

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CONTEXTO TECNOLÓGICO NA PERCEPÇÃO DAS MULHERES¹

RESUMO:

Objetivo do estudo: Compreender a percepção das mulheres em relação às oportunidades, aos desafios e às dificuldades encontradas em incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho. Metodologia/abordagem: Optou-se pela realização de um estudo descritivo com abordagem qualitativa que se realizou com nove mulheres vinculadas ao campo da tecnologia. A etapa de coleta de dados consistiu na aplicação de entrevistas semiestruturadas elaboradas com o auxílio de um comitê de avaliação especializado. A análise dos dados ocorreu por meio do *software* NVIVO®. Principais resultados: Os resultados revelam que a divisão sexual do trabalho vem sendo modificada e não superada. Além disso, denota-se que as demandas por participação consentem analisar a complexidade da dinâmica de dominação, composta por resistência e discriminação exacerbada ao gênero. Outrossim, a predominância masculina e o contexto histórico-cultural também delimitam a presença feminina na tecnologia, impactando na amplitude de profissionais na área. Contribuições acadêmicas: O tema em questão retrata uma demanda pertinente para diversas áreas do conhecimento, sobretudo naquelas em que os estudos ínfimos. Contribuições práticas: Os levantamentos do estudo auxiliam com a gestão de organizações de tecnologia, uma vez que poderão reavaliar seus quadros funcionais destinados as mulheres, bem como propor melhorias para o aperfeiçoamento profissional das mulheres, resultando numa possível ascensão profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Divisão sexual do trabalho; tecnologia; mulheres; trabalho.

SEXUAL DIVISION OF LABOR IN THE TECHNOLOGICAL CONTEXT IN THE PERCEPTION OF WOMEN

ABSTRACT:

Purpose of the study: To understand the perception of women in relation to the opportunities, challenges and difficulties encountered in technological incubators, in light of the sexual division of labor. Methodology/approach: It was decided to carry out a descriptive study with a qualitative approach that was carried out with nine women linked to the field of technology. The data collection stage consisted of the application of semi-structured interviews prepared with the help of a specialized evaluation committee. Data analysis was performed using the NVIVO® software. Main results: The results reveal that the sexual division of labor has been modified and not overcome. Furthermore, it is denoted that the demands for participation allow for the analysis of the complexity of the dynamics of domination, composed of resistance and exacerbated gender discrimination. Furthermore, the male predominance and the historical-cultural context also delimit the female presence in technology, impacting the breadth of professionals in the area. Academic contributions: The topic in question portrays a relevant demand for several areas of knowledge, especially those in which the smallest studies. Practical contributions: The study's surveys help with the management of technology



organizations, since they will be able to reassess their functional frameworks for women, as well as propose improvements for the professional improvement of women, resulting in a possible professional advancement.

KEYWORDS: Sexual division of labor; technology; women; work.

INTRODUÇÃO

É notável que as condições sociais e históricas tenham significativamente influenciado nas mudanças relacionadas ao trabalho feminino, porém somente a partir da década de 1970 que a participação da mulher no mercado de trabalho tornou-se explícito no Brasil. Sendo assim, a inserção da mulher no mundo do trabalho e, notadamente, no contexto organizacional, provocou impactos tanto no comportamento da mão-de-obra como também na organização do trabalho (Cappelle *et al.* 2013; Molinete *et al.*, 2017).

Ainda assim, com a maior presença feminina no ambiente de trabalho as organizações são fortemente caracterizadas por valores masculinos (Khoudja; Platt, 2018) nos quais as noções dominantes de racionalidade sustentadas e valorizadas são articuladas a uma concepção tradicional de masculinidade que afeta diretamente as expectativas sobre todos os indivíduos (Molinete *et al.*, 2017).

Conforme elucidam Guetto, Luijckx e Scherer (2015) a expansão da participação feminina na força de trabalho, é decorrente da maior escolarização e ao aumento da secularização, juntamente com o surgimento e propagação de atitudes de papel de gênero mais igualitários. Entretanto, as mulheres ainda tendem a participação menor do que os homens.

Além do mais, a divisão sexual do trabalho ainda é muito presente na contemporaneidade. De acordo, com as sociólogas feministas Kergoat e Hirata (2021) a problemática da divisão sexual do trabalho e as particularidades das relações sociais de gênero possuem uma longa jornada. Elas emergem na França, em meados dos anos 70, em um cenário social e econômico bastante peculiar: o do movimento feminista da segunda onda e de movimentos sociais consolidados, e com a urgência de novos atores até então ocultos (os jovens, as mulheres, os/as imigrantes). Da mesma forma, é necessário fazer menção do movimento maciço de assalariamento crescente das mulheres, iniciado nos anos de 1960.

A divisão sexual do trabalho tem por característica a incumbência prioritária das mulheres à esfera reprodutiva enquanto os homens são designados à esfera produtiva. Simultaneamente, os homens obtêm funções de forte valor social agregado incluindo trabalho vinculados a religião, políticas e militar. Tratando-se, portanto, da estrutura da divisão sexual do trabalho, em primeiro lugar da separação entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. De modo visível, todas as sociedades operam consoante essa separação. Separação, mas também, e sobretudo, hierarquização: um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher, tanto no plano simbólico quanto no plano econômico (Kergoat, 2000; Kergoat, Hirata; 2021).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) realizou uma pesquisa referente a participação das mulheres no mercado de trabalho, e constatou que mulheres com 15 anos ou mais de inserção laboral foi de 54,5%, enquanto entre os homens chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2%. O patamar elevado de desigualdade se manteve ao longo da série histórica e se manifestou tanto entre mulheres e homens brancos, quanto entre mulheres e homens pretos ou pardos.

Contudo, mesmo conquistado a emancipação profissional as mulheres ainda encontram dificuldades de acessibilidade no mercado de trabalho, especificamente, em áreas ditas como masculinas, como é o caso da tecnologia. Freitas e Luz (2017) e Silva *et al.* (2019) elucidam que há exclusão e segregação da minoria de mulheres em determinadas áreas de conhecimento, como

Ciências Exatas, Engenharias e Tecnologia, confirmando que há certos estereótipos de gênero que freiam a inserção das mulheres no mercado de trabalho de tecnologia, sobretudo em incubadoras tecnológicas.

Diante das considerações expostas, ao observar o mercado de trabalho para mulheres sob a óptica da divisão sexual do trabalho, o presente trabalho tem como objetivo compreender a percepção das mulheres em relação às oportunidades, aos desafios e às dificuldades encontradas em incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho. Assim, denota-se a relevância do presente estudo posto que, visa contribuir para a ampliação da perspectiva teórica haja vista que, o trabalho sofre mudanças conjunturais de modo político, econômico e social, e isso abrange as mulheres. Além do mais, na contribuição prática o estudo visa ressaltar as possibilidades de crescimento profissional, indicando melhorias na gestão das incubadoras tecnológicas destacando o papel da mulher nesse processo.

