

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Beatriz Leite Gustmann de Castro**

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE E ADAPTABILIDADE DE  
CARREIRA: O CENÁRIO DA INSERÇÃO DA MULHER NAS  
INCUBADORAS TECNOLÓGICAS DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

Santa Maria, RS  
2022



**Beatriz Leite Gustmann de Castro**

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA:  
O CENÁRIO DA INSERÇÃO DA MULHER NAS INCUBADORAS  
TECNOLÓGICAS DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para obtenção do título de **Doutora em Administração**.

Orientadora: Prof. Dra. Vânia Medianeira Flores Costa

Coorientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS  
2022





## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a todas as mulheres, especialmente,  
àquelas que trabalham com tecnologia,  
que são sinais de bravura, coragem e eficiência.*

## AGRADECIMENTOS

A concretização de um sonho só é possível quando se tem pessoas para contribuir e realizar. Assim, o Doutorado, que é o divisor de águas da minha vida profissional e pessoal, foi exequível pela participação de pessoas especiais nesta jornada, a quem devo muita GRATIDÃO.

Primeiramente, agradeço a Deus e à Nossa Senhora Aparecida, por me concederem saúde, serenidade, discernimento e força e por ouvirem minhas orações, concedendo-me, em toda a minha trajetória de vida, muitas bênçãos e realizações. É imprescindível ter FÉ!

À minha família, Neuza, Nilton e Luis Fernando (*in memoriam*), por todo o amor, apoio, incentivo, conversas constantes e auxílio nas dificuldades. Ao término desta etapa — que considero um privilégio —, consigo compreender a importância de tudo que fizeram por mim e as muitas vezes que abriram mão para me propiciar a melhor formação. Sem vocês, esta conquista do Doutorado não seria possível. Muito obrigada pela maior e melhor herança, que é a Educação.

Agradeço imensamente e com muito carinho à minha orientadora, Profa. Dra. Vânia Medianeira Flores Costa. Obrigada por acreditar no meu potencial e pela acolhida no seu grupo de pesquisa. Palavras não são suficientes para expressar a minha eterna GRATIDÃO pelos ensinamentos, apoio e conversas. Mesmo em meio à pandemia da covid-19, você sempre esteve presente, auxiliando-me e incentivando, sendo sempre atenciosa e generosa. Profa. Vânia, você é um exemplo para mim! Exemplo de profissional e de ser humano que levarei comigo na minha caminhada de vida.

Estendo meu agradecimento ao meu co-orientador. Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pela atenção, acolhida, parceria de trabalho, pela presteza em contribuir com a tese e pelo auxílio nos cálculos estatísticos. Muito obrigada, professor, por contribuir significativamente com esta tese.

Às professoras da banca de qualificação, Profa. Dra. Vania Estivalet, Profa. Dra. Eliane De Bortoli Favero, Profa. Dra. Luciana Figuera Marzall, e ao Prof. Dr. Marcelo Trevisan, pelos direcionamentos do estudo com suas valiosas contribuições e pela disposição em auxiliar no que fosse necessário. À Profa. Dra. Camila Borges Fialho, por aceitar prontamente o convite para participar da minha banca de defesa.

Ao Grupo de Pesquisa TOP – Trabalho, Organização e Pessoas –, pela oportunidade de convivência e pelas trocas de experiência.

Aos colegas de doutorado, agradeço pela troca de conhecimento, pelas experiências, pelo companheirismo, parceria e pelos muitos momentos de estudos e descontração. Muito obrigada pelo convívio e crescimento.

Às amigas que conquistei na UFSM, agradeço, com muito carinho, pelo companheirismo, pelo apoio, pelas conversas constantes e pelos momentos de descontração que tornavam essa etapa de vida mais leve. Agradeço, em especial, à Maria Julia Gai, à Andrieli de Fátima Paz Nunes, à Fabiane Volpato Chiapinoto, à Juciéle Coradini, à Vanessa de Campos Junges, à Alexsandra Matos Romio, à Greice Eccel Pontelli e ao Deoclécio Júnior Cardoso da Silva.

Minha eterna gratidão, com muito carinho e amor, à Universidade Federal de Santa Maria, por ter me possibilitado uma formação pública e de qualidade. Sinto-me honrada por ser egressa dessa instituição. Agradeço ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) pelos ensinamentos, pela competência acadêmica e pela oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal.

Às mulheres que participaram da pesquisa e ao demais envolvidos, sem a disponibilidade de tempo, a atenção e a contribuição de vocês, este estudo não seria possível. Minha eterna GRATIDÃO pelo pronto aceite, pela compreensão e pelo esforço em me auxiliar.

A todos e todas que, de maneira direta ou indireta, contribuíram significativamente para a concretização deste sonho, fica minha GRATIDÃO, RESPEITO e RECONHECIMENTO.





## RESUMO

### TRAÇOS DE PERSONALIDADE E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: O CENÁRIO DA INSERÇÃO DA MULHER EM INCUBADORAS TECNOLÓGICAS DA REGIÃO SUL DO BRASIL

AUTORA: Beatriz Leite Gustmann de Castro  
ORIENTADORA: Vânia Medianeira Flores Costa  
COORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

O contexto contemporâneo, caracterizado por rápidas mudanças sociais e tecnológicas e por fenômenos que aumentam as situações de risco, requer um processo de desenvolvimento de carreira mais maleável, complexo e não linear. Do mesmo modo, a personalidade é fator determinante para a aquisição de recursos de adaptabilidade de carreira, especialmente para mulheres que estão vinculadas a espaços laborais majoritariamente masculinos. Para tanto, o objetivo deste estudo é analisar, sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, as variáveis que influenciam a inserção da mulher no mercado de trabalho, sua carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil. Sendo assim, o suporte metodológico abrange uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória; no que se refere à natureza dos dados, caracteriza-se como pesquisa quantitativa e qualitativa. Assim, a realização da pesquisa foi subdividida em duas fases. A primeira fase é constituída pela abordagem quantitativa, aplicada pelo método de levantamento de *survey*. Foi aplicado, a 310 respondentes, um protocolo de pesquisa constituído de três partes: dados sociodemográficos e profissionais; o instrumento de adaptabilidade de carreira, de Savickas e Portelli (2012); e o inventário de personalidade (TIPI), de Gosling *et al.* (2003). A análise dos dados se deu por meio de equações estruturais. A abordagem qualitativa foi delimitada como segunda fase da pesquisa, na qual os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com base no aporte teórico, tendo sido entrevistadas 14 mulheres vinculadas ao campo da tecnologia. Como método de análise, adotou-se a técnica de análise de conteúdo dos relatos, definindo-se as categorias analíticas *a priori*. Os resultados encontrados indicaram que, testando a invariância de medição de modelos compostos (MICOM), demonstrou-se que as relações não apresentam diferença significativa entre os gêneros. Além disso, as 12 hipóteses levantadas tiveram relações diretas e positivas, sendo todas confirmadas, uma vez que apresentaram valor de  $t > 1,96$  e  $p$ -valor  $< 0,05$ . As dimensões “cooperação” e “conscienciosidade” obtiveram frequências mais altas, evidenciando profissionais que prezam pela ajuda mútua no ambiente de trabalho, caracterizando-os como organizados, práticos e autodisciplinados. Os achados na fase qualitativa demonstram que os desafios para as mulheres dizem respeito à maternidade, às cobranças excessivas, à ausência de confiança, à exaustão mental e às disparidades de gênero. Família, professores e colegas de curso foram os precursores de suas escolhas para a carreira de tecnologia. Do mesmo modo, a predominância masculina e o contexto histórico-cultural também delimitam a presença feminina na tecnologia, impactando na amplitude de profissionais na área. Palestras e cursos são alguns meios utilizados para aumentar o contingencial de mulheres na tecnologia. As políticas de gestão de pessoas são realizadas de forma esporádica e não possuem programas específicos para mulheres, assim como não contemplam ascensão na carreira das mulheres. As limitações desta pesquisa se encontram na abrangência, em virtude da restrição de acesso por conta da covid-19. Para trabalhos futuros, recomenda-se ampliar a amostra e acrescentar outros construtos e instrumentos de pesquisa.

**Palavras-chave:** Adaptabilidade de Carreira. Mulher. Personalidade. Tecnologia. Trabalho.

## ABSTRACT

### **PERSONALITY TRAITS AND CAREER ADAPTABILITY: THE SCENARIO OF THE INSERTION OF WOMEN IN INCUBATORS TECHNOLOGICAL IN THE SOUTH REGION OF BRAZIL**

AUTHOR: Beatriz Leite Gustmann de Castro

ADVISOR: Vânia Medianeira Flores Costa

CO-ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

The contemporary context, characterized by rapid social and technological changes and by phenomena that increase risk situations, requires a more flexible, complex and non-linear career development process. Likewise, personality is a determining factor for the acquisition of career adaptability resources, especially for women who are linked to mostly male work spaces. Therefore, the objective of this study is to analyze, from the perspective of the sexual division of labor, the variables that influence the insertion of women in the labor market, their career and personality in technological incubators in the southern region of Brazil. Therefore, the methodological support includes a research of a descriptive and exploratory nature; with regard to the nature of the data, it is characterized as quantitative and qualitative research. Thus, the research was subdivided into two phases. The first phase is constituted by the quantitative approach, applied by the survey method. A research protocol consisting of three parts was applied to 310 respondents: sociodemographic and professional data; the career adaptability instrument, by Savickas and Portelli (2012); and the personality inventory (TIPI), by Gosling et al. (2003). Data analysis was carried out using structural equations. The qualitative approach was defined as the second phase of the research, in which data were collected through semi-structured interviews based on theoretical support, with 14 women linked to the field of technology being interviewed. As a method of analysis, the technique of content analysis of the reports was adopted, defining the analytical categories a priori. The results found indicated that, testing the measurement invariance of composite models (MICOM), it was shown that the relationships do not show significant difference between genders. In addition, the 12 hypotheses raised had direct and positive relationships, all of which were confirmed, since they presented a  $t$  value  $> 1.96$  and  $p$ -value  $< 0.05$ . The dimensions "cooperation" and "conscientiousness" obtained higher frequencies, showing professionals who value mutual help in the work environment, characterizing them as organized, practical and self-disciplined. The findings in the qualitative phase demonstrate that the challenges for women relate to motherhood, excessive demands, lack of trust, mental exhaustion and gender disparities. Family, professors and classmates were the precursors to his choices for a technology career. Likewise, the male predominance and the historical-cultural context also delimit the female presence in technology, impacting the breadth of professionals in the area. Lectures and courses are some means used to increase the contingent of women in technology. Personnel management policies are carried out sporadically and do not have specific programs for women, nor do they include advancement in women's careers. The limitations of this research are in the scope, due to the restriction of access due to covid-19. For future work, it is recommended to expand the sample and add other research constructs and instruments.

**Keywords:** Career Adaptability. Woman. Personality. Technology. Work.



## LISTA DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| Figura 1 - Escopo da pesquisa .....   | 30  |
| Figura 2 - Hipóteses da pesquisa .....  | 32  |
| Figura 3 - Estrutura da tese.....   | 37  |
| Figura 4 - Sistematização de seleção de artigos .....   | 40  |
| Figura 5 - Fluxograma do protocolo de pesquisa .....  | 41  |
| Figura 6 - Mapa de colaboração .....  | 51  |
| Figura 7 - Nuvem de palavras.....   | 57  |
| Figura 8 - Fluxo do processo de incubação de empresas .....                                       | 93  |
| Figura 9 - Mulheres pioneiras na tecnologia .....   | 99  |
| Figura 10 - Desenho da pesquisa.....  | 111 |
| Figura 11 - Síntese do perfil dos respondentes da pesquisa .....                                  | 132 |
| Figura 12 - Modelo de equações estruturais inicial.....   | 133 |
| Figura 13 - Modelo de caminho proposto .....  | 141 |
| Figura 14 - Modelo final.....   | 147 |
| Figura 15 - Categoria Oportunidades .....   | 160 |
| Figura 16 - Nuvem de palavras sobre os desafios .....   | 164 |
| Figura 17 - Síntese da categoria Carreira e Traços de Personalidade .....                         | 167 |
| Figura 18 - Formação acadêmica e mercado .....  | 172 |
| Figura 19 - Elementos de análise – Influências profissionais .....                                | 173 |
| Figura 20 - Segregação profissional .....   | 175 |
| Figura 21 - Síntese da categoria Inserção no Mercado de Trabalho .....                            | 178 |
| Figura 22 - Ações contingenciais para ampliação de mulheres na tecnologia .....                   | 180 |
| Figura 23 - Políticas de gestão de pessoas para mulheres .....                                    | 184 |
| Figura 24 - Síntese da categoria Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas ..... | 189 |



## LISTA DE QUADROS

|   |     |
|---|-----|
| Quadro 1 - Strings de busca e resultado da pesquisa por fonte .....                           | 41  |
| Quadro 2 - Checklist da análise bibliométrica.....  | 43  |
| Quadro 3 - Autores com maiores produções .....  | 46  |
| Quadro 4 - Principais fontes de labour market, job market e female labor.....                 | 52  |
| Quadro 5 - Áreas temáticas das publicações .....  | 53  |
| Quadro 6 - Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados .....                              | 54  |
| Quadro 7 - Síntese dos resultados .....   | 58  |
| Quadro 8 - Evolução histórica do trabalho.....  | 61  |
| Quadro 9 - Atividades laborais realizadas pelas mulheres .....                                | 64  |
| Quadro 10 - Proposição da divisão sexual do trabalho na contemporaneidade .....               | 75  |
| Quadro 11 - Dimensões do Ten Item Personality Inventory (TIPI).....                           | 83  |
| Quadro 12 - Classificação das incubadoras.....  | 90  |
| Quadro 13 - Critérios de inclusão da pesquisa .....   | 112 |
| Quadro 14 - Escala de adaptabilidade de carreira .....  | 114 |
| Quadro 15 - Escala de traços de personalidade .....   | 116 |
| Quadro 16 - Roteiro de entrevista Bloco 1 .....   | 118 |
| Quadro 17 - Roteiro de entrevista Bloco 2.....  | 118 |
| Quadro 18 - Roteiro de entrevista Bloco 3.....  | 119 |
| Quadro 19 - Síntese da análise SEM no SmartPLS.....   | 121 |
| Quadro 20 - Categorias de análise.....  | 124 |
| Quadro 21 - Pressuposições do modelo de mensuração.....                                       | 139 |
| Quadro 22 - Síntese das categorias analíticas.....  | 157 |
| Quadro 23 - Proposições acerca das oportunidades .....  | 158 |
| Quadro 24 - Proposições acerca dos desafios.....  | 161 |
| Quadro 25 - Proposições acerca das dificuldades .....   | 165 |
| Quadro 26 - Proposições acerca da formação acadêmica.....                                     | 170 |
| Quadro 27 - Proposições acerca da segregação profissional.....                                | 176 |
| Quadro 28 - Proposições acerca das ações para a amplificação das mulheres na tecnologia ..... | 183 |
| Quadro 29 - Ascensão na carreira da mulher .....  | 187 |
| Quadro 30 - Síntese dos resultados das categorias .....                                       | 190 |





