fundadora**, informação de grande relevância para as profissionais internas pelo sentimento de possibilidade de carreira, e elevando o número de mulheres no

quadro de Direção. O grupo passa a ser composto por 4 mulheres e 3 homens (**Anexo 7**) com a condução de **Sabrina Thielo Jenisch**, HEAD de Gestão de Pessoas, para o cargo de Diretora de Recursos Humanos.

“É com imensa gratidão e entusiasmo que compartilho minha promoção ao cargo de Diretora de Recursos Humanos da PICCADILLY. Esta conquista é resultado de um trabalho conjunto, pautado por dedicação, respeito e alinhamento aos valores que tornam a PICCADILLY uma empresa única: humana, cuidadosa e comprometida com o bem-estar de seus colaboradores. Acredito que um ambiente de trabalho saudável é construído com base na escuta ativa, no reconhecimento das individualidades e no incentivo ao crescimento pessoal e profissional de cada membro da equipe. Neste novo desafio, meu compromisso é fortalecer ainda mais essa cultura, implementando práticas que promovam a inclusão, a equidade e o engajamento de todos os colaboradores. Juntos, continuaremos a construir um ambiente onde o ser humano é o centro de todas as ações, refletindo nossa missão de ser uma empresa que cuida, respeita e valoriza as pessoas.”

Investindo no desenvolvimento de lideranças femininas, a empresa se antecipa às transformações do mercado, promove inclusão fortalece vínculos. E mostra que o número de mulheres jamais será problema para o futuro de qualquer negócio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABICALÇADOS - Associação Brasileira da Indústria de Calçados. *Relatório Setorial Indústria de Calçados*. Novo Hamburgo, RS, 2024.

COVEY, Stephen R. *O 8º Hábito: da eficácia à grandeza*. Rio de Janeiro, RJ, Alta Books, 2017.

EXAME. *35% das mulheres têm medo de engravidar e perder o emprego, diz pesquisa.* Disponível em [35% das mulheres têm medo de engravidar e perder o emprego, diz pesquisa | Exame](#)

Forbes Brasil. *Mulheres são mais eficazes que os homens na liderança, diz pesquisa. 2023.* Disponível em <https://forbes-com-br.cdn.ampproject.org/c/s/forbes.com.br/forbes-mulher/2023/04/mulheres-sao-mais-eficazes-que-os-homens-na-lideranca-diz-pesquisa/?amp>

GOLEMAN, Daniel. *Leadership that get results.* Boston, MA, Harvard Business Review, 2017

Ministério do Trabalho e Emprego. *Relatório de Transparência Salarial, 2024.* Disponível em [apresentação Transparência Salarial Agregado250324.pptx - Apresentações Google](#)

ONU Mulheres. *Panorama de Gênero 2024.* Disponível em <https://www.onumulheres.org.br/noticias/panorama-de-genero-2024/>

PAGE, Michael. *Mulheres na Liderança: A Importância da Diversidade de Gênero nas Empresas.*

Disponível em [Mulheres na Liderança: A Importância da Diversidade de Gênero nas Empresas | Michael Page](#)

AUTORAS

- **Manoele Schneider**, Coordenadora de Gestão de Pessoas, responde pela Gestão de Recursos Humanos da unidade fabril de Rolante. Líder do Projeto PICCADILLY ENCORAJA ELAS.
- **Sabrina Thielo Jenisch**, Diretora de Recursos Humanos, responde pela área corporativa de Gestão de Pessoas, Medicina e Segurança do Trabalho – Apoiadora do programa PICCADILLY ENCORAJA ELAS.
- **Tauane Carolina Pereira Martins**, Analista de Treinamento e Desenvolvimento, responde pela área de Educação Corporativa - Apoiadora do programa PICCADILLY ENCORAJA ELAS.