O estudo está estruturado em cinco seções: a primeira contemplou a introdução; na segunda seção está descrito o referencial teórico que versa acerca do referencial teórico, a terceira contém os procedimentos metodológicos utilizados, seguida pela quarta seção, na qual estão descritas a análise e discussão dos dados e a quinta corresponde as considerações finais da pesquisa.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO – ALGUMAS REFLEXÕES

Diversos estudos se voltam para a análise da divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2000; Hirata, 2007; 2012; Hirata, Kergoat, 2021; Melo, Morandi, 2021), e problematizam o modo como as opressões de gênero acabam por refletir na forma como a mulher se insere, ou até mesmo deixa de se inserir, no mercado de trabalho (Duarte, 2018).

A reflexão sobre o gênero, conforme é compreendido, não pode ser realizada de maneira desconectada de todo o contexto socioeconômico em que a questão se insere. Para além disso, se o desenvolvimento do capitalismo se aproveitou e continua a desfrutar dessa forma de opressão, é preciso ir à raiz do problema, indagando o surgimento do capitalismo e as bases sobre as quais ele se edificou para, a posteriori, analisar o modo como o gênero foi e continua a ser um fator importante para a manutenção do sistema, particularmente em termos de divisão do trabalho (Duarte, 2018; Nicoli, 2020).

Compreender as sociedades atuais e sua evolução passa, portanto, pela identificação da centralidade do trabalho (Hirata, Kergoat; 2021). Assim, para Krishnan et al. (2008) e Conroy, Ruaark e Tan (2020) a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres posições desiguais (cargos mais baixos, disparidade de remuneração, sub-representação das carreiras, trabalho em condições precárias) limitando o potencial econômico das mulheres.

Comumente, a divisão sexual do trabalho opera como uma divisão social que evidencia a hierarquia do trabalho do homem sobre a mulher, bem como a distinção entre o que é trabalho de homem e o que é trabalho da mulher (Julião, Dutra; 2020). Os autores Cisne e Santos (2018) ressaltam que como resultado de relações sociais e históricas, a divisão sexual do trabalho, ainda que em todo o tempo preserve os princípios da hierarquia (homem sobre mulher) e da separação (o que é de homem e o que é de mulher), está sujeita a transformações, se adaptando ao contexto cultural, social e econômico de cada época.

As desigualdades entre os sexos são utilizadas como fatores para a “atualização da sociedade competitiva na constituição das classes sociais” (Saffioti, 2013). Ademais, as desvantagens sociais evidenciadas sobre as desigualdades entre os sexos permitem à sociedade capitalista em formação e em pleno desenvolvimento explorar o máximo da mais-valia absoluta com a intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho, salários reduzidos, disparidade de gênero e

remuneração, ausência de oportunidades profissionais, e as sub-representações das mulheres nos ambientes organizacionais (Rocha, 2018).

Hirata e Kergoat (2021) ressaltam alguns traços marcantes da divisão sexual do trabalho, estes estão contidos na Figura 1.

Figura 1 – Especificidades marcantes da divisão sexual do trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Hirata e Kergoat (2021).

As proposições contidas na Figura 1 refletem a dinâmica atual do trabalho em relação às mulheres. Percebem-se as estimações, as sub-representações e as hostilidades que mulheres sofrem no mercado de trabalho, as quais, em muitos casos, ocorrem de maneira velada. Essas opressões, no entanto, estão presentes na diferenciação dos salários, na redução de vagas de trabalhos destinadas às mulheres, na inviabilização de promoção laboral e no fator maternidade, que se configura como um revés na carreira profissional. Todos esses fatores soam como desvantagem quando as mulheres são comparadas aos homens.

Entende-se que, embora alguns dos princípios básicos da divisão sexual do trabalho sigam operantes, eles têm passado por importantes modificações históricas e as mulheres têm adentrado muitos espaços laborais até então estritamente masculinos. Acrescido a isso, Hirata e Kergoat (2021, p. 25) reforçam que “nesse novo contexto [...] ‘trabalho de homem’ e ‘trabalho de mulher’ continuam sendo uma oposição atual, mesmo se os trabalhos de uns e outros se modificam”. Posto isso, o tópico subsequente trata das incubadoras tecnológicas.

INCUBADORAS TECNOLÓGICAS

O desenvolvimento e a disseminação das tecnologias de informação e comunicação provocaram uma transformação radical em relação a como são alocados os esforços para produzir e distribuir produtos e serviços (Gamarra, Guerrero, 2015; Marcuzzo *et al.* 2019). Contudo, as transformações ocorridas trouxeram novos conceitos e abordagens para o desenvolvimento social e econômico, em que as interações entre as empresas, o governo e as universidades são de fundamental relevância.

Neste ínterim, é natural que as organizações estejam à procura de um diferencial para atingir seus objetivos e alcançar posições de destaque no mercado competitivo (Marcuzzo, Santos, Siluk; 2017).

O surgimento das primeiras incubadoras data da década de 50 em Nova York, em que, quase sempre estavam vinculadas a parques tecnológicos que possuem a singularidade de constituir um grande elo na geração de conhecimento, bem como transferirem as pesquisas desenvolvidas em universidades e institutos de pesquisas e desenvolvimento em geral, para o setor produtivo. As incubadoras adequadas nesses parques tecnológicos serviram como um elo no apoio à formação de novos empreendimentos de alta tecnologia (Leite, 2000; De Azevedo, Gaspar, Teixeira; 2016).