## ISTA DE GRÁFICOS

|   |     |
|---|-----|
| Gráfico 1 - Distribuição anual dos artigos.....   | 44  |
| Gráfico 2 - Principais instituições que publicam trabalhos relacionados à temática.....                             | 50  |
| Gráfico 3 - População economicamente ativa (PEA) por setor de atividades e por sexo (Brasil, 2019).....             | 67  |
| Gráfico 4 - Número de incubadoras por estado no Brasil (2019).....  | 88  |
| Gráfico 5 - Áreas de atuação das empresas incubadas (2019) .....  | 89  |
| Gráfico 6 - Evolução da participação por gênero no mercado de trabalho de tecnologia (2007-2017).....               | 101 |
| Gráfico 7 - Indicadores da trajetória dos estudantes no ensino superior, por gênero (2010-2019).....                | 103 |
| Gráfico 8 - Distribuição percentual dos concluintes de graduação, de acordo com gênero e área de conhecimento ..... | 105 |
| Gráfico 9 - Frequência das dimensões do instrumento de adaptabilidade de carreira .....                             | 151 |
| Gráfico 10 - Frequência das dimensões do instrumento de Inventário de Personalidade ....                            | 153 |



## LISTA DE TABELAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 1 - Produtividade de autores .....  | 46  |
| Tabela 2 - Principais países com publicação .....  | 48  |
| Tabela 3 - Relação das incubadoras tecnológicas destaques no Brasil .....  | 95  |
| Tabela 4 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa amostra (n = 310).....      | 129 |
| Tabela 5 - Caracterização do perfil socioprofissional dos participantes da pesquisa amostra (n = 310).....           | 130 |
| Tabela 6 - Indicadores eliminados.....   | 138 |
| Tabela 7 - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída .....                                | 140 |
| Tabela 8 - Pressuposições da Validade Discriminante do modelo.....   | 141 |
| Tabela 9 - Cargas fatoriais cruzadas.....  | 142 |
| Tabela 10 - Critério de Fornell-Larcker e HTMT .....   | 143 |
| Tabela 11 - Avaliação do modelo estrutural.....  | 144 |
| Tabela 12 - Análise da colineariedade (VIF).....   | 145 |
| Tabela 13 – Tamanho dos efeitos ( $f^2$ ) e o Coeficiente de Explicação ( $R^2$ ) .....                              | 145 |
| Tabela 14 - Relações entre as dimensões do modelo e a confirmação das hipóteses.....                                 | 146 |
| Tabela 15 - Relevância preditiva do modelo final.....  | 146 |
| Tabela 16 – Resultados do teste de medição de invariância usando permutações (1º Passo e 2º Passo).....              | 148 |
| Tabela 17 – Resultados do teste de medição de invariância usando permutações (3º Passo) .....                        | 148 |
| Tabela 18 - Resultados da análise multigrupo: Feminino (F) x Masculino (M) .....                                     | 149 |
| Tabela 19 - Classificação das dimensões do instrumento de adaptabilidade de carreira (Padronização das Escalas)..... | 150 |
| Tabela 20 - Classificação das dimensões do instrumento TIPI (Padronização das Escalas).....                          | 152 |
| Tabela 21 - Caracterização do perfil das entrevistadas .....   | 155 |
| Tabela 22 - Caracterização ocupacional das entrevistadas.....  | 156 |



## LISTA DE SIGLAS

|          |   |
|----------|---|
| ABEX     | Abertura para Experiências  |
| AMA      | Amabilidade   |
| ANPROTEC | Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores |
| C&T      | Ciência e Tecnologia  |
| CAAE     | Certificado de Apresentação para Apreciação Ética                         |
| CAGED    | Cadastro Geral de Empregadores e Desempregados                            |
| CCSH     | Centro de Ciências Sociais e Humanas                                      |
| CEP      | Comitê de Ética em Pesquisa   |
| CIETEC   | Centro de Inovação, Empreendedorismo e Tecnologia                         |
| CNPq     | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico             |
| CNS      | Conselho Nacional em Saúde  |
| CON      | Controle  |
| CONASEMS | Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde                      |
| CONEP    | Comissão de Ética em Pesquisa   |
| CONF     | Confiança   |
| CONS     | Conscienciosidade   |
| COOP     | Cooperação  |
| COVID-19 | <i>Corona Virus Disease</i>   |
| CT&I     | Ciência, Tecnologia e Inovação  |
| CUR      | Curiosidade   |
| DAINF    | Departamento Acadêmico de Informática                                     |
| ESEM     | Estabilidade Emocional  |
| EXTRO    | Extroversão   |
| GAP      | Gabinete de Projetos  |
| HP       | Hewlett e Packhard  |
| HTMT     | <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>  |
| IA       | Inteligência Artificial   |
| IBGE     | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística                           |
| IBT      | Incubadora de Base Tecnológica  |
| IES      | Instituto de Ensino Superior  |

|         |  |
|---------|--|
| INEP    | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira |
| MCT     | Ministério da Ciência e Tecnologia                                     |
| MCTIC   | Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações            |
| MGA     | <i>Multigroup analysis</i>   |
| MICOM   | Medição de Modelos Compostos   |
| NTI     | Núcleo da Tecnologia da Informação                                     |
| OCB     | <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>                            |
| OECD    | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico              |
| ONU     | Organização das Nações Unidas  |
| PEA     | População Economicamente Ativa   |
| PIB     | Produto Interno Bruto  |
| PLS-SEM | <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>              |
| PNADC   | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios                            |
| PNI     | Programa Nacional de Apoio às Incubadoras de Empresas                  |
| PR      | Paraná   |
| PRE     | Preocupação  |
| PULSAR  | Incubadora Tecnológica de Santa Maria                                  |
| RS      | Rio Grande do Sul  |
| SC      | Santa Catarina   |
| SEM     | <i>Structural Equation Modeling</i>                                    |
| TC      | Termo de Confiabilidade  |
| TCLE    | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido                             |
| TI      | Tecnologia da Informação   |
| TIC     | Tecnologia da Informação e Comunicação                                 |
| TIPI    | Inventário de Personalidade de Dez Itens                               |
| TIPI    | <i>Ten Item Personality Inventory</i>                                  |
| UFRGS   | Universidade Federal do Rio Grande do Sul                              |
| UFSC    | Universidade Federal de Santa Catarina                                 |
| UFSM    | Universidade Federal de Santa Maria                                    |
| UnB     | Universidade de Brasília   |
| UTFPR   | Universidade Tecnológica Federal do Paraná                             |
| VIF     | <i>Variance Inflation Factor</i>                                       |
| VL      | Variáveis Latentes   |
| VO's    | Variáveis Observadas   |

## SUMÁRIO

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>25</b>  |
| 1.1 DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA .....                           | 28         |
| 1.2 OBJETIVOS .....  | 31         |
| <b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>                                  | <b>31</b>  |
| <b>1.2.2 Objetivos Específicos .....</b>                           | <b>31</b>  |
| 1.3 HIPÓTESES .....  | 32         |
| 1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO .....                                  | 33         |
| 1.5 ESTRUTURA DA TESE .....  | 35         |
| <br>   |            |
| <b>2 REVISÃO BIBLIOMÉTRICA .....</b>                               | <b>38</b>  |
| 2.1 PROCESSO DE PESQUISA EM BANCO DE DADOS E BIBLIOMETRIA .....    | 38         |
| 2.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA BIBLIOMETRIA .....    | 43         |
| <b>2.2.1 Distribuição anual .....</b>                              | <b>44</b>  |
| <b>2.2.2 Autores mais produtivos .....</b>                         | <b>45</b>  |
| <b>2.2.3 Países .....</b>  | <b>48</b>  |
| <b>2.2.4 Instituições .....</b>                                    | <b>49</b>  |
| <b>2.2.5 Mapa de colaboração .....</b>                             | <b>51</b>  |
| <b>2.2.6 Título das fontes .....</b>                               | <b>52</b>  |
| <b>2.2.7 Áreas temáticas .....</b>                                 | <b>53</b>  |
| <b>2.2.8 Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados .....</b> | <b>54</b>  |
| <b>2.2.9 Nuvem das principais palavras .....</b>                   | <b>57</b>  |
| <br>   |            |
| <b>3 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                 | <b>60</b>  |
| 3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO .....                           | 60         |
| 3.2 DIMENSÃO FEMININA SOB À LUZ DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .... | 68         |
| 3.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE .....        | 73         |
| 3.4 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA .....                               | 77         |
| 3.5 INVENTÁRIO DE PERSONALIDADE .....                              | 80         |
| 3.6 A GÊNESE DAS INCUBADORAS NO BRASIL .....                       | 84         |
| <b>3.6.1 Processo de incubação de empresas .....</b>               | <b>91</b>  |
| <b>3.6.2 Principais Incubadoras Tecnológicas no Brasil .....</b>   | <b>94</b>  |
| <b>3.6.3 Inserção das mulheres na tecnologia .....</b>             | <b>97</b>  |
| <br>   |            |
| <b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>                         | <b>108</b> |
| 4.1 ESTRATÉGIAS DE PESQUISA E MÉTODO ADOTADO .....                 | 108        |
| 4.2 DESENHO DA PESQUISA .....                                      | 110        |
| 4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA .....                                | 112        |
| 4.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS .....                               | 113        |
| <b>4.4.1 Fase I – Quantitativa .....</b>                           | <b>114</b> |
| <b>4.4.2 Fase II – Qualitativa .....</b>                           | <b>116</b> |
| 4.5 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE DOS DADOS .....                         | 119        |
| <b>4.5.1 Fase I – Pesquisa Quantitativa .....</b>                  | <b>119</b> |
| <b>4.5.2 Fase II – Pesquisa Qualitativa .....</b>                  | <b>122</b> |
| 4.6 ASPECTOS ÉTICOS .....  | 126        |
| <b>4.6.1 Riscos do Estudo .....</b>                                | <b>127</b> |
| <b>4.6.2 Benefícios do Estudo .....</b>                            | <b>127</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>   | <b>128</b> |
| 5.1 FASE I – ABORDAGEM QUANTITATIVA .....  | 128        |
| 5.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS<br>RESPONDENTES .....                               | 128        |
| 5.3 MODELO DE MENSURAÇÃO DAS HIPÓTESES.....  | 132        |
| 5.4 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS E CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES.....  | 149        |
| 5.5 FASE II – ABORDAGEM QUALITATIVA.....   | 154        |
| <b>5.5.1 Caracterização do perfil sociodemográfico e socioprofissional.....</b>                                      | <b>154</b> |
| <b>5.5.2 Análise das categorias <i>a priori</i> .....</b>  | <b>157</b> |
| <b>5.5.3 Análise dos elementos da categoria Carreira e Traços de Personalidade.....</b>                              | <b>157</b> |
| <b>5.5.4 Análise dos elementos da categoria Inserção no Mercado de Trabalho.....</b>                                 | <b>168</b> |
| <b>5.5.5 Análise dos elementos da categoria Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras<br/>Tecnológicas .....</b> | <b>179</b> |
| <br>   |            |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>194</b> |
| <br>   |            |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>198</b> |
| <br>   |            |
| <b>APÊNDICES .....</b>   | <b>225</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

O advento de novas tecnologias e suas consequências para o mundo do trabalho são inerentes à história econômica. As principais revoluções que impactam na capacidade do trabalho humano existem há cerca de 10 mil anos, tendo como ponto de partida a chamada Revolução Agrícola. Essas revoluções combinaram novas tecnologias para a expansão da produção, das comunicações, do transporte, da urbanização e da participação efetiva da mulher no mercado de trabalho (SCHWAB, 2016).

De acordo com Tedeschi (2012), Colling (2014), Witt e Schlickmann (2019), a conjuntura que permeia a inserção da mulher na sociedade e no trabalho foi construída com base na inferiorização das mulheres. Ao longo da história, a mulher foi qualificada como um ser inferior quando comparada ao homem. Assim, tal percepção impactou — e continua impactando — as relações que permearam o tratamento dado às mulheres, a normatização desse tratamento e o papel desempenhado pelas mulheres no decorrer dos séculos, destacando e atribuindo limitações.

Desse modo, nesta tese, a inserção da mulher no mercado de trabalho é analisada a partir da teoria da divisão sexual do trabalho, tendo como alicerce Kergoat (2009; 2021) e Hirata (2002; 2007; 2012; 2020; 2021). Essa base teórica permite analisar como a divisão do trabalho entre homens e mulheres é organizada por meio de dois princípios: 1) o princípio da separação (existem trabalhos de mulher e trabalhos de homem); e 2) o princípio da hierarquização (o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher).

Hirata (2020, p. 9-10) destaca que o lugar das mulheres não é pautado pela técnica, mas por questões de status que, tradicionalmente, “atribuem aos homens os postos de comando, de administração, e às mulheres as tarefas de auxiliares, de ajudantes, os trabalhos de execução, pouco especializados, e até mesmo manuais, e sempre subordinados”. Essa autora explica que esse quadro tem se alterado ao longo do tempo, mas é fácil detectar esse cenário em dias atuais. As relações de poder e de autoridade entre homens e mulheres é o que realmente está em jogo.

Sendo o trabalho socialmente construído junto com outros tantos aspectos da humanidade e associado à dominação do masculino, diferentes formas de labor foram sendo articuladas para homens e mulheres. Inicialmente, o fato de as mulheres permanecerem em casa para cuidar dos filhos e, em contrapartida, os homens se dedicarem ao trabalho, foi evidenciando, socialmente, o gênero de dominação. Diante disso, as discussões femininas foram se intensificando, pois é imprescindível pensar a identidade e o papel da mulher na

sociedade, desvelada em suas particularidades, deixando como herança um compromisso contínuo de interlocução com o trabalho (SALVAGNI, 2020).