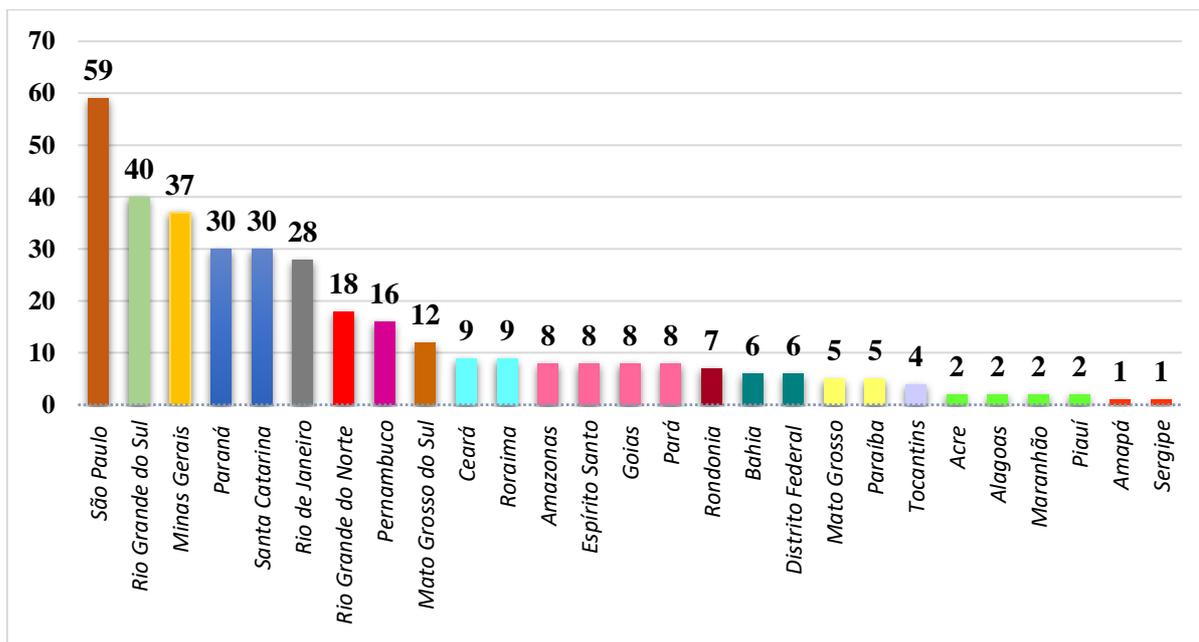
Dessa forma, inicialmente as incubadoras eram voltadas apenas para setores de conhecimento científico-tecnológico, portanto eram constantemente nomeadas de incubadoras tecnológicas ou incubadoras de base tecnológica, precisamente por abrigar empresas cujos processos, serviços e produtos derivam de pesquisa científica (Anprotec, 2019). Na literatura existente são encontradas diversas definições para este tipo de empresa. Dentre as definições existentes, e uma das mais coerentes é destacada por Telles e Mato (2013), que retrata incubadoras tecnológicas como um empreendimento resultante de um modelo de negócio inovador, escalável e flexível o suficiente para sofrer alterações durante o processo de lançamento, desenvolvimento e maturação do negócio.

As incubadoras tecnológicas têm como papel principal a contribuição para a ascensão de projetos empresariais, a fim de transformá-las em negócios altamente competitivos no mercado em que estão inseridas (Amaral, Hack Neto, 2020), durante a após o período de incubação (Dornelas, 2002).

Outra consideração que se faz necessário salientar é a diferença entre uma empresa de incubadora tecnológica e uma pequena empresa. Embora uma empresa estabelecida (mesmo pequena), tenha um modelo de negócio validado, as empresas de incubadoras tecnológicas estão em busca de um modelo de negócios. Empresas incubadas tem algumas características recorrentes, tais como: pouca experiência, limitação de recursos, várias influências, tecnologia dinâmica e mercados (Paternoster *et al.* 2014).

O mapeamento de empreendimentos inovadores no Brasil, conduzida pela Anprotec (2019), revelou que há 363 incubadoras brasileiras ativas que mantiveram atividades entre 2017 e 2019. O funcionamento dessas incubadoras foi constatado por meio do contato direto com as incubadoras, pela presença e atividade no meio digital, pela abertura de chamada para incubação de empresas nos anos avaliados (Anprotec, 2019). O Gráfico 1 apresenta o número de incubadoras por estado no Brasil.

Gráfico 1 - Número de incubadoras por estado no Brasil (2019)



Fonte: Anprotec, CNPq, MCTIC (2019, p. 20).

Como pode ser visualizado no Gráfico 1, as regiões Sul e Sudeste contemplam 100 e 132 incubadoras. Denota-se que o estado de São Paulo possui o maior número de empresas incubadas, seguido pelo Rio Grande do Sul, com 40, Minas Gerais, com 37, Paraná e Santa Catarina, ambas com 30, e Rio de Janeiro, com 18.

Nos estudos seminais de Marcuzzo *et al.* (2019), a região Sudeste tem maior representatividade quanto ao número de incubadoras tecnológicas. Esse dado tem como justificativa o recebimento de mais da metade dos investimentos em Ciência e Tecnologia (C&T) de todo o Brasil, perfazendo um total de 53,25%, sendo a primeira região em número de incubadoras de base tecnológica do país (41,03%), abrangendo 44,91% das IES. Assim, o maior investimento em C&T e o número de IES na região Sudeste pode ser um fator explicativo da presença majoritária de IBT.

Para tanto, a participação feminina no mercado de trabalho no setor de tecnologia corresponde a 24% dos trabalhadores, contrastando com 76% de cargos destinados ao público masculino. Esses dados revelam a disparidade da atuação da mulher no mercado de trabalho do setor de tecnologia, assim como ratificam a relevância da realização do presente estudo (Softex, 2019). Esses dados corroboram com as inquietações dos autores para com o desenvolvimento do respectivo estudo, e para os apontamentos de melhorias para o cenário da inserção da mulher nos espaços de tecnologia. A seção seguinte se dedica a apresentar o percurso metodológico que se operacionalizou no presente estudo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando atender o objetivo proposto neste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Um estudo descritivo conforme destaca Cooper e Schindler (2016, p. 22) “tentar encontrar respostas para as perguntas que em algumas vezes representam uma incógnita. Assim, o pesquisador tenta descrever ou definir um assunto, muitas vezes criando um perfil de um grupo de problemas, pessoas ou eventos”.

No que tange a abordagem qualitativa, Sampieri; Collado e Lucio (2013) frisam que o enfoque qualitativo busca compreender a perspectiva dos participantes (indivíduos ou grupos pequenos de pessoas que serão pesquisados) sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar em suas experiências, ponto de vista, opiniões e significados, isto é, a forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade.

O objeto de estudo da presente pesquisa são as mulheres que possuem vínculos empregatícios com incubadoras tecnológicas, localizadas na região Sul do Brasil. Sendo assim, a população do estudo é composta por 10 mulheres. Os critérios de inclusão foi o de mulheres possuírem relações com incubadoras tecnológicas, ser maior de 18 anos, estar localizada na região Sul do Brasil e consentir sua participação no estudo.

Os dados foram coletados por intermédio de entrevistas semiestruturadas, no período de 18 de agosto de 2021 a 21 de setembro de 2021, via *Google Meet* em função do distanciamento social, em virtude da pandemia da COVID-19. O roteiro foi elaborado com a contribuição do Comitê de Avaliação, composto por cinco especialistas do setor de tecnologia. A intenção da formação do respectivo Comitê é assegurar a pertinência das perguntas, dos vocabulários e das expressões que remetem a elementos exclusivos do setor de tecnologia. É importante frisar que o estudo foi aprovado pelo Comitê de ética em pesquisa, e foi registrado sob o n°. 52863421.3.0000.5346.

A análise dos dados foi fundamentada na descrição de Minayo (2010) em que a autora transita por meio dos dados para o grau conceitual, em outros termos, os indícios obtidos com a pesquisa de campo são classificados conforme a concepção ou categorias estabelecidas. Destarte, procedeu-se a sumarização e apresentação dos dados, os quais foram agrupados em conformidade com suas respectivas categorias. Para tanto, os elementos analíticos para o estudo foram elencados como: oportunidades, desafios e dificuldades, esses emergiram do campo *a posteriori*. Fez-se uso também para a análise dos dados, o *software* NVIVO®, uma vez que ele qualifica ainda mais a pesquisa qualitativa, reduzindo o tempo destinado à organização dos dados e prevenindo perdas oriundas de grandes volumes de dados (Teixeira, Becker, 2001; Mozzato, Grzybovski, Teixeira; 2016).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Apresentam-se, nesta seção, os resultados obtidos em cada uma das categorias analíticas elencadas para esse estudo. Assim, na primeira etapa da análise dos dados compreende a realização de uma descrição e análise da amostra e do perfil das mulheres vinculadas as incubadoras tecnológicas. Em um segundo momento, disserta-se sobre os achados acerca das oportunidades que as mulheres encontram no ambiente das incubadoras tecnológicas. Em seguida, apresenta-se a categoria dos desafios na carreira em tecnologia, e finaliza-se com as dificuldades relatadas pelas participantes da pesquisa.

DESCRIÇÃO DA AMOSTRA E PERFIL DAS ENTREVISTADAS

A população do estudo é constituída por mulheres que atuam no segmento de tecnologia, especificamente em incubadoras tecnológicas na região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) do Brasil.

Participaram da pesquisa 9 mulheres, e estas são designadas como E1, E2, E3, e assim sucessivamente, até E9, seguido da sigla do estado em que estão situadas. Ademais, as caracterizações do perfil das entrevistadas são descritas na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização do perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Grau de Escolaridade	Estado Civil	Tempo de empresa	Função
E1_PR	34 anos	Mestrado em Engenharia da Produção	Divorciada	4 anos	Assessora em Engenharia de Software
E2_PR	29 anos	Mestrado em Computação Aplicada	Solteira	5 anos	Programadora
E3_PR	25 anos	Especialização em Engenharia Ágil de Software	Casada	3 anos	<i>Web Designer</i>
E4_PR	25 anos	Graduanda em Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Solteira	3 anos	Desenvolvedora de <i>Software</i>
E5_RS	37 anos	Licenciatura em Física	Casada	4 anos	Gestora de Incubadora Tecnológica
E6_RS	25 anos	Mestrado em Tecnologias Educacionais em rede	Solteira	1 ano	Desenvolvedora de Sistemas
E7_SC	57 anos	Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento	União Estável	3 anos	Gestora de Incubadora Tecnológica
E8_SC	49 anos	Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento	Casada	1 ano	<i>Headhunter</i> de talentos na tecnologia
E9_SC	39 anos	Mestrado em Engenharia do Conhecimento	Casada	5 anos	Gestora de Incubadora Tecnológica

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos dados pessoais das 10 entrevistadas, observa-se, na Tabela 1 que a faixa etária varia entre 25 a 57 anos. Quanto ao grau de escolaridade infere-se que todas as mulheres possuem e/ou cursam curso do ensino superior. Destaca-se, o grau de instrução das mulheres que possuem doutorado na área de exatas. Esses dados, vão ao encontro com a pesquisa de Estatística de Gênero, empreendida pelo IBGE (2021), que revelou que o nível de escolaridade das mulheres, é superior ao dos homens, sendo que, entre eles 21,5% frequentavam o ensino superior, comparado com 29,75% das mulheres.

Em relação ao estado civil, a maioria das mulheres são casadas, seguida de três solteiras, uma que se declarou divorciada e uma em união estável. Sobre os dados ocupacionais das mulheres entrevistadas, verifica-se que o tempo de empresa varia entre 1 a 5 anos. Salienta-se que todos os cargos exercidos por elas têm relação direta com a tecnologia, designados como: programadora, gestora de incubadora tecnológica, desenvolvedora de sistemas, *web designer*, assessora em engenharia de *software* e *headhunter* de talentos na tecnologia.

CATEGORIA ANALÍTICA – OPORTUNIDADES

Designa as descrições das oportunidades profissionais que as mulheres podem usufruir em seu ambiente de trabalho na tecnologia, haja vista que esse contexto de labor ainda é pouco explorado pelas mulheres conforme dados apresentados.



Ashcraft *et al.* (2012) ressaltam que, geralmente, as carreiras de tecnologia são vistas para homens, não para mulheres. Apontam também que há uma visão impregnada de que o profissional de tecnologia precisa ser “nerd” e que se exige ficar muito tempo sentado à frente de um computador, com pouca interação com outras pessoas. A predominância de homens em carreiras de tecnologia é afirmada pela E4_PR, que salienta que “eu vejo que é um ambiente mais dominado por homens, não tem tantas mulheres e [...] eu acho que realmente falta a visibilidade.

Quando indagado as participantes a respeito das oportunidades que possuem no campo da tecnologia, os seguintes relatos são constatados:

[...] já vi na Magazine Luiza eles tem a equipe de TI ali, o Luiza Code [...] eu vejo vagas, que é como que tá escrito ‘vagas formativas para mulher’, é eu já me inscrevi numa dessas vagas, e eles nunca me responderam (risos), mas eu já vi sim. Aí tem outras já que antigamente eles colocavam programador e entre aspas né, aí hoje tá mudando muito também né, a maioria que eu vejo assim no *LinkedIn*, nas redes sociais pelo menos é ‘procuramos pessoa programadora’ né. Mas tem essas vagas específicas sim (E2_PR).

[...] oportunidade é surgindo né pra homens e mulheres, exigindo pros dois a mesma coisa que entregue determinado valor. Mas é nítido quando você entra numa empresa que a maioria são homens não adianta nessa área assim. Os cargos de gestão a maioria são homens sempre, é então é eu acredito que tem dois pontos tem a questão que a mulher tem dificuldade, [...] mas tem outra questão também que é o fato de que na área é natural, já é mais homens que mulheres atuando nessa área (E3_PR).

Nos depoimentos acima é possível inferir que na percepção das entrevistadas as mulheres possuem oportunidades profissionais, como mencionado pela E2_PR e E3_PR, são vagas de trabalho direcionadas a mulheres, com ênfase a programação. Contudo, é notável que a predominância, ainda é homem que possuem grande parte das funções na tecnologia.

Para Tabak (2007), Freitas, Luz (2017) e Decol (2022) a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho após a conclusão de um curso tem se constituído num fator de freio e limitação para ampliar mais rapidamente a participação feminina na área tecnológica. Porém, persistem ainda estereótipos em relação à inadequação de determinadas profissões, que muitos afirmam que deveriam continuar a ser exclusivamente masculinas. Os argumentos improcedentes utilizados são os mais variados – desde a incompatibilidade biológica, vinculada à maternidade até o fator das mulheres contraírem casamento e se tornarem mães, relacionados ao fator prejuízo ao empregador.

Embora a qualificação da mulher em relação ao homem seja superior, e com todos os avanços em termos de competência técnica, escolarização, conhecimento, ainda é perceptível barreiras que impedem elas de avançarem nos cargos dentro da área da tecnologia, especialmente na área *hard* da tecnologia. Destaca-se os relatos a seguir que expõem tal concepção.