Sendo assim, com o rápido desenvolvimento da tecnologia e a inserção da mulher no mundo de trabalho, a adaptabilidade de carreira e os traços de personalidade estão se tornando cada vez mais importantes (SAVICKAS; PORTELLI, 2012; RIVERA *et al.* 2021; LAU; WAN; TSUI, 2021). Aprender a se adaptar a um mundo em mudança está se tornando uma das condições necessárias para o sucesso. Para isso, a adaptabilidade de carreira e os traços de personalidade podem ajudar os indivíduos a se adaptarem suavemente às mudanças, lidando com seus papéis de carreira e mantendo sua capacidade de permanecer no mercado de trabalho (SAVICKAS; PORTELLI, 2012; HIRSCHI *et al.* 2015; FARINA *et al.* 2020).

Partindo do pressuposto de que as configurações singulares assumidas diante da divisão sexual do trabalho variam no decorrer do tempo e dos espaços, a carreira e os traços de personalidade passam a ser vistos como uma construção social formada pelas significações de memórias passadas, de experiências atuais, de aspirações e de expectativas relacionadas ao trabalho; emergindo, portanto, de um processo ativo (SAVICKAS; PORTELLI, 2012). Sendo assim, atesta-se que, em alguma medida, muitos dos postos de trabalhos tidos como femininos são fruto daquilo que é construído sócio-historicamente como essencial e natural à mulher. Muitas vezes, isso tem como resultado que os papéis sociais conferidos às mulheres sejam simbolizados como derivações diretas de sua função procriativa e maternal (KERGOAT, 2009; 2021, HIRATA, 2002; 2007; 2012; 2020; 2021). Cria-se, com isso, a ideia de que a mulher seria uma cuidadora natural, cujo dever se limita à proteção da família e à manutenção de seu bem-estar (ARAUJO, 2019).

Os dados concernentes ao trabalho divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021) revelam que, em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais no mercado de trabalho foi de 54,5%, enquanto entre os homens chegou a 73,7%; uma diferença de 19,2 pontos percentuais. 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.

A partir dos dados apresentado pelo IBGE (2021), constata-se que ainda há uma discrepância a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho. Ademais, a pesquisa divulgada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2021) expõe que uma parcela expressiva de mulheres perdeu sua ocupação no período da pandemia da covid-19, e muitas não buscaram nova oportunidade de recolocação no mercado laboral. Entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora da força de trabalho aumentou 8,6

milhões; no entanto, durante a pandemia, a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais 504 mil mulheres passaram a ficar desempregadas, de acordo com dados da PNADC (2021). Assim, é importante sinalizar a necessidade de continuidade de estudos e pesquisas sobre essa temática a fim de promover a ampliação da inserção da mulher em diversos segmentos laborais.

Para Oliveira *et al.* (2020), a segregação profissional reproduz disparidades de renda, autonomia, oportunidades de emprego e ascensão hierárquica. Nessa perspectiva, é necessário que as organizações estimulem e deem o suporte necessário para as mulheres, elaborando políticas de gestão de pessoas que promovam a inserção das mulheres em espaços masculinizados. Este estudo recairá sobre o contexto das incubadoras tecnológicas, tendo em vista a relevância de elaborar pesquisas que tenham a temática trabalho e mulheres para desvelar razões subjacentes que permeiam tais temas. De acordo com a ANPROTEC (2019a), entende-se por incubadora tecnológica uma organização que estimule a tecnologia e a inovação intensificando o conhecimento, a fim de facilitar a criação e o desenvolvimento de empresas que tenham como diferencial a realização de atividades voltadas à inovação e à tecnologia.

A participação de mulheres na tecnologia ocorreu desde os primórdios, como afirmam Panteli *et al.* (1999). Ada Lovelace, por exemplo, foi uma matemática inglesa que desenvolveu o primeiro programa computacional, incluindo algoritmo e um conjunto de fórmulas abstratas que se tornaram operacionais. Farias e Medeiros (2013) enfatizam que as mulheres contribuíram significativamente para a criação de computadores na década de 1940 nos Estados Unidos e no Reino Unido, sendo empregadas como programadoras naquele cenário. Ademais, Nunes (2016) e Rezende (2018) apontam que, na Segunda Guerra Mundial, Hedy Lamarr idealizou um sistema de comunicação sem fio e de criptografia inquebrável, facilitando a interlocução naquela época.

Oliveira, Mello e Rigolin (2020) destacam a premência de desenvolver estudos sobre mulher e tecnologia, pois consideram essencial ir além de abordagens sobre mulheres e abordagens sobre tecnologia, a fim de examinar os próprios processos por meio dos quais a tecnologia é desenvolvida e utilizada. As autoras também destacam abordagens em que o gênero é contemplado questionando não apenas o monopólio masculino da tecnologia, mas também de que maneiras a mulher é incorporada na própria tecnologia.

Nota-se que o universo feminino ainda está muito aquém do ideal no mercado de trabalho do setor de tecnologia, principalmente em termos de carreira e de políticas de gestão de pessoas que promovam mais oportunidades para as mulheres nesses espaços. A ONU Mulheres (2018) atesta que 74% das mulheres têm interesse em ciência, tecnologia, engenharia e matemática, mas o fato é que apenas 30% dos pesquisadores do mundo são mulheres. Em

termos de crescimento econômico, 144 países em desenvolvimento podem aumentar o Produto Interno Bruto (PIB) em 8 trilhões de dólares caso 600 milhões de mulheres e meninas tiverem acesso às áreas de ciência, inovação e tecnologia.

A educação tem sido vista como um dos principais determinantes da atividade feminina no mercado de trabalho, consistindo na via mais assertiva para acessar o espaço laboral em diversos segmentos, especialmente o tecnológico. De acordo com as reflexões de Aldan (2021), os anos de escolaridade das mulheres têm um impacto positivo sobre os salários, a ascensão profissional, as responsabilidades, o reconhecimento e o espaço para atuar nas mais diversas áreas. Portanto, a probabilidade de maiores oportunidades de trabalho é mais alta para pessoas instruídas.

Na tentativa de tornar esses espaços mais democráticos e igualitários, as Instituições Educacionais de Ensino Superior desenvolvem projetos de extensão destinados ao público feminino a fim de incentivar o ingresso e a permanência das mulheres nos cursos de exatas, assim como sua admissão no mercado de trabalho. Presume-se que estudos voltados à compreensão dos espaços profissionais da mulher no mercado de trabalho das incubadoras tecnológicas possibilitam maior adesão desse público a esse segmento, possibilitando progresso na carreira. Posto isso, a próxima seção apresenta a problemática norteadora desta pesquisa.

## 1.1 DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Desde a gênese da sociedade, a categoria trabalho sempre ocupou um lugar preponderante no seio social, perpassando as transformações de ordem política, social e econômica ao longo do tempo, assim como o avanço científico e tecnológico dos últimos anos. Tais fatores nunca interferiram na centralidade do trabalho, longe disso, pois ele se intensifica como elemento central e de grande importância para o entendimento do indivíduo na vida social (ANTUNES, 2004; MARX, 2013; ROHM, LOPES, 2015).

As mutações da categoria trabalho e carreira foram se ampliando. Como resultado, houve intensificação do processo produtivo, culminando na entrada da mulher no mercado de trabalho, a qual, até então, assumia funções e cuidados com a família (SAFFIOTI, 1985; CASTRO, 1992; HIRATA, 2012). A eclosão das Guerras Mundiais e a Revolução Industrial tiveram suma importância e contribuição para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Foi a partir desses acontecimentos que as mulheres buscaram, por meio do trabalho, o sustento da família, tendo em vista que seus cônjuges, forçadamente, foram para os campos de batalha (UCHÔA, 2016).

Corroborando esse quadro, Lin (2017) afirma que a Primeira Guerra Mundial demandou um esforço duplicado das mulheres: além de manter seu papel doméstico e familiar, precisavam lidar com as dificuldades adicionais de uma época de escassez de recursos e atender tarefas maiores e mais desafiadoras em seus postos de trabalho, tendo em vista a crescente demanda por mão de obra feminina. Embora o trabalho feminino já fosse recorrente nas indústrias, a quantidade de mulheres que passaram a trabalhar nesses locais atingiu um número nunca visto antes.

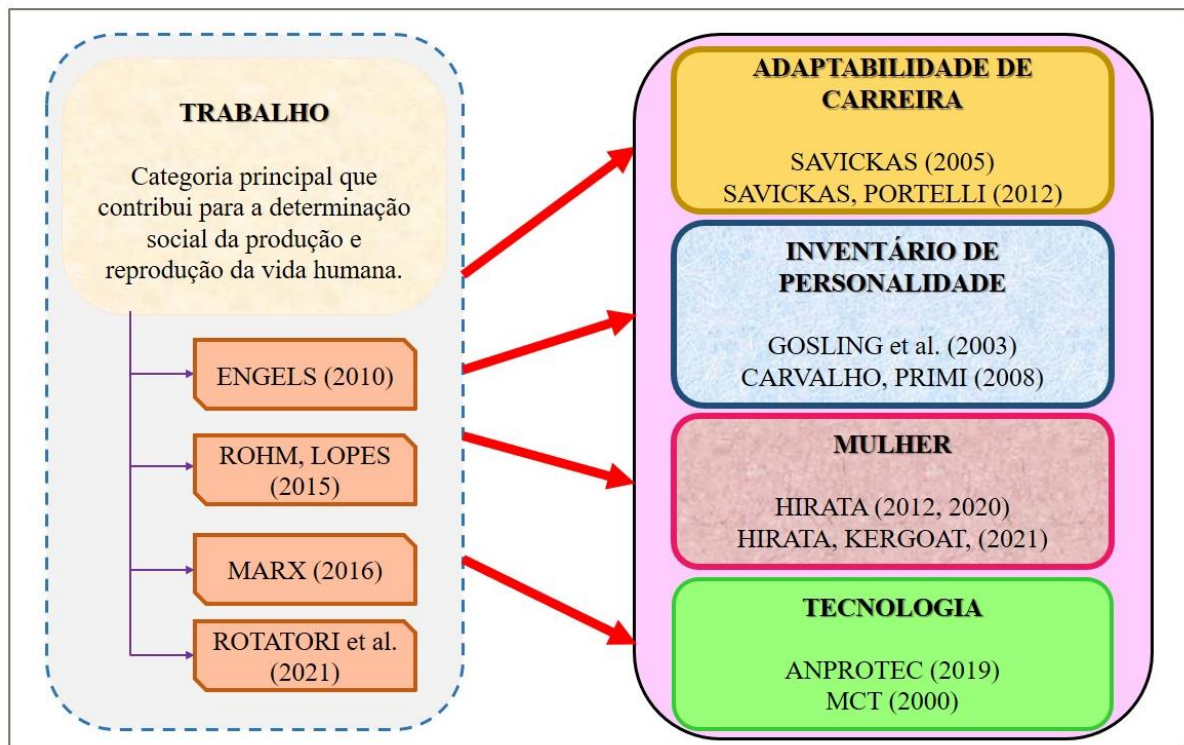
A metamorfose estrutural mais relevante na sociedade foi a mulher conquistar espaço laboral. Com o aumento dos níveis de escolaridade, aos poucos as mulheres estavam elevando suas conquistas com maior qualificação, aspecto que facilitava o acesso aos mais diversos postos de trabalho (PINTO, 2007; COLCERNIANI; NETO; CAVAS, 2015). Contudo, mesmo conquistando a emancipação profissional e adentrando o mercado de trabalho, acentuou-se a divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2002; 2007; 2010; 2012; 2020; 2021).

A partir dos estudos de Hirata (2002; 2007; 2010; 2012; 2020; 2021) e Kergoat (2009, 2021), observa-se uma diferença gritante entre os trabalhos desenvolvidos por homens e por mulheres. As autoras frisam que as qualidades tidas como masculinas — como força, vontade de poder e competitividade — são mais valorizadas socialmente do que aquelas atribuídas às mulheres — como sensibilidade e delicadeza. Para Farina *et al.* (2020) e Rivera *et al.* (2021), a carreira da mulher necessita de oportunidades e perspectivas de crescimento, sendo necessário um alinhamento de políticas de gestão de pessoas que visem à sua ascensão profissional.

Pesquisas como as empreendidas por Hirata (2002), Muzi e Luz (2011), Lapa (2015) e Quirino *et al.* (2016) confirmam que é crescente o número de mulheres em áreas majoritariamente masculinas. No entanto, as dificuldades para as mulheres nessas áreas são históricas e culturais, sendo necessários estudos mais específicos. Além disso, 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.

Diante do exposto e com base nas pesquisas realizadas, nota-se que os papéis das mulheres inseridas no mercado de trabalho parecem previamente demarcados por dispositivos sociais que distinguem a qualificação feminina da masculina. Neste íterim, é de suma importância pesquisar as dificuldades e as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - Escopo da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Como visualiza-se na Figura 1, a presente tese tem por base teórica a divisão sexual do trabalho, tendo como fundamento a caracterização e a atribuição prioritária das mulheres à esfera reprodutiva, enquanto os homens são designados à esfera produtiva (HIRATA, KERGOAT, 2020). Considerando essa distribuição de papéis sociais entre homens e mulheres, é necessário construir diálogos sobre a realidade do trabalho, da carreira, da personalidade e da tecnologia, uma vez que houve mudanças estruturais nas atividades laborais que evidenciaram oportunidades e desafios, especialmente para o público feminino. Assim sendo, as mulheres passam a assumir diversos postos de trabalho — em alguns casos, com menor representatividade, e suas carreiras ficam aquém do contexto masculino em certos campos profissionais.

Com base no exposto, pode-se dizer que a tecnologia conquista um espaço expressivo em todos os segmentos de mercado. Destaca-se a atuação das mulheres como precursoras no setor e vislumbra-se sua carreira na área. Sendo assim, é relevante estudar a inserção da mulher no campo tecnológico a partir da carreira que se delineia, da personalidade e das práticas de gestão em um contexto perene. Também é importante salientar que a realização do estudo no setor da tecnologia é relevante, uma vez que, notadamente, essa esfera do conhecimento é cara à economia contemporânea. Ademais, é salutar mencionar que a tecnologia se encontra em

potencial expansão, o que evidencia muitas oportunidades de trabalho e possibilidades profissionais ao público feminino.

Nesse sentido, a problemática norteadora desta pesquisa consiste em averiguar o seguinte: *“Quais são as variáveis que influenciam na inserção de mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas na região Sul do Brasil?”*. Para responder ao presente questionamento, passemos a explicar os nossos objetivos.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

O presente projeto de pesquisa define como seu objetivo geral:

Analisar as variáveis que influenciam a inserção da mulher no mercado de trabalho, sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, considerando carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil.