[...] eu enxergo ali na incubadora da UFSM, mas no Brasil acredito que aconteça assim desse preconceito, mas não necessariamente por preconceito e sim por buscar alguém mais qualificado. Então, por isso até que existem alguns programas de capacitação de mulheres pra contratar mulheres que não tenham experiência ainda, não tenham tanto conhecimento, pra aprende junto por que se for contrata só quem já sabe, aí vai ser difícil (E6_RS).

[...] Na incubadora nós temos assim na parte mais de gestão, administrativa das incubadoras são ocupadas por mulheres né. [...]. Mas fica com essa parte mais de gestão da incubadora, a parte assim operacional né, de ir lá e de monta uma incubadora, de trabalha numa tecnologia, grande parte 90% é masculino, sabe. (E7_SC).

Ao analisar os trechos das falas, observou-se, a necessidade de qualificação constante da mulher para alcançar posto de trabalho almejado por elas, e assim demonstrar sua competência e qualificação

nessa área masculinizada. Do mesmo modo, ratifica-se a alocação das mulheres na gestão das incubadoras, especificamente no departamento administrativo. E homens, estão estrategicamente destinados no operacional (desenvolvimento de *software*, programação, *full stack*).

Ratificando Julião e Dutra (2020) avultam que o preconceito e a discriminação em relação à divisão sexual do trabalho são fenômenos específicos, universais e sobretudo apropriados por diversos modos de produção. Contudo, no capitalismo esse contexto se apresenta intensamente, repleto de particularidades que devem ser analisadas de maneira crítica e cautelosa. Para a produção e reprodução, a sociedade capitalista “[...] se apropria de parâmetros específicos de opressões direcionadas às reconhecidas ‘minorias sociais’ para justificar a sobreposição de uma classe sobre a outra” (Menezes, 2018, p. 2). Decorre, sem dúvidas, o retrato da naturalização da desigualdade em que, muitas vezes ocorrem de modo invisível.

Hirata e Kergoat (2021, p. 28) asseguram que as mulheres têm um papel central porque “são provedoras de cuidados gratuitos no domicílio e cuidados profissionais em instituições e nas residências fora de sua família. Elas têm um papel central porque a sociedade atribui o trabalho doméstico e de cuidados a um dos sexos, cristalizando a divisão sexual do trabalho”. Alinhado ao descrito a E1_PR elucida que “as mulheres o problema é que elas ainda têm aquele paradigma de ir pro cuidar, fazer enfermagem, fazer medicina, massoterapeuta, essa visão de cuidadora ainda. Quando se fala em engenharia a mulher já ‘Meu Deus!, eu nunca fui boa em matemática’”. E continua afirmando que “o formato de aprendizado, eu sempre falo que ainda se padroniza o formato de aprendizado masculino né”.

Essas revelações denotam ainda o paradigma que as mulheres devem estar vinculadas a profissões ligados ao cuidar (docência, medicina, serviço social), entre outras. No entanto, as áreas de exatas (tecnologia, engenharia) destinam-se ao público masculino. Corroborando, Tabak (2007, p. 13) aludem que,

É fácil observar que uma proporção consideravelmente maior de meninas se encaminha para os cursos de pedagogia ou educação, enfermagem, nutrição, psicologia, direito. É verdade que nos cursos de medicina, biologia e a química, ainda se encontra um percentual às vezes significativo de mulheres - mas as ciências ditas duras ou exatas, as ciências da natureza, da matemática e, principalmente, nas diferentes subáreas da engenharia, a proporção de mulheres é muito pequena.

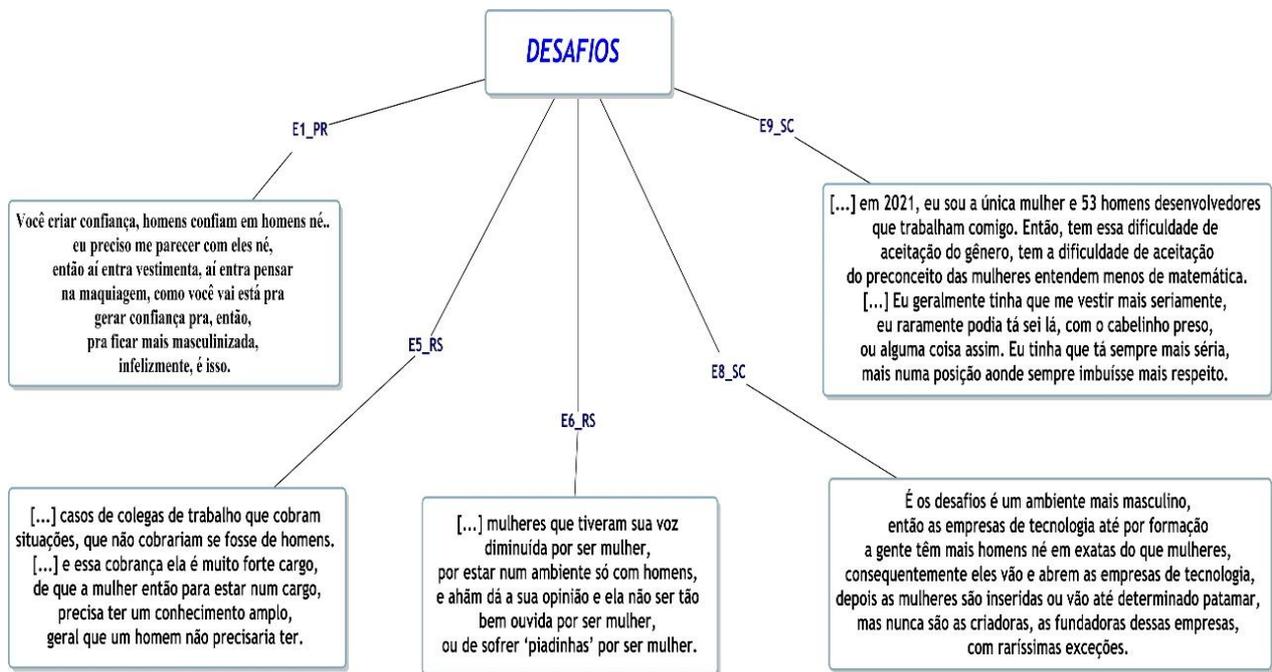
Ademais, as qualificações masculinas são caracterizadas por sua aquisição no meio social e vivência coletiva, enquanto que as qualificações femininas são apreendidas nos lares e construídas individualmente (Kergoat, 2002, p. 51-52). Em meio, a tantas lutas e conquistas femininas, o preconceito, a discriminação de gênero ainda é latente em nossa sociedade, e reprimi em muitos casos, as oportunidades profissionais femininas.

CATEGORIA ANALÍTICA – DESAFIOS

Estudo desenvolvido por Rahman *et al.* (2020) menciona que ainda há lacunas de pesquisas sobre os desafios das mulheres em ambientes de tecnologia, sendo necessário desenvolver estudos que busquem auxiliar na construção do conhecimento e de soluções para esses contratempos.