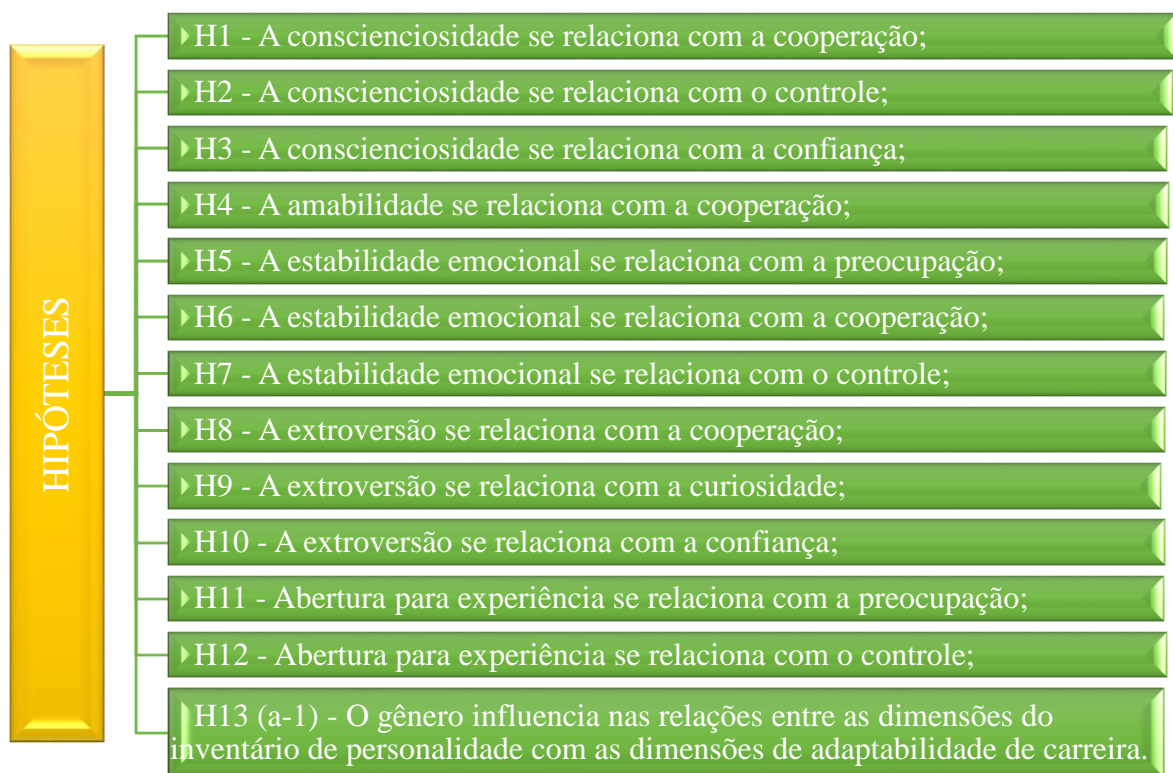
### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Investigar se o gênero influencia nas relações das dimensões do inventário de personalidade com as dimensões de adaptabilidade de carreira;
- b) Investigar a relação entre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, a partir de profissionais vinculadas a incubadoras tecnológicas;
- c) 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;
- d) Descrever as influências e as segregações profissionais que as mulheres experienciam no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho;
- e) Investigar os fatores e as políticas que afetam a inserção e a permanência das mulheres em incubadoras tecnológicas, evidenciando as principais ações para potencializar as oportunidades de crescimento profissional para mulheres.

### 1.3 HIPÓTESES

Em conformidade com os objetivos do estudo, busca-se sistematizar o escopo geral da pesquisa, apresentando as hipóteses gerais que norteiam sua realização, especificamente em relação à fase quantitativa. Na Figura 2, detalham-se as hipóteses centrais que alicerçaram a construção da pesquisa, com base nos temas adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, dispostos nos itens 3.4 e 3.5, respectivamente.

Figura 2 - Hipóteses da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

A especificação das hipóteses de pesquisa se deu por meio da revisão bibliométrica e do referencial teórico sobre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade. Essas são relacionadas a cada dimensão de cada instrumento utilizado, e cada uma das hipóteses são detalhadas na seção 5.3, que descreve o modelo de mensuração das hipóteses. Na próxima seção, justifica-se a relevância e a realização deste estudo.



#### 1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A presente pesquisa pretende ampliar os diálogos e as argumentações conceituais sobre a inserção das mulheres no setor da tecnologia, sua carreira e personalidade, especificamente em incubadoras, contribuindo de modo teórico e empírico.

Embora tenhamos visto crescimento da participação feminina em vários âmbitos profissionais, o setor da tecnologia ainda tem uma representatividade pequena de mulheres em relação aos trabalhadores masculinos. Cabral (2006) questiona os motivos de tão poucas mulheres na tecnologia e aponta para uma questão inaugural de pesquisa, tentando revelar a diferença — no sentido de inferioridade — em relação aos homens no mesmo espaço de atuação.

Conforme dados divulgados pela Softex (2019), a participação feminina no mercado de trabalho de 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 importância da realização do presente estudo.

Corroborando a importância desta pesquisa, Castro (2013) se propôs a investigar a flexibilização do trabalho, tendo como foco as trajetórias pessoais e profissionais de homens e mulheres que atuam no setor de tecnologia. A autora identificou que as mulheres se concentram mais em atividades ligadas à coordenação de projetos e menos em tarefas de programação pura. Lapa (2015) constata a contínua propensão de preferência por homens na promoção hierárquica, mesmo quando há mulheres mais qualificadas no setor de tecnologia da informação (TI). Ademais, Maia (2016) discorre sobre a inserção da mulher nas carreiras direcionadas à tecnologia, versando sobre a presença feminina nos cursos superiores de computação. Como conclusão, constata que existem barreiras de gênero e de carreira para as mulheres, o que justificaria o aumento do número de homens graduados e a diminuição do número de mulheres que concluem o curso.

Uma pesquisa do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019) revela a proporção de mulheres e homens matriculados em cursos de graduação presencial. Os dados mostram que as engenharias e profissões correlatas possuem 21,6% do corpo discente composto por mulheres, e cursos de computação e tecnologias têm apenas 13,3%. Tais dados demonstram que as mulheres estão muito aquém na dimensão de vagas defrontando o gênero masculino. Essa realidade tende a se refletir no mercado de trabalho, em que as mulheres são minoria nas referidas áreas.

Esta pesquisa também se justifica pelos achados na análise prévia das publicações sobre mercado de trabalho e mulheres. O intuito foi identificar, no arcabouço teórico vigente, possíveis lacunas teóricas que justificassem a realização da presente pesquisa. Assim, buscas foram realizadas nas bases de periódicos *Web of Science* e *Scopus*. Aplicados os filtros, o portfólio resultou em 316 artigos. Com base na amostra final, eles foram analisados conforme critérios estabelecidos, não tendo sido encontradas pesquisas que tivessem o objetivo e o foco semelhantes aos propostos nesta pesquisa, reforçando, assim, seu ineditismo.

Nesse sentido, parte-se do pressuposto de que há uma lacuna na literatura no que diz respeito a compreender quais são as variáveis que influenciam na inserção da mulher no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho. A tecnologia se configura como um campo efetivamente em ascensão e que tende a se perpetuar pelos próximos anos, fazendo com que seja importante a mulher participar desse processo de crescimento. Sendo assim, são necessárias investigações científicas sobre o tema.

Denota-se, portanto, que o estudo com mulheres em incubadoras tecnológicas se caracteriza como inédito, e sua relevância se deve ao fato de que a modalidade de incubadoras tem crescido no Brasil, havendo 363 total (ANPROTEC, 2019a). Observa-se, ainda, que o tema é novo, aspecto que se configura como um atrativo para aprofundar os estudos e as pesquisas, especialmente sobre o acesso das mulheres aos ambientes tecnológicos.

Outro aspecto relevante da presente tese está na perspectiva teórica, pois consiste em apresentar subsídio conceitual a futuros estudos empíricos relacionados a trabalho, mulheres e setor de tecnologia. Essa tríade é fundamental, posto que o trabalho, ao longo dos anos, sofre mudanças conjunturais de modo político, econômico e social, trazendo novas concepções e práticas ao processo de trabalho. Frente ao exposto, as mulheres buscam seus espaços de trabalho em um emaranhado de possibilidades, incluindo o campo tecnológico.

Sob o enfoque da contribuição prática, a tese vislumbra analisar as dificuldades e oportunidades que explicam a permanência das mulheres no contexto das incubadoras tecnológicas, ressaltando as possibilidades de crescimento profissional que elas encontram ao longo da sua carreira. Esses levantamentos tendem a colaborar com a gestão das incubadoras, pois poderão reavaliar a coordenação dos trabalhos, propor melhorias e se atentar para a qualificação das trabalhadoras, mantendo o ambiente de trabalho produtivo.

Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa contribui para o aporte teórico e para a continuidade de pesquisas nessa linha de estudo. A temática representa uma demanda relevante para diversas áreas do conhecimento, singularmente naquelas em que os estudos são escassos, viabilizando uma inter-relação com outras investigações e abordagens a respeito do tema.

No que se refere à contribuição social, o estudo tende a servir como norteador de políticas públicas que possibilitem a expansão de diretrizes para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em especial nas incubadoras tecnológicas. Ademais, viabiliza a elaboração de políticas de gestão de pessoas que tenham como finalidade capacitar e treinar mulheres para que assumam cargos de liderança, oportunizando a ampliação de postos de trabalho nessa área.

Ao analisar as dificuldades e as oportunidades profissionais de mulheres no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, espera-se avançar e contribuir para esse campo e instigar a realização de outras pesquisas que contribuam para os estudos na área de Administração, em geral, e para a gestão de pessoas, em particular.

### 1.5 ESTRUTURA DA TESE

Com vistas a alcançar os objetivos propostos, a presente tese se encontra estruturada nos seguintes capítulos:

O primeiro capítulo apresenta a introdução, apresentando uma visão geral da temática a ser estudada, discorrendo acerca do problema de pesquisa, do objetivo geral e dos objetivos específicos, da justificativa para realização do estudo e, por fim, apresentando a estrutura da tese.

No segundo capítulo, contempla-se a revisão sistemática de literatura sobre mulher e mercado de trabalho, realizada com base nos dados disponibilizados na *Web of Science (WOS)* e *Scopus*, que vão de 1975 a 2021.

No terceiro capítulo, trabalha-se o referencial teórico que balizou a pesquisa, estando dividido em cinco sessões, sendo as seguintes temáticas: contexto histórico do trabalho, divisão sexual do trabalho, adaptabilidade de carreira, inventário de personalidade e a gênese das incubadoras no Brasil.

No quarto capítulo, é explanada a arquitetura metodológica escolhida para operacionalizar a pesquisa, descrevendo as estratégias de pesquisa adotadas, o desenho de pesquisa para melhor entendimento, o objeto de estudo, as unidades de análise, as técnicas de coleta de dados, a análise dos dados e os aspectos éticos.

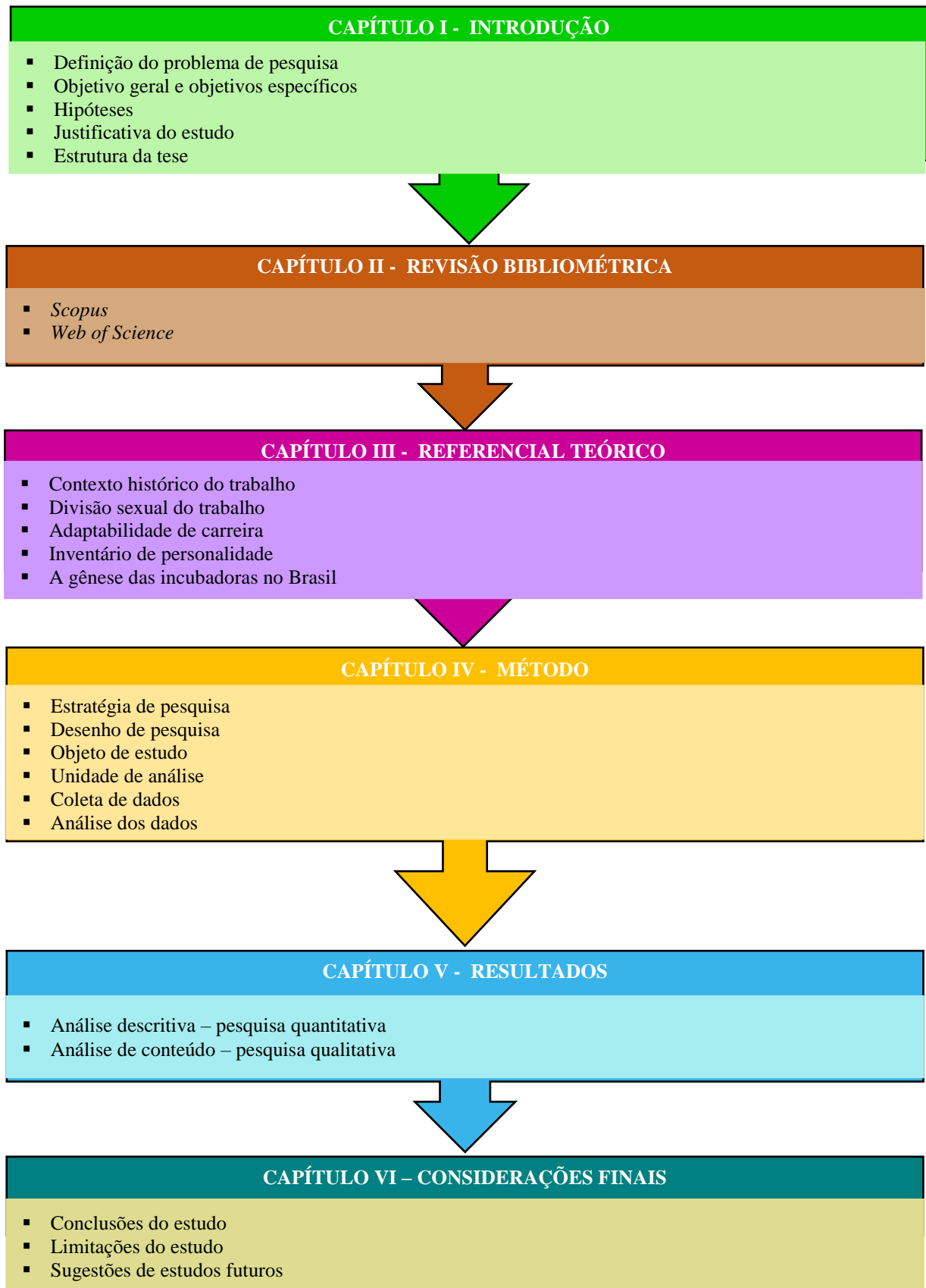
No quinto capítulo, apresenta-se a análise e discussão dos resultados, fundamentado na base teórica que sustenta este estudo e nas evidências encontradas, apresentados em duas seções. Na primeira seção, contemplam-se os resultados pertinentes à fase quantitativa da

pesquisa, sendo os dados coletados a partir da aplicação de questionários. Na segunda seção, exploram-se os achados da fase da pesquisa qualitativa, na qual foram realizadas entrevistas.

No sexto capítulo, são expostas as considerações finais do estudo, destacando as principais contribuições, limitações e implicações futuras para a realização de pesquisas sobre a temática. De maneira suplementar, nesse capítulo, listam-se as referências e os apêndices.

Os capítulos que compõem a presente tese estão esquematizados na Figura 3.

Figura 3 - Estrutura da tese



Fonte: Elaborado pela autora

## 2 REVISÃO BIBLIOMÉTRICA

O desenvolvimento de um estudo é orientado por subsídios que fundamentem teoricamente seu argumento, assim como a discussão e a análise dos dados. A partir disso, pode-se dizer que a pesquisa da literatura é indutiva por natureza (IUDÍCIBUS, 2004), pois propicia conhecimento para a construção do embasamento teórico a partir da identificação de estudos que se relacionam diretamente com o tema explanado (DEADRICK; GIBSON, 2009).

Desse ponto de vista e compreendendo a relevância da pesquisa bibliométrica para a construção do conhecimento sobre a temática pesquisada, a revisão bibliométrica foi realizada para a presente tese, tendo sido constatadas lacunas de pesquisas sobre mercado de trabalho, mulheres e tecnologia. Assim sendo, os resultados da revisão bibliométrica contribuem com informações importantes para a formulação da problemática da pesquisa. No decorrer deste capítulo, serão apresentados os achados pertinentes da busca realizada nas bases de dados *Web of Science (WOS)* e *Scopus*. Foram encontrados estudos que datam de 1975 a 2021, considerando os principais periódicos internacionais na área de Administração.

### 2.1 PROCESSO DE PESQUISA EM BANCO DE DADOS E BIBLIOMETRIA

A pesquisa científica se apresenta como uma atividade que, por meio da utilização de métodos científicos, volta-se à busca de soluções de problemas. Pode compreendida, portanto, como um elenco de procedimentos sistemáticos e de técnicas fundamentadas no raciocínio lógico a fim de encontrar, por meio do emprego de métodos científicos, soluções para os problemas propostos pelo pesquisador (PEREIRA, 2019).

O processo de pesquisa tem início com um problema, pergunta ou dúvida que motivará a busca de informações. Para resolver tal problema, as fontes tradicionais de busca são as bases de dados bibliográficos, seja da referência ou do texto completo. As bases de dados, fontes terciárias de informação, são as ferramentas que indexam e divulgam os resultados das pesquisas que foram publicadas em artigos de periódicos, livros, teses, relatórios técnicos, artigos de conferências, etc. (TASCA *et al.* 2010). Corroborando essa ideia, Macedo *et al.* (2009) enfatizam que a bibliometria auxilia conhecer em que estágio um tema se encontra nos estudos de determinada área. Esse tipo de estudo versa sobre a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos a um conjunto de referências bibliográficas.

Tendo isso em mente, a revisão bibliométrica foi realizada com o intuito de ampliar o conhecimento sobre publicações acerca das temáticas “mercado de trabalho”, “trabalho” e

“mulheres”. Essa revisão foi feita nas bases de dados da *Web of Science* (WOS) e *Scopus*, abrangendo o período de no intervalo de 1975 a 2021. A opção por essa amplitude temporal se justifica porque a intenção é conhecer as temáticas correlacionadas a mercado de trabalho e mulheres, assim como suas particularidades; e tais pesquisa foram publicadas ao longo dos anos mencionados.

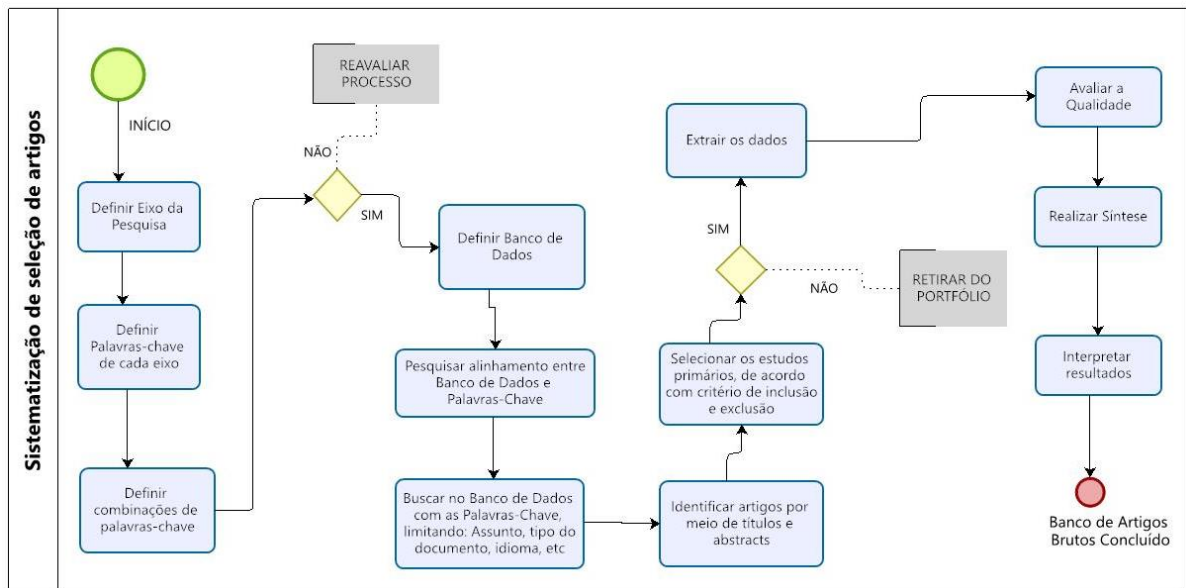
A revisão bibliométrica demonstra a configuração, o desenvolvimento e a trajetória de um determinado campo (LIU *et al.* 2014). Além disso, Prado *et al.* (2016) afirmam que esse tipo de análise emprega técnicas quantitativas para avaliar a produção acadêmica de um determinado campo, relacionando autorias, coautorias, citações, cocitações, periódicos, palavras-chave, volume de publicações e distribuição da bibliografia.

É relevante mencionar que a abordagem da presente revisão bibliométrica pode ser identificada como pesquisa qualitativa e quantitativa, pois os fatores acerca da produção científica sobre *Labour Market* — ou *Job Market* — e *Female Labor* podem ser quantificados e qualificados a partir dos resultados obtidos (PRADO *et al.* 2016).

A questão de pesquisa que norteou esta revisão bibliométrica é: “*Qual o estado da arte das temáticas trabalho, mulher e tecnologia?*”. Como mencionado, a coleta de dados se deu na plataforma *Web of Science* (WOS), do *Institute for Scientific Information* (ISI), e no *Scopus*. Seu uso se justifica pela disponibilização de ferramentas para análise de citações, índice h, permitindo análises bibliométricas. Abrange aproximadamente 12.000 periódicos, e a assinatura desse conteúdo oferece a possibilidade de consultar 5 coleções, dentre as quais está a *Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities* (CPCI-SSH), que permite acessar trabalhos de 1991 até o presente (CAPES, 2000).

No que se refere à coleta de dados, as publicações foram identificadas pelas ferramentas de busca da *Web of Science* (WOS) e *Scopus*, utilizando na busca as *strings Labour Market* — ou *Job Market* — e *Female Labor*, demarcando o período de 1975 a 2021. A partir de tais limitações, obtiveram-se as características gerais dessas publicações. Na Figura 4, podemos visualizar uma sistematização da seleção de artigos do portfólio.

Figura 4 - Sistematização de seleção de artigos



Fonte: Elaborado pela autora com base em Tranfield, Denyer e Smart (2003).

Na Figura 4, são ilustradas algumas das etapas seguidas para a busca de dados, seleção, organização e análise do material que constitui o *corpus* do estudo. Na primeira etapa, foi definido o eixo da pesquisa, assim como os termos de busca e suas combinações. O passo seguinte, consistiu na escolha do banco de dados para este estudo, optando-se por *Web of Science (WOS)* e *Scopus*. Quanto à base escolhida, frisa-se sua relevância, abrangência e confiabilidade. Escolhida a base, digitou-se no buscador as palavras-chave e foram aplicados os filtros pré-determinados, como tipo de documento, idioma e áreas de conhecimento. Após o término dessa fase, foi estruturado o banco de dados e iniciada a identificação dos artigos pelo título e pelo *abstract*. Logo, o portfólio foi selecionado pelos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos para que fosse realizada a leitura completa dos artigos. Assim, foram extraídos os dados, avaliada a qualidade, realizadas as sínteses e interpretados os resultados. Por fim, foi elaborado o banco de dados bruto (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Para restringir as buscas pelos artigos em periódicos relacionados ao tema central, definiram-se as combinações (*strings*) entre as palavras-chave, formando as *strings*, conforme exemplificado no Quadro 1.



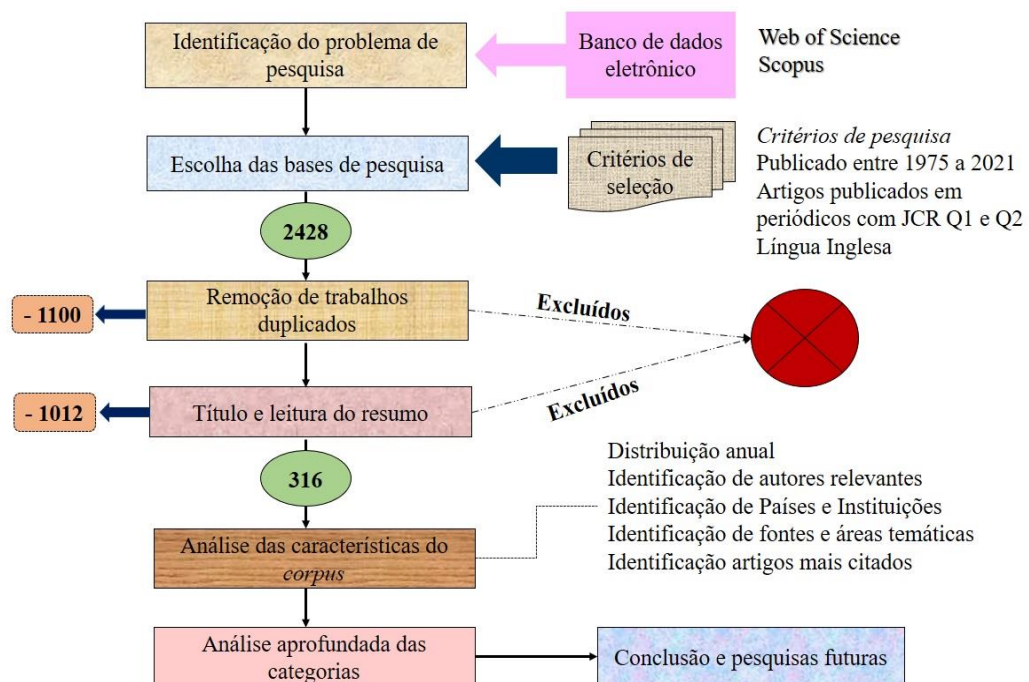
Quadro 1 - Strings de busca e resultado da pesquisa por fonte

| BASE DE DADOS         | STRINGS DE BUSCA   | RESULTADOS |
|-----------------------|--|------------|
| <i>Scopus</i>         | (TITLE-ABS-KEY (“labour market” OR “labor Market” OR “job Market”) AND (“female labor” OR “female labour”)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE, “re”)) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, “English”)). | 2379       |
| <i>Web of Science</i> | (TS = (“labour market” OR “labor market” OR “job Market”) AND (“female labor” OR “female labour”)) AND LANGUAGE: (English)). Refined by: DOCUMENT TYPES: (ARTICLES OR REVIEW).                               | 49         |

Fonte: Elaborado pela autora.

Devido ao volume de artigos encontrados nas duas bases, elaborou-se um fluxograma, como ilustrado na Figura 5, que compreende os critérios de seleção dos artigos. Esse fluxograma está fundamentado nas recomendações de Tranfield, Denyer e Smart (2003) e Almeida e Goulart (2017), estabelecendo suporte teórico e evidências empíricas no processo de tomada de decisão, de modo a reduzir vieses.

Figura 5 - Fluxograma do protocolo de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

A seleção dos trabalhos que compõem o *corpus* da amostra é um fator relevante para a confiabilidade do estudo, pois a omissão de etapas e procedimentos pode ameaçar a idoneidade

e a validade da revisão bibliométrica (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003; ALMEIDA; GOULART, 2017).

Conforme explicado, a busca feita nas bases de periódicos *Scopus* e WOS utilizou as *strings* (Quadro 1) no espaço temporal de 1960 a 2021. Dessa forma, encontraram-se 2379 documentos na base *Scopus*. Com a aplicação dos filtros por tipo de documento (artigo) e idioma (inglês) e a realização da leitura para verificar o conteúdo do trabalho e a classificação da JCR, chegou-se a 277 artigos. Em relação à base WOS, foram encontrados 49 documentos e, após a aplicação dos filtros, restaram 39 documentos. Com a unificação dos artigos encontrados nas duas bases, obteve-se o total de 316 artigos selecionados.

Prezando pela qualidade dos estudos, optou-se, como salientado, pela classificação de acordo com a reputação dos periódicos. Conforme apontam Tranfield, Denyer e Smart (2003), os pesquisadores da área de gestão depositam confiança na classificação de periódicos específicos, com qualidade implícita. Sendo assim, como critério de seleção, utilizou-se o indicador bibliométrico *Scimago Journal & Country Rank*, que é capaz de medir a influência de um periódico específico por meio da média das citações, as quais são ponderadas de acordo com o prestígio e a área do conhecimento (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003; ALMEIDA; GOULART, 2017). Assim, definiu-se como critério de inclusão selecionar apenas artigos de periódicos classificados no primeiro e no segundo quartil de citação (Q<sub>1</sub> e Q<sub>2</sub>).