Os trechos selecionados das falas contidas na Figura 2 apontam diferentes percepções para esse elemento de análise, evidenciando as visões e percepções singulares das mulheres entrevistadas.

Figura 2 – Aserções sobre os desafios



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mostra a Figura 2, os desafios apontados pelas mulheres entrevistadas citam, a ausência de confiança, a forma como se comportar por meio da vestimenta, a ponderação da utilização de maquiagem, cobranças constantes em termos de qualificações técnicas e conhecimento, ser alvo de ‘piadas’ em decorrência do gênero, ambientes na sua totalidade masculinizado, limitações para ascenderem em outras posições profissionais nas incubadoras tecnológicas, menor representatividade, dificuldade de aceitação de gênero, e manter uma postura que exige respeito.

Os debates quanto a equidade de gênero, a discriminação e todas as outras formas de tratamento as mulheres nos últimos tempos, são pauta de inúmeras mobilizações, especialmente no território brasileiro, por meio da mídia, organizações governamentais e a sociedade civil. No entanto, as manifestações de machismo ainda são recorrentes, bem como a influência do patriarcalismo ainda são visíveis, foi necessária luta durante décadas para ir superando, pouco a pouco, todos esses diferentes percalços. Porém, alguns ainda persistem (Tabak, 2007; Hirata, Kergoat; 2021).

De fato, são visíveis ainda na sociedade brasileira as marcas de barreiras que impedem ou dificultam uma expansão mais rápida e mais qualificada da presença feminina. Na área da tecnologia, em particular, os preconceitos são naturalmente perceptíveis, em especial quando se trata de mercado de trabalho, ainda que o desempenho qualificado de muitas mulheres conseguiu derrubar muitas barreiras e desmascarar muitos preconceitos (Hirata, Kergoat; 2021; Decol, 2022).

A Figura 3 apresenta breve esboço em relação a categoria desafio, tecendo a correlação com as palavras mais citadas.

Figura 3 – Frequência de palavras sobre desafios



Fonte: Dados da pesquisa.

Para Santos (2019) a presença crescente das mulheres nas mais diversas esferas da sociedade, não conseguiu apagar diferenças em torno de direitos e de oportunidades, culminando com desafios constantes, e assim permanecendo determinadas relações de desigualdade que demarcam papéis tradicionais atribuídos às mulheres.

O excerto da fala da E1_PR retrata o desafio de constantemente se assemelhar ao masculino, para permanecer no mercado de trabalho e como ela própria se refere “fechar os contratos” que necessita. “Eu brinco que as vezes eu opto por ir de óculos não ir de lente, por usar terno, usar cores mais escuras, porque eu preciso me parecer com eles”. Corroborando com a fala da E1_PR, as autoras Hirata e Kergoat (2021, p. 226) salientam que “a divisão sexual do trabalho pode, porém, assumir diferentes formas. Sua divisão não é estanque; pelo contrário, ela é permeável aos fenômenos sociais e, portanto, está sujeita às reproduções sociais desses fenômenos, bem como às rupturas que o tempo e o espaço apresentam”.

CATEGORIA ANALÍTICA – DIFICULDADES

As dificuldades como elemento de análise desse estudo, denota as contrariedades e obstáculos no entendimento das mulheres entrevistadas, ao longo de suas respectivas trajetórias profissionais no campo da tecnologia. Assim, destaca-se no Quadro 1 alguns excertos relevantes que contemplam a referida categoria.

Quadro 1 – Proposições sobre as dificuldades

Proposições	Palavras-chaves
[...] rótulo de burra né. Acho que isso é muito forte, principalmente na área de tecnologia. [...] eu sou jovem ainda né você sempre perde pro mais velho, pro homem, na hora do fechamento de contrato. Quem é você pra saber sobre tecnologia né. A gente só tem meninos aqui, como que você vai ensinar sobre engenharia de <i>Software</i> , como que você vai explicar isso né (E1_PR).	Burra Jovialidade Perder fechamento de contrato
Eu lembro que eu comecei a atuar nessa área, mas eu ouvia da própria gestão coisas do tipo, “Ah, não! Aquela lá, é menina por isso que ela tem dificuldades”, e aí insinuavam coisas nesse sentido e que acabava deixando a gente com aquela sensação, que realmente “não, eu realmente não consigo”, “isso, não é pra mim”, e tudo mais né (E3_PR).	Menina Não é pra mim
[...] tava difícil assim pela falta de experiência né. [...] teve a questão que eu fiquei um pouco chateada ali, “ah, não tem vaga”, mas daí alguns colegas iam lá e mandavam e conseguiam né, não sei se tinham um certo ‘preconceito’ ali por ser mulher na área de TI (E4_PR).	Inexperiência Discriminação de gênero
[...] a principal dificuldade que eu sentia no início era da integração (E6_RS).	Integração
[...] dificuldades de acender em cargos de liderança e aí posso te dizer que em várias situações ainda tem isso, por exemplo, na Associação Catarinense de Tecnologia aqui em Florianópolis em Santa Catarina, a gente não tem mulheres no Conselho a gente não tem na FIESC que é uma Federação das Indústrias, se você for olhar na parede da FESC da Universidade Federal não tem uma reitora, nós não temos pessoas que nos representem dentro dos cargos de liderança né, e às vezes quando uma mulher acende e erra, porque daí a mulher não tem o direito de errar, a gente fala “ah, mas era mulher tá vendo só” (E9_SC).	Obstáculos na ascensão de carreira Ausência de representatividade feminina em organizações públicas

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados apresentados no Quadro 1, percebe-se que as dificuldades apontadas pelas mulheres entrevistadas, são elencadas como: ser profissional jovem, limitação das capacidades intelectuais e técnicas, disparidade de gênero, o fato de ser mulher, inexperiência profissional, preconceito, dificuldade de integração com o grupo, em especial pela predominância de homens, obstáculos no progresso profissional, e além disso, mencionou-se a falta de representatividade de mulher em organizações públicas.

Para Oliveira, Mello e Rigolin (2020), apesar das incontáveis discussões que se realiza sobre mercado de trabalho e gênero, ainda persiste a sub-representação de mulheres, principalmente em ambientes masculinizados. Além disso, em muitas situações, as mulheres são forçadas a adiar temporariamente seu crescimento profissional para desempenharem, de forma satisfatória, sua responsabilidade de cuidar da família.

Maia (2016, p. 236) destaca que os papéis das mulheres no mercado de trabalho parecem previamente demarcados por dispositivos sociais que distinguem a qualificação feminina da masculina. Julião e Dutra (2020) direcionam para a necessidade de pensar o gênero de modo extensiva e inclusiva, para além dos limites da concepção biológico-binário, desse modo, o gênero não aduz ao biológico.

De acordo com Maia (2016) os homens trabalham com novas tecnologias, enquanto as mulheres seguem em trabalhos manuais. Como elucidam Leite e Guimarães (2015, p. 359) “o produto de seu trabalho [das mulheres] é de alta tecnologia, mas o seu trabalho não”. Borges (2014) evidencia alguns fatores que conduzem a tendência de polarização em determinadas áreas do conhecimento: (a) ausência de incentivo e orientação da família e da escola no sentido de motivar as meninas para áreas das Ciências e Tecnologia, além de (b) falta de contato com atividades de cunho tecnológico nas instituições educacionais, conduzindo-as na escolha por profissões estereotipadas como femininas.

Assim sendo, é constatado no ambiente escolar que quando os meninos são motivados nas áreas exatas as meninas passam a ver as “profissões masculinas” de difícil acesso ou desinteressantes.

Os estudos de Lins, Machado e Escoura (2016) e Torres et al. (2017) constataram que toda vez que menina tem menos estímulo para fazer algo considerado como masculino, os estereótipos de gênero atuam como um freio para todas as oportunidades de aprendizagem que seriam capazes de leva-la a um outro futuro. Além do mais, essas diferenças entre comportamento feminino e masculino formam desigualdades e hierarquizações, como desvalorização salarial, violências, assédio moral, repressões, sub-representações, temas que têm levado a mobilizações de movimentos reivindicatórios, lutas pela igualdade, posto que, ainda hoje há inúmeras disparidades entre homens e mulheres.

De maneira geral, é necessária maior mobilização das instituições educacionais, órgãos governamentais, sociedade civil organizadas em prol dos estímulos das meninas para que possam integrar os cursos de exatas, especialmente na área da tecnologia. Além disso, é favorável a busca da promoção a longo prazo, da redução das diferenças em termos de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados por Hirata e Kergoat (2007), revelam que a superação das diferenças existentes entre homens e mulheres no trabalho, e na Tecnologia em particular, requisita o incentivo da continuidade dos estudos que podem focalizar os diversos aspectos da divisão sexual do trabalho na mais tenra idade – iniciando dentro de casa, perpassando as diferenças na idade escolar e no ambiente ocupacional, destacando-se as posições distribuídas nas mais altas hierarquias profissionais.

Considerando as percepções descritas, o presente estudo objetivou compreender a percepção das mulheres em relação às oportunidades, aos desafios e às dificuldades encontradas em incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho. Para isso, os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, em que obteve a participação de 9 mulheres vinculadas ao campo da tecnologia. Sendo os dados analisados por meio da abordagem qualitativa e com o auxílio do *software* NVIVO®.

Por meio do respectivo estudo, foi possível identificar que quanto as oportunidades direcionadas as mulheres no campo da tecnologia, há várias empresas que disponibilizam cargos para mulheres, a exemplo da Luiza Code, anúncios no *Linkedin*, que em muitos casos, não designa o gênero e amplifica essas vagas ociosas. No entanto, grande parte das oportunidades são para a gestão das empresas e não para a programação, desenvolvimento de *software* que notadamente são ocupadas pelo público masculino.

Os desafios elencados pelas mulheres entrevistadas frente a tecnologia, são listados como maternidade, cautela no uso de maquiagem e na vestimenta, cuidados constantes na imagem com a intenção de comunicar responsabilidade, confiança, profissionalismo, preconceito de gênero, menor representatividade feminina nos espaços laborais tecnológicos, dificuldade de aceitação de gênero, dentre outros. Ainda que algumas mulheres possam ultrapassar os entraves institucionais, simbólicos e estruturais, isto não significa que o façam em condições de igualdade com os homens e/ou que suspendem as desvantagens que ainda persistem, para as mulheres como grupo, e para as mulheres em posições sociais menos privilegiadas.

No que tange as dificuldades, denota-se que alguns trechos das falas das mulheres entrevistadas, transmitem perplexidade desde a inserção delas no ambiente acadêmico até no ambiente organizacional. Tais relatos são rotulados pela incapacidade intelectual feminina, pelo fato de ser jovem e não transmitir competência na habilidade profissional, pela inexperiência técnica, discriminação de gênero em alguns casos velado, dificuldade de integração, bem como as impossibilidades de progresso profissional pelo fato de ser mulher.

Embora as pesquisas específicas sobre as vicissitudes institucionais à participação femininas nos mais diferentes campos de trabalho sejam valiosas para a análise de como se reproduzem e das alternativas para sua superação, as análises do campo da Sociologia do Trabalho e, especificamente, a abordagem teórica da Divisão Sexual do Trabalho cunhada por Danièle Kergoat e de Helena Hirata auxilia a evitar a ‘incongruência’ de que tudo muda, mas nada muda, compreendendo que se trata de dinâmicas complexas, nas quais os deslocamentos recolocam os conflitos, reposicionam os atores, redefinem mesmo o horizonte possível para a emancipação (Biroli, Quintela, 2020).

Entende-se que no decorrer dos anos houveram muitos avanços, em relação a igualdade e a busca de direito das mulheres, porém os dados aqui apresentados sugerem que há muito a ser feito para impulsionar a participação plena das mulheres no campo da tecnologia, bem como amplificar a igualdade e perecer com os preconceitos camuflados que ainda persistem na sociedade, especialmente no ambiente de trabalho. Salienta-se também que parte das dificuldades é específica de um grupo de mulheres, de uma determinada área do conhecimento. Ademais, uma política pautada para a equidade de gênero deverá considerar tanto fatores gerais como específicos para ser exitosa.

Quanto as limitações deste estudo, cita-se a dificuldade de ampliação da amostra de participantes da pesquisa, visto que a coleta de dados ocorreu em meio a COVID-19, impossibilitando o contato presencial com as mulheres, tal como a amplitude de participantes. Enfatiza-se a dificuldade de generalização por se tratar de um estudo com poucos casos. A demanda de trabalho das mulheres acabou por dificultar o acesso a outras participantes, culminando com várias recusas para colaborar com a pesquisa. Como sugestão, indica-se maior número de participante abrange o âmbito nacional. Além disso, a inclusão do público masculino para compreensão da percepção deles sobre a temática. A utilização da abordagem quantitativa também seria pertinente para melhor compreender as nuances do tema estudado.

REFERÊNCIAS

Amaral, L. M., & Hack Neto, E. (2020). Desempenho das Empresas Gradudas em Incubadoras do Oeste do Paraná-Anprotec: Uma Análise da Metodologia de Incubação. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 8(1), 163-185.

Anprotec - Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. *Incubadoras e Parques*. 2019a. Disponível em: https://anprotec.org.br/site/wp-content/uploads/2019/09/Mapeamento_Empreendimentos_Inovadores.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022.

Ashcraft, C., Eger, E., & Friend, M. (2012). Girls in IT: The facts. *National Center for Women & IT. Boulder, CO*.

Biroli, F.; Quintela, D. F. (2020). Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização. *Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho*, 53, p. 72-89.

Borges, E. P. (2014). Gênero, ciência e contexto regional: analisando diferenças entre os docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação). Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Cappelle, M. C. A., de Brito, M. J., Melo, M. C. D. O. L., & Vasconcelos, K. A. (2007). A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(3), 502-528.