Visando à minimização de erros, as revisões bibliométricas adotam alguns formulários para extrair os dados. Esses formulários englobam informações gerais, como título do estudo, autoria, características das publicações, método, notas sobre o tema, entre outros, guiando uma revisão bibliométrica de qualidade na área de gestão. A partir dos apontamentos de Tranfield, Denyer e Smart (2003), a compilação das informações foi realizada em uma planilha do *Excel*<sup>®</sup>, contribuindo para a organização dos dados e para a formação do *corpus* textual. O Quadro 2 contempla o *checklist* das análises.

Quadro 2 - *Checklist* da análise bibliométrica

| CARACTERÍSTICAS DAS PUBLICAÇÕES |  |
|---------------------------------|--|
| <b>I.</b>                       | <b>Distribuição anual</b>                              |
| <b>II.</b>                      | <b>Autores mais produtivos</b>                         |
| <b>III.</b>                     | <b>Países</b>  |
| <b>IV.</b>                      | <b>Instituições</b>                                    |
| <b>V.</b>                       | <b>Mapa de Colaboração</b>                             |
| <b>VI.</b>                      | <b>Título das Fontes</b>                               |
| <b>VII.</b>                     | <b>Áreas Temáticas</b>                                 |
| <b>VIII.</b>                    | <b>Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados</b> |
| <b>IX.</b>                      | <b>Nuvem das principais palavras</b>                   |

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados.

Quanto às análises, elas foram realizadas por meio do *Software HistCite™*, que implementa historiografia algorítmica, de modo a auxiliar os pesquisadores a visualizarem os resultados obtidos nas pesquisas bibliométricas. Isso porque a ferramenta organiza a quantidade de dados do *corpus*, separando-os por periódicos, referências mais citadas, autores, instituições de pesquisa, países e palavras-chave (PUDOVKIN; GARFIELD, 2004). Os *softwares VOSviewer* e *IRAMUTEQ* foram utilizados para criar e visualizar mapas bibliométricos por meio de dados, a exemplo de mapas de colaboração. O *IRAMUTEQ* é respaldado pelo *software R*, permitindo outras maneiras de analisar as informações do conteúdo do portfólio (CAMARGO, JUSTO, 2013).

## 2.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA BIBLIOMETRIA

Esta seção destina-se a apresentar os resultados encontrados na pesquisa bibliométrica, os quais foram baseados na proposta de Tranfield, Denyer e Smart (2003). Destaca-se que, como base para a análise, foram utilizadas três leis da bibliometria.

- a) Lei de Lotka (1926) ou Lei do Quadrado Inverso: Preconiza a pesquisa da produtividade dos autores em áreas distintas do conhecimento. Assim, evidencia os parâmetros de quantidade de produção por autor;

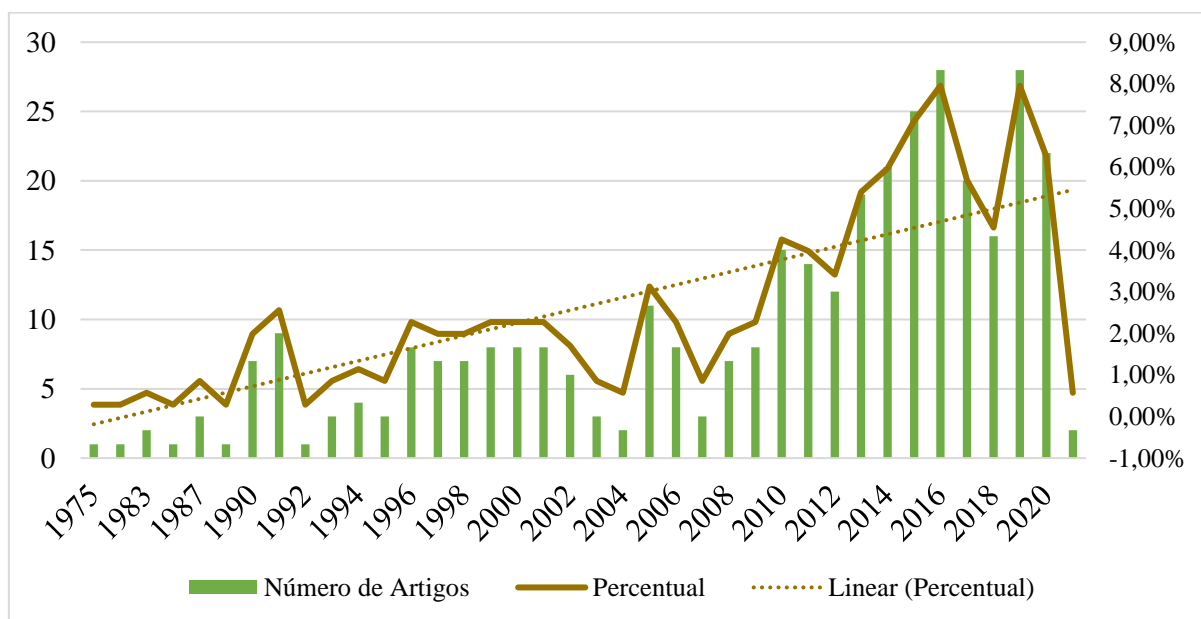
- b) Lei de Bradford (1934) ou Lei da Dispersão: Examina a produtividade dos periódicos ao identificar uma vasta quantidade de publicações sobre um determinado assunto em revistas especializadas;
- c) Lei de Zipf (1949) ou Lei do Mínimo Esforço: Estima a frequência que as palavras aparecem em vários textos, sendo gerada uma lista de termos que é ordenada de forma decrescente, de acordo com a ocorrência em assunto.

Contextualizadas as três leis clássicas da bibliometria a partir dos pressupostos de Tranfield, Denyer e Smart (2003), cabe salientar que, para análise do *corpus* textual, elas são utilizadas de maneira isolada ou de forma conjunta. Além disso, as análises foram feitas de maneira descritiva dos indicadores e do conteúdo. O próximo tópico traz distribuição anual dos artigos considerados nesta pesquisa.

### 2.2.1 Distribuição anual

O Gráfico 1 apresenta um esboço da distribuição anual dos artigos publicados, abrangendo o período de 1975 a 2021.

Gráfico 1 - Distribuição anual dos artigos



Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

De acordo com os resultados encontrados na pesquisa realizada sobre as expressões *Labour Market* — ou *Job Market* — *Female Labor*” no período de 1975 a 2021, percebe-se que, em 1975, teve apenas uma publicação, mas essa média se manteve. Em 1990, constataram-se sete publicações, e em 2005 houve um leve acréscimo totalizando 11 artigos. Apenas a partir de 2010 houve gradativa e constante elevação nas publicações, variando entre 15 a 28 trabalhos publicados anualmente.

Nota-se que, em 2005, as publicações encontradas discorriam sobre a baixa taxa de participação feminina no mercado de trabalho (HEALY *et al.* 2005; CONTRERAS *et al.* 2005). Após 2010, os trabalhos acadêmicos passaram a ter como objeto de análise os seguintes temas: influência dos filhos e a relação com o mercado de trabalho (FOUARGE *et al.* 2010; LOW, SÁNCHEZ-MARCOS, 2015); valores culturais que interferem na participação feminina no trabalho (CONTRERAS; PLAZA, 2010; EYLEM GEVREK *et al.* 2013); participação de mulheres de meia-idade no mercado de trabalho e conciliação com as responsabilidades familiares (BORDONE; ROSINA, 2013); diferença de gênero e renda na decisão de participar do mercado de trabalho (ADDABBO *et al.* 2015; QIN *et al.* 2016; ALDAN, 2021; PATTERSON, BENUYENAH, 2021); e impacto do estado civil na participação de mulheres na força de trabalho em países em desenvolvimento (TUMSARP, PHOLPHIRUL, 2020; BONNET *et al.* 2021).

É importante mencionar que o aumento das publicações é um indicador da ampliação dos diálogos sobre a mulher no mercado de trabalho, contemplando as lutas por inclusão e igualdade laboral, despertando a interesse em desenvolver estudos sobre a temática.

### **2.2.2 Autores mais produtivos**

A Tabela 1 contém os principais autores que mais publicaram sobre o tema *Labour Market* — ou *Job Market* — *Female Labor* no período pesquisado. Salienta-se que não foi encontrado um volume considerável de publicação por autor; assim, optou-se pela demonstração daqueles que mais publicaram sobre as temáticas, aplicando a Lei de Lotka, descreve a frequência de publicação dos autores em qualquer área (CÂNDIDO *et al.* 2018).

Tabela 1 - Produtividade de autores

| Documentos escritos | Número de autores | Proporção de autores |
|---------------------|-------------------|----------------------|
| 1                   | 524               | 0,924                |
| 2                   | 38                | 0,067                |
| 3                   | 5                 | 0,009                |

Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

Ao analisar os dados contidos na Tabela 1, verifica-se que apenas cinco autores (Assaad, R; Guetto, R; Fujimoto, K; Vanneman, R e Verbakel, E) publicaram três artigos sobre o tema no período pesquisado (1975-2021), totalizando 15 trabalhos publicados. Para os demais autores, houve grande volume de publicações, mas a produtividade está entre 2 e 1 artigo por autor. No Quadro 3, identificam-se os autores com número maior de publicações e suas respectivas produções.

Quadro 3 - Autores com maiores produções

| N° | DESCRIÇÃO |  | (continua)     |
|----|-----------|--|----------------|
|    |           |  | N°<br>CITAÇÕES |
| 1  | Título    | Egyptian men working abroad: Labour supply responses by the women left behind                            | 167            |
|    | Autoria   | Binzel, C.; Assaad, R.   |                |
|    | Periódico | <i>Labour Economic</i>   |                |
|    | Ano       | 2011   |                |
| 2  | Título    | Making sense of Arab labor markets: the enduring legacy of dualismo                                      | 141            |
|    | Autoria   | Assaad, R.   |                |
|    | Periódico | <i>Journal of Labor &amp; Development</i>  |                |
|    | Ano       | 2014   |                |
| 3  | Título    | Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment yet stagnant female labor force participation | 2              |
|    | Autoria   | Assaad, R.; Hedy R.; Lassassi, M.; Yassin, S.  |                |
|    | Periódico | <i>Demographic Research</i>  |                |
|    | Ano       | 2020   |                |
| 4  | Título    | Geographical mobility and reproductive choices of Italian men  | 22             |
|    | Autoria   | Guetto, R; Panichella, N.  |                |
|    | Periódico | <i>European Sociological Review</i>  |                |
|    | Ano       | 2013   |                |

Quadro 3 - Autores com maiores produções

|    |           |   | (continuação)  |
|----|-----------|---|----------------|
| N° | DESCRIÇÃO |   | N°<br>CITAÇÕES |
|    |           | Título  |                |
| 5  | Autoria   | Guetto, R.; Luijckx, R.; Scherer, S.  | 55             |
|    | Periódico | <i>Acta Sociologica (United Kingdom)</i>  |                |
|    | Ano       | 2015  |                |
|    |           |   |                |
| 6  | Título    | Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work?             | 8              |
|    | Autoria   | Barbieri, P.; Cutuli, G.; Guetto, R.; Scherer, S.   |                |
|    | Periódico | <i>International Journal of Comparative Sociology</i>   |                |
|    | Ano       | 2019  |                |
| 7  | Título    | Feminine Capital: The Forms of Capital in the Female Labor Market in Japan                      | 34             |
|    | Autoria   | Kayo, F.  |                |
|    | Periódico | <i>Sociological Quarterly</i>   |                |
|    | Ano       | 2004  |                |
| 8  | Título    | From women's college to work: Inter-organizational networks in the Japanese female labor market | 18             |
|    | Autoria   | Kayo, F.  |                |
|    | Periódico | <i>Social Science Research</i>  |                |
|    | Ano       | 2005  |                |
| 9  | Título    | Organizational linkages in Japan's female labor market: Information exchanged in networks       | 1              |
|    | Autoria   | Kayo, F.  |                |
|    | Periódico | <i>Journal of Sociology</i>   |                |
|    | Ano       | 2015  |                |
| 10 | Título    | Women's work and working women: The demand for female labor                                     | 103            |
|    | Autoria   | Cotter, D. A.; Hermsen, J. M.; Vanneman, R.   |                |
|    | Periódico | <i>Gender and Society</i>   |                |
|    | Ano       | 2001  |                |
| 11 | Título    | Gendered opportunities for work: Effects on employment in later life                            | 17             |
|    | Autoria   | Cotter, D. A.; Hermsen, J. M.; Vanneman, R.   |                |
|    | Periódico | <i>Research on Aging</i>  |                |
|    | Ano       | 2002  |                |
| 12 | Título    | The Impact of Transportation Infrastructure on Women's Employment in India                      | 11             |
|    | Autoria   | Lei, L.; Desai, S.; Vanneman, R.  |                |
|    | Periódico | <i>Feminist Economics</i>   |                |
|    | Ano       | 2019  |                |

Quadro 3 - Autores com maiores produções

|    |           |   | (conclusão)    |
|----|-----------|---|----------------|
| Nº | DESCRIÇÃO |   | Nº<br>CITAÇÕES |
| 13 | Título    | Partner's Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Differences Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle | 25             |
|    | Autoria   | Verbakel, E.  |                |
|    | Periódico | <i>Journal of Family Issues</i>   |                |
|    | Ano       | 2010  |                |
| 14 | Título    | Do Values Matter? The Impact of Work Ethic and Traditional Gender Role Values on Female Labour Market Sup   | 45             |
|    | Autoria   | Stam, K.; Verbakel, E.; de Graaf, P. M.   |                |
|    | Periódico | <i>Social Indicators Research</i>   |                |
|    | Ano       | 2014  |                |
| 15 | Título    | Perceived fairness of the division of household labor: A comparative study in 29 countries  | 26             |
|    | Autoria   | Jansen, L.; Weber, T.; Kraaykamp, G.; Verbakel, E.  |                |
|    | Periódico | <i>International Journal of Comparative Sociology</i>   |                |
|    | Ano       | 2016  |                |

Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

Em virtude do volume de publicações encontradas, optou-se pela evidência de autores com maior número de publicações. Desse modo, a partir das publicações apresentadas no Quadro 3 constata-se aumento do nível de escolaridade das mulheres na força de trabalho, escolhas reprodutivas, tempo parcial de trabalho feminino, redes interorganizacionais no mercado de trabalho feminino, vínculos organizacionais no mercado de trabalho feminino, oportunidade de gênero para o trabalho e demanda por trabalho feminino.

### 2.2.3 Países

Em relação aos países que publicam sobre as temáticas *Labour Market* — ou *Job Market* — e *Female Labor*, a Tabela 2 apresenta os 10 países que mais publicam.

Tabela 2 - Principais países com publicação

| PAÍSES                | PUBLICAÇÕES | %    |
|-----------------------|-------------|------|
| <b>Reino Unido</b>    | 49          | 9,04 |
| <b>Alemanha</b>       | 38          | 7,01 |
| <b>Estados Unidos</b> | 36          | 6,64 |
| <b>Espanha</b>        | 17          | 3,14 |
| <b>Canadá</b>         | 16          | 2,95 |



| PAÍSES               | PUBLICAÇÕES | %     |
|----------------------|-------------|-------|
| <b>Inglaterra</b>    | 11          | 2,03  |
| <b>Turquia</b>       | 10          | 1,85  |
| <b>Suécia</b>        | 9           | 1,66  |
| <b>Países Baixos</b> | 8           | 1,48  |
| <b>França</b>        | 8           | 1,48  |
| <b>TOTAL</b>         | 202         | 37,28 |

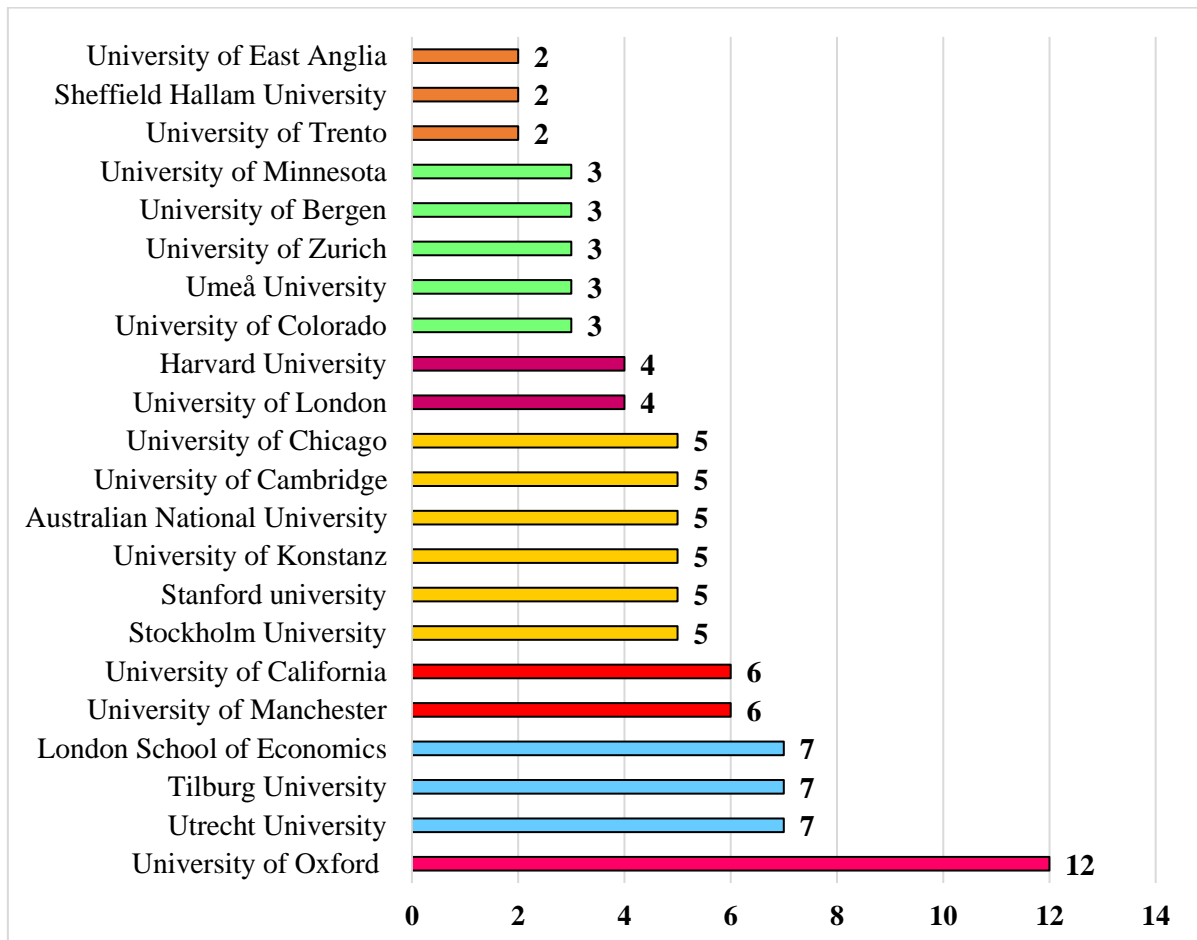
Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

Verifica-se que o Reino Unido lidera o *ranking* das publicações, com 9,04%, seguido da Alemanha (7,01%) e dos Estados Unidos (6,64%). Ao levarmos em conta a abrangência temporal (1975–2021), percebe-se que o contingente dos estudos ainda é incipiente. Isso reforça a importância de aprofundar os estudos sobre a mulher e o mercado de trabalho, especificamente no setor da tecnologia, não tendo sido encontrado nenhum trabalho que se assemelhe ao segmento.

#### 2.2.4 Instituições

A análise das instituições educacionais que mais publicaram sobre a temática pode ser visualizada no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Principais instituições que publicam trabalhos relacionados à temática



Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

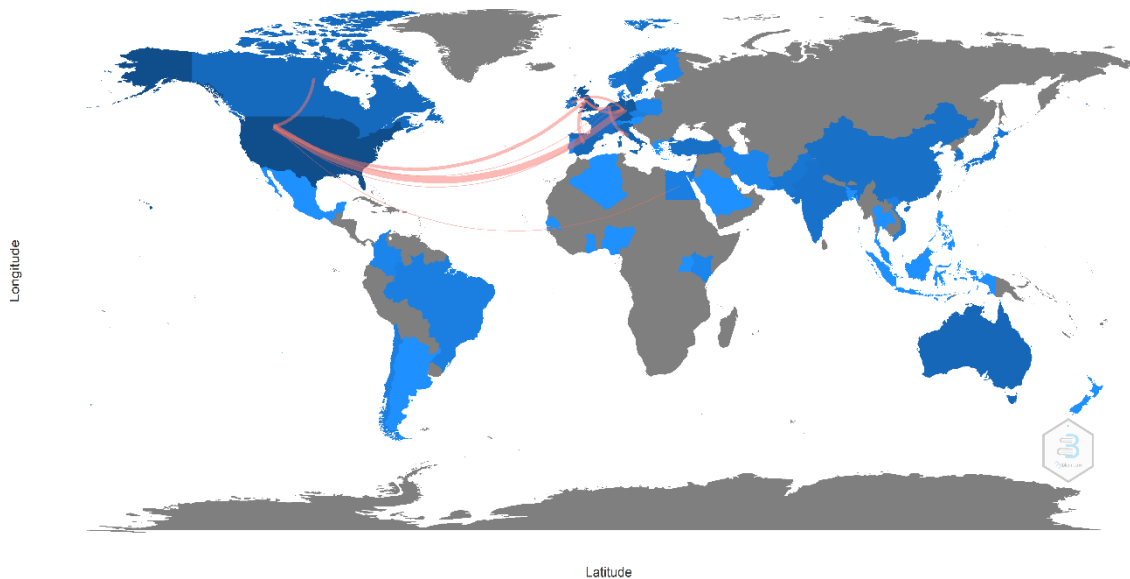
Conforme consta no Gráfico 2, a instituição que mais publicou sobre a temática *Female Labor*, na abrangência temporal delimitada neste estudo, foi a Universidade de Oxford, com um total 12 publicações. A referida universidade está localizada na cidade de Oxford–Inglaterra, sendo a mais antiga universidade do mundo anglófono e a segunda mais antiga da Europa (SAGER, 2005).

Na sequência, as universidades que mais publicaram trabalhos científicos têm sete publicações. A Utrecht University, localizada na Holanda, é considerada a primeira do país em qualidade e uma das maiores e mais antigas universidades holandesas. A Tilburg University, situada nos Países Baixos, é renomada nos quesitos de pesquisa e ensino nos âmbitos nacional e internacional. E a London School of Economics é uma universidade britânica, situada no Reino Unido, sendo reconhecida pela maioria dos *rankings* internacionais como uma das melhores do mundo (TUMSARP, PHOLPHIRUL, 2020; BONNET *et al.* 2021).

### 2.2.5 Mapa de colaboração

Na Figura 6, é apresentado o mapa de colaboração entre os países, em relação ao quesito elaboração de trabalhos em conjunto.

Figura 6 - Mapa de colaboração



Fonte: Base *WOS* e *SCOPUS* (2021).

A partir do mapa de colaboração entre países (Figura 6), constatam-se as maiores conexões entre os autores. Evidenciam-se as colaborações mais frequentes e relevantes, pois o volume de trabalho inviabiliza a demonstração de todas as redes. Assim, identificou-se que os Estados Unidos e a Alemanha possuem a maior frequência de colaboração entre os pesquisadores, totalizando 12 frequências. Em seguida, vêm as colaborações entre Países Baixos e Itália, Reino Unido e Espanha, Estados Unidos e Canadá e Estados Unidos e Reino Unido, havendo quatro frequências em cada.

Com frequência relativamente menor de colaboração e elaboração de artigos científicos, estão Alemanha e Irlanda, Reino Unido e Alemanha e Reino Unido e Países Baixos, cada um com três frequências de trabalhos conjuntos. Outros países constituem apenas duas frequências quais sejam: Alemanha e Dinamarca, Alemanha e França, Alemanha e Países Baixos, Reino Unido e França, Estados Unidos e Egito, Estados Unidos e França e, por último, Estados Unidos e Países Baixos.

Em síntese, parece correto afirmar que os Estados Unidos, a Alemanha, o Reino Unido, a Austrália e a França são os países com as maiores colaborações de realização e publicação de trabalhos científicos sobre a temática pesquisada.

### 2.2.6 Título das fontes

No Quadro 4, são apresentadas as principais fontes que publicaram sobre os temas *Labour Market* — ou *Job Market* — e *Female Labor*, de acordo com a base de dados da *WOS* e *SCOPUS*.

Quadro 4 - Principais fontes de *labour market*, *job market* e *female labor*

| Título da Fonte                        | Artigos | %    |
|--|---------|------|
| <b>LABOUR ECONOMICS</b>                | 16      | 5,06 |
| <b>APPLIED ECONOMICS</b>               | 14      | 4,43 |
| <b>WORLD DEVELOPMENT</b>               | 11      | 3,48 |
| <b>EUROPEAN SOCIOLOGICAL REVIEW</b>    | 10      | 3,16 |
| <b>JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS</b> | 8       | 2,53 |
| <b>WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY</b>    | 8       | 2,53 |
| <b>DEMOGRAPHIC RESEARCH</b>            | 8       | 2,53 |
| <b>EUROPEAN JOURNAL OF POPULATION</b>  | 6       | 1,90 |
| <b>EUROPEAN SOCIETIES</b>              | 6       | 1,90 |
| <b>HISTORY OF THE FAMILY</b>           | 6       | 1,90 |

Fonte: Base *WOS* e *SCOPUS* (2021).

Conforme as informações contidas no Quadro 4, grande parte das publicações se encontram disponíveis nos seguintes periódicos: *Labour Economics* (16); *Applied Economics* (14); *Worlds Development* (11); *European Sociological Review* (10); *Journal of Industrial Relations* (8); *Work, Employment and Society* (8); *Demographic Research* (8); *European Journal of Population* (6); *European Societies* (6) e *History of the Family* (6). O periódico que detém o maior número de publicações sobre a temática pesquisada é o *Labour Economics*, o qual se caracteriza pela publicação de pesquisas internacionais de modo empírico, teórico e econométrico, sendo de particular interesse dos economistas do trabalho. Singularmente, o

periódico direciona seus estudos para variações no mercado de trabalho, teorias de determinação dos salários e influência dos aspectos macroeconômicos no mercado de trabalho.

### 2.2.7 Áreas temáticas

No Quadro 5, são dispostas as 10 principais áreas temáticas das publicações que se relacionam aos temas *Labour Market*, *Job Market* e *Female Labor*.

Quadro 5 - Áreas temáticas das publicações

| <i>ÁREA</i>                | <i>RANKING</i> |
|----------------------------|----------------|
| <i>WORK ECONOMIC</i>       | 1°             |
| <i>DEVELOPMENT</i>         | 2°             |
| <i>WORK</i>                | 3°             |
| <i>POPULATION ECONOMIC</i> | 4°             |
| <i>APPLIED ECONOMICS</i>   | 5°             |
| <i>FAMILY</i>              | 6°             |
| <i>DEMOGRAPHIC</i>         | 7°             |
| <i>SOCIETIES</i>           | 8°             |
| <i>FEMINIST</i>            | 9°             |
| <i>ECONOMIC</i>            | 10°            |

Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

Com base no exposto, constata-se que as principais áreas encontradas referentes ao tema são: *work economic*; *development*; *work*; *population economic*; *applied economics*; *family*; *demographic*; *societies*; *feminist*; e *economic*. Verifica-se que os termos *Labour Market*, *Job Market* e *Female Labor* estão presentes em diferentes áreas do conhecimento, como demografia e sociedade, mas preponderam no campo da economia. Esses resultados evidenciam a relevância de se estabelecer diálogo com outras áreas que tenham como temática de pesquisa a mulher, a exemplo das áreas de saúde, educação, negócios e engenharia, sendo que o *corpus* desta pesquisa não indica trabalhos nas referidas áreas.

### 2.2.8 Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados

Os artigos mais citados são apontados no Quadro 6, sendo apresentados o título da obra, a autoria dos trabalhos, a fonte e ano de publicação e o número de citações. Na sequência, é explanada uma breve contextualização da abordagem dos referidos trabalhos.