Cisne, M., & dos Santos, S. M. M. (2018). *Feminismo, diversidade sexual e Serviço Social*. Cortez Editora.

Conroy, A. A., Ruark, A., & Tan, J. Y. (2020). Re-conceptualising gender and power relations for sexual and reproductive health: Contrasting narratives of tradition, unity, and rights. *Culture, Health & Sexuality*, 22(sup1), 48-64.

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de Pesquisa em Administração-12ª edição*. McGraw Hill Brasil.

de Azevedo, I. S. C., Gaspar, J. V., & Teixeira, C. S. (2016). Análise característica das Incubadoras de Base Tecnológica. *Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí*, 5(8), 72-81.

Decol, J. (2022). *O feminismo transformando a ciência: avanços da epistemologia feminista na análise da opressão de gênero na ciência*. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política, Florianópolis.

Duarte, B. A. (2018). *A divisão sexual do trabalho como fenômeno social: uma crítica feminista ao trabalho doméstico*. 115 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.

Freitas, L. B. D., & Luz, N. S. D. (2017). Gênero, Ciência e Tecnologia: estado da arte a partir de periódicos de gênero. *cadernos pagu*.

Gamarra, C., & Guerrero, J. M. (2015). Computational optimization techniques applied to microgrids planning: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 48, 413-424.

Hirata, H. (2012). *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.

Hirata, H., Kergoat, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho, [SL]*, (53), 22-34.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatística de Gênero: Indicadores Sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 09 mar. 2022.

Julião, H. V., & Dutra, N. H. (2020). Divisão sexual do trabalho: Para além do gênero e do patriarcado. *Temporalis*, 20(40), 201-214.

Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. *Dictionnaire critique du féminisme*, 2, 35-44.

Kergoat, D. (2002). A Relação Social de Sexo. Da reprodução das relações sociais à subversão. *Proposições*. 13(1), 47-59.



Khoudja, Y., & Platt, L. (2018). Labour market entries and exits of women from different origin countries in the UK. *Social science research*, 69, 1-18.

Krishnan, S., Dunbar, M. S., Minnis, A. M., Medlin, C. A., Gerdt, C. E., & Padian, N. S. (2008). Poverty, gender inequities, and women's risk of human immunodeficiency virus/AIDS. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1136(1), 101-110.

Leite, E. O. (2000). *Fenômeno do Empreendedorismo, Criando Riquezas*. 2ª. Edição, Edições Bagaço, Recife.

Leite, M. D. P., & Guimarães, P. C. (2015). Everything changes, everything remains. Consequences of the use of information technologies on women's work. *Cadernos Pagu*, (44), 333-366.

Lins, B. A., Machado, B. F., & Escoura, M. (2016). *Diferentes, não desiguais: a questão de gênero na escola*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.

Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos pagu*, 223-244.

Marcuzzo, R., Dos Santos, J. R. G., & Siluk, J. C. M. (2017). Delineamento para identificação e gerenciamento de ativos intangíveis em empresas de base tecnológica. *Revista Científica online-Tecnologia, Gestão e Humanismo, São Paulo*, 7(1).

Marcuzzo, R., Siluk, J. C. M., Gerhardt, V. J., Tascheto, P. H., & Maldonado, M. U. (2019). Mapeamento de incubadoras tecnológicas no Brasil. *Revista Produção Online*, 19(4), 1441-1469.

Melo, H. P. D., & Morandi, L. (2021). Per Capita GDP: Analysis of its distribution between women and men in Brazil, 1991-2015. *Revista de Economia Contemporânea*, 25.

Menezes, M. S. (2018). *O mercado de trabalho: uma trajetória de preconceito e discriminações*. Conquer – Conferência Internacional de Estudos Queer. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40228>. Acesso em: mar. 2022.

Minayo, M. C. D. S. (2010). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. In *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (pp. 269-269).

Molinete, I. A., de Barcellos, R. D. M. R., & de Salles, H. K. (2017). Da mão de ferro ao romantismo: A produção do gênero no discurso da literatura pop management. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 6-22.

Mozzato, A. R., Grzybovski, D., & Teixeira, A. N. (2016). Análises qualitativas nos estudos organizacionais: as vantagens no uso do software nvivo®. *Revista Alcance*, 23(4), 578-587.

Nicoli, P. A. G. (2020). Centralizing informal work, complexifying inclusion, decolonizing labour law. *Revista Direito e Práxis*, 11, 2696-2724.

Oliveira, J. R. D., Mello, L. C., & Rigolin, C. C. D. (2020). Participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil: grupos de pesquisa e produção científica de teses e dissertações. *cadernos pagu*.

Paternoster, N., Giardino, C., Unterkalmsteiner, M., Gorschek, T., & Abrahamsson, P. (2014). Software development in startup companies: A systematic mapping study. *Information and Software Technology*, 56(10), 1200-1218.

Rahman, F., Billionniere, E., Brown, Q., & Gates, A. Q. (2020, February). RESET (Re-Enter STEM through Emerging Technology) Finding Re-Entry Pathways for Women. In *Proceedings of the 51st ACM Technical Symposium on Computer Science Education* (pp. 173-174).

Rocha, C. C. (2018). Divisão sexual do trabalho e força de trabalho da mulher no capitalismo. *Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 16(1).

Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. 5. ed.

Santos, V. C. (2019). *Trabalho e responsabilidades familiares: desigualdades entre homens e mulheres no uso do tempo*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas). Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG, Ponta Grossa.

Silva, J., Oliveira, L., & Silva, A. (2019, July). Meninas na Computação: uma análise inicial da participação das mulheres nos cursos de Sistemas de Informação do estado de Alagoas. In *Anais do XXVII Workshop sobre Educação em Computação* (pp. 444-452). SBC.

Softex – Associação para promoção da excelência do software brasileiro. (2019). Atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação.

Tabak, F. (2007). Apesar dos avanços: obstáculos ainda persistem. *Cadernos de gênero e tecnologia*, 3(11), 9-20.

Teixeira, A. N., & Becker, F. (2001). Novas possibilidades da pesquisa qualitativa via sistemas CAQDAS. *Sociologias*, 94-113.

Telles, A.; Mato, C. (2013). *O empreendedor viável: uma mentoria para empresas na era da cultura Startup*. Rio de Janeiro: LeYa.

Torres, K. B. V., Bernardes, R. M., de Queiros, P. S., Vieira, T. M., Felix, J. C., De Urzedo, A. P. F. M., ... & Mendes, T. T. (2017). Inclusão das Mulheres nas Ciências e Tecnologia: ações voltadas para a educação básica. *Expressa Extensão*, 22(2), 140-156.

ⁱ **Autoria:**

Beatriz Castro - beatriz_gustmann@hotmail.com

Luis Felipe Dias Lopes - lflopes67@yahoo.com.br

Vânia Medianeira Flores Costa - vania.costa@ufsm.br

Fabiola Kaczam - fabiola.eng.prod.utfpr@gmail.com