Quadro 6 - Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados

|              |                  |  | (continua)        |
|--------------|------------------|--|-------------------|
| <i>ORDEM</i> | <i>DESCRIÇÃO</i> |  | <i>Nº CITAÇÃO</i> |
| <b>1</b>     | Título           | A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries            | <b>265</b>        |
|              | Autoria          | Mandel, H.; Semyonov, M.   |                   |
|              | Periódico        | American Journal of Sociology  |                   |
|              | Ano              | 2006   |                   |
| <b>2</b>     | Título           | Class, patriarchy and women's work in Bangladesh   | <b>184</b>        |
|              | Autoria          | Cain, M.; Khanam, S. R.; Nahar, S.   |                   |
|              | Periódico        | Population and Development Review  |                   |
|              | Ano              | 1979   |                   |
| <b>3</b>     | Título           | Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors | <b>166</b>        |
|              | Autoria          | Terjesen, S.; Aguilera, R. V.; Lorenz, R.  |                   |
|              | Periódico        | Journal of Business Ethics   |                   |
|              | Ano              | 2015   |                   |
| <b>4</b>     | Título           | Gender and global labour migrations: Incorporating skilled workers   | <b>125</b>        |
|              | Autoria          | Kofman, E.; Raghuram, P.   |                   |
|              | Periódico        | Antipode   |                   |
|              | Ano              | 2006   |                   |
| <b>5</b>     | Título           | Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands  | <b>100</b>        |
|              | Autoria          | Mills, M.; Mencarini, L.; Tanturri, M. L.; Begall, K.  |                   |
|              | Periódico        | Demographic Research   |                   |
|              | Ano              | 2008   |                   |
| <b>6</b>     | Título           | Women's paid work and moral economies of care  | <b>90</b>         |
|              | Autoria          | McDowell, L.; Ray, K.; Perrons, D.; Fagan, C.; Ward, K.  |                   |
|              | Periódico        | Social and Cultural Geography  |                   |
|              | Ano              | 2005   |                   |

Quadro 6 - Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados

| <i>ORDEM</i> | <i>DESCRIÇÃO</i> |   | (conclusão)<br><i>N° CITAÇÃO</i> |
|--------------|------------------|---|----------------------------------|
|              | Título           |   |                                  |
| <b>7</b>     | Título           | Gender, source country characteristics, and labor market assimilation among immigrants  | <b>80</b>                        |
|              | Autoria          | Blau, F. D.; Kahn, L. M.; Papps, K.L.   |                                  |
|              | Periódico        | Review of Economics and Statistics  |                                  |
|              | Ano              | 2011  |                                  |
| <b>8</b>     | Título           | Cultural factors in women's labor force participation in Chile  | <b>62</b>                        |
|              | Autoria          | Contreras, D.; Plaza, G.  |                                  |
|              | Periódico        | Feminist Economics  |                                  |
|              | Ano              | 2010  |                                  |
| <b>9</b>     | Título           | 'Two children to make ends meet': the ideal family size, parental responsibilities and costs of children on two sides of the Iron Curtain during the post-war fertility decline | <b>59</b>                        |
|              | Autoria          | Hilevych, Y.; Rusterholz, C.  |                                  |
|              | Periódico        | History of the Family   |                                  |
|              | Ano              | 2018  |                                  |
| <b>10</b>    | Título           | Making labor flexible: The recomposition of Tijuana's maquiladora female labor force  | <b>58</b>                        |
|              | Autoria          | Fussell, E.   |                                  |
|              | Periódico        | Feminist Economics  |                                  |
|              | Ano              | 2000  |                                  |

Fonte: Base WOS e SCOPUS (2021).

O artigo mais citado, de Mandel e Semyonov (2006), discorre sobre o papel desempenhado pelo estado de bem-estar social na participação das mulheres na força de trabalho e no desempenho ocupacional. O estudo utiliza dados secundários, os quais revelam que os estados de bem-estar social facilitam o acesso das mulheres à força de trabalho, mas as não auxilia no alcance de posições de nível estratégico. Sendo assim, há baixa representação feminina em ocupações gerenciais.

O segundo artigo mais citado, de Cain *et al.* (1979), aborda o papel das mulheres na área rural de Bangladesh. Além disso, o trabalho feminino é analisado no contexto do poderoso sistema de dominação masculina (patriarcado) que opera na sociedade. Os resultados apontam que as consequências do sistema patriarcal são visualizadas no declínio abrupto de status econômico das mulheres, havendo aumento da pobreza e aumento da proporção de mulheres que enfrentam o mercado de trabalho altamente restrito — tanto espacial quanto funcional —, repercutindo em salários relativamente baixos e altas taxas de desemprego.

O estudo de Terjesen *et al.* (2015) traça um modelo integrado com três fatores institucionais que explicam o estabelecimento de uma legislação de cotas de gênero nos conselhos de administração. Constatou-se que a legislação de cotas de gênero impacta significativamente a composição dos conselhos de administração; portanto, a direção estratégica dessas empresas é de capital aberto e estatais.

Kofman e Raghuram (2006) foram citadas 125 vezes. A pesquisa consiste num artigo que argumenta que a migração de mulheres para setores mais qualificados do mercado de trabalho — singularmente no segmento da saúde — altera a compreensão sobre o papel das mulheres migrantes na reprodução social. Por outro lado, as autoras frisam que debates anteriores sobre a relação entre produção e reprodução ressurgiram em um período de mudanças nas configurações dos estados de bem-estar. Agora, as teorizações contemporâneas sobre migração laboral global estão prestando atenção no papel das mulheres no setor reprodutivo.

O artigo de Mills *et al.* (2008) teve como intuito fornecer um teste empírico da teoria da equidade de gênero, examinando se a divisão desigual do trabalho doméstico culmina em menores intenções de fertilidade das mulheres em diferentes contextos institucionais. Como resultado, obteve-se que a divisão desigual do trabalho doméstico afeta significativamente as intenções de fertilidade das mulheres quando elas já carregam uma carga pesada (mais horas de trabalho, filhos, casa, etc.).

Explorar a entrada das mulheres no mercado de trabalho assalariado e a correlação com seus deveres e responsabilidades de cuidar de outras pessoas foi o objetivo central do trabalho realizado por McDowell *et al.* (2005), o sexto artigo mais citado conforme levantamento da WOS. Todavia, a conclusão do estudo aponta que as decisões são influenciadas pela posição de classe, pela desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pelas capacidades variadas de pagar por cuidados e pelas compreensões complexas de gênero.

Blau *et al.* (2011) examinaram o impacto das características do país de origem nos perfis de assimilação da oferta de trabalho de imigrantes adultos casados. Verificou-se que a oferta de trabalho dos homens não é afetada pela participação feminina do país de origem, sugerindo que a descoberta sobre as mulheres reflete noções de papéis de gênero.

Contreras e Plaza (2010) aparecem entre os 10 trabalhos mais citados e o estudo analisa os determinantes da participação feminina na força de trabalho chilena, usando critérios como idade, educação, estado civil e número de filhos. Além disso, o artigo também detalha o machismo e outros valores culturais que impactam a participação feminina no trabalho. Os resultados indicam que quanto maior o nível de escolaridade da mulher maior sua participação no trabalho. Já as mulheres mais velhas participam mais, embora a taxa de crescimento desse



efeito esteja diminuindo, e o número de filhos que uma mulher tem está negativamente correlacionado à sua decisão de participar da força de trabalho.

O nono artigo mais citado é da autoria de Hilevych e Rusterholz (2018), que tiveram o intuito abordar aspectos acerca das decisões individuais, como procriação, criação dos filhos e tamanho da família. Constatou-se que, embora o momento de retorno ao mercado de trabalho e a proporção de mulheres que trabalham após a maternidade possam ter variado entre os dois contextos, uma boa mãe se tornou cada vez mais definida em termos emocionais e financeiros.

Fussell (2010) é autora do décimo artigo mais citado. Seu trabalho revisitou o debate sobre as características da força de trabalho de mulheres que atuam em indústrias maquiladoras no México. Os resultados indicaram que mulheres situadas na cidade de Tijuana compõem um setor de baixa renda da força de trabalho, havendo poucas alternativas de emprego. Ademais, na tentativa de manter os custos de produção baixos, os fabricantes multinacionais recorrem a essa força de trabalho, pagando baixos salários e proporcionando poucas oportunidades de crescimento profissional.

### 2.2.9 Nuvem das principais palavras

Na Figura 7, é possível visualizar as palavras mais frequentes nos trabalhos que compõem o portfólio de análise da presente revisão sistemática de literatura.

Figura 7 - Nuvem de palavras



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme ilustrado na Figura 7, as palavras mais frequentes nos trabalhos acessados correspondem são: *women* (449), *employment* (203), *participation* (186), *female* (168), *womens* (163), *gender* (156), *force* (114), *time* (113), *labor* (97), *economic* (92), *education* (87), *family* (79), *social* (79) e *children* (77). Tais expressões sugerem que os temas abordados nos trabalhos correspondem, em sua maioria, à participação da mulher no mercado de trabalho, impactando nas questões de gênero, tempo, economia, educação, família, social e crianças.

A partir da apresentação dos achados da revisão bibliométrica, foi possível identificar informações mais relevantes sobre os critérios discriminantes, sistematizadas no Quadro 7.

Quadro 7 - Síntese dos resultados

| PESQUISA          | ARTIGOS PUBLICADOS | DESCRIÇÃO   |
|-------------------|--------------------|---|
| Áreas temáticas   | -                  | <i>Work Economic</i>  |
| Autores           | 3                  | Assaad. R; Guetto. R; Fujimoto. K; Vanneman. R; Verbakel. E.  |
| Países            | 49                 | Reino Unido   |
| Instituições      | 12                 | Universidade de Oxford  |
| Fontes            | 16                 | <i>Labour Economics</i>   |
| Nuvem de Palavras |                    | <i>Women, Employment, Participation, Female, Womens, Gender, Force, Time, Labor, Economic, Education, Family, Social, Children.</i> |

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado no Quadro 7, é possível inferir que a área com maior enfoque de publicações é trabalho e economia. No quesito autores, cinco se destacam (Assaad, Guetto, Fujimoto, Vanneman e Verbakel), com três publicações cada. O Reino Unido se destaca como o país com maior número de publicações. A Universidade de Oxford é a instituição que mais publicou trabalhos direcionados ao tema mulheres e mercado de trabalho. A referência de fonte para publicação se concentra na *Labour Economics*. No que tange às palavras mais frequentes, obtidas por meio da nuvem de palavras, foram as seguintes: *women, employment, participation, female, womens, gender, force, time, labor, economic, education, family, social e children*.

A partir do exposto, frisa-se a relevância de a temática ser mais explorada, buscando contribuições tanto no quesito acadêmico quanto social, posto que ainda existem muitas lacunas de pesquisas a serem investigadas. Por fim, acredita-se que este estudo demonstrou a importância da realização de uma pesquisa bibliométrica, uma vez que as informações contidas são de interesse da comunidade acadêmica e da sociedade como um todo. Além de a revisão bibliométrica ter auxiliado a achar as lacunas de pesquisa, ela contribuiu para a elaboração das

hipóteses de pesquisa, que serão exibidas nos capítulos seguintes. A partir dos resultados obtidos, delimitou-se com maior clareza o referencial teórico para o presente estudo, apresentado no próximo capítulo.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

É certo que o trabalho sempre foi condição indispensável à existência humana. Sendo assim, o presente capítulo busca apresentar um breve histórico da construção do trabalho em meio à sociedade, destacando as principais mudanças nos cenários político, econômico e social no mundo, as quais trouxeram novas perspectivas e práticas ao processo de trabalho.

Na primeira seção, são sintetizados os marcos da história da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como as conquistas nessa trajetória. Vale frisar que a análise dessa seção é embasada na categoria da divisão sexual do trabalho, tendo como precursores Saffioti (1985; 2013), Hirata (2002; 2007; 2010; 2012), Kergoat (2009) e Carloto e Gomes (2011). Trata-se, portanto, de uma abordagem da “distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, [...] e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

#### 3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO

No transcorrer da história, o trabalho humano tem assumido diversas dimensões. Por essa razão, postula-se a necessidade de conceituá-lo nas diferentes marcas históricas para compreender seu dinamismo, suas interações e sua evolução (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006; PINSKY, 2011; ROHM; LOPES, 2015). Tendo em vista que o trabalho é um elemento substancial para o desenvolvimento social e individual dos sujeitos, é imprescindível estudá-lo e compreender sua linha temporal e sua evolução histórica, pois a categoria trabalho é complexa e contempla múltiplos significados.

Parte-se, portanto, do entendimento de que o trabalho é categoria fundante da ontologia do ser social, contribuindo para a determinação social da produção e para a reprodução da vida humana. Marx (2016, p. 149) já afirmava que o trabalho é “um processo entre o homem e a natureza, em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza”. O autor também expressava que o homem, ao estabelecer essa relação, modifica não só os elementos naturais, mas a si mesmo. Tal mudança ocorre porque, diferentemente dos animais irracionais, o ser humano possui capacidade de planejar sua ação.

No intento de apresentar a evolução histórica do trabalho, no Quadro 8 são contemplados esses quesitos, caracterizando-os, de modo sucinto, em cada período.

Quadro 8 - Evolução histórica do trabalho

| PERÍODO   | CARACTERÍSTICAS   |
|---|---|
| <p><b>Pré-história (nomadismo)</b><br/>3.500 a.C</p>                | <p>Período em que os indivíduos se espalhavam pelo território em na busca de alimentos. Sobreviviam com recursos naturais (coleta de frutos da natureza e caça de animais), sem a interferência humana na produção de alimentos e bens.</p>   |
| <p><b>Revolução Agrícola — Período Neolítico</b><br/>10.000 a.C</p> | <p>Nesse período, o homem começou a produzir e cultivar seu alimento (cereais, trigo, cevada, milho e batata). Deixou de ser nômade e passou a produzir bens para satisfazer suas necessidades. Essa fase é marcada pela valorização da posse da terra, uma vez que se tem a garantia de sobrevivência.</p>   |
| <p><b>Idade Média</b><br/>Século XI d.C</p>                         | <p>Santo Tomás de Aquino procurou reabilitar o trabalho manual, destacando que todos os trabalhos se equivalem. Na condição de trabalhador autônomo, o trabalho desenvolvido pelo artesão fora atingido em sua centralidade. Os artesões possuíam os meios de produção (oficina, ferramentas e matéria-prima).<br/>Por meio da ruralização da Europa, o trabalho no campo foi se intensificando, emergindo o feudalismo. Esse período é caracterizado pelo senhor feudal centralizado, que provia, ao servo, proteção e manutenção das necessidades básicas, enquanto o servo cuidava das terras pertencentes ao senhor feudal.</p> |
| <p><b>Revolução Industrial</b><br/>Século XVIII d.C</p>             | <p>A produção que antes ocorria na casa dos artesãos ou nas terras dos senhores feudais passou a ocorrer nas fábricas. Esse período é demarcado pela Revolução do aço, ferro, eletricidade, máquina a vapor e carvão. Inicia-se uma nova divisão entre trabalho intelectual e trabalho braçal.</p>  |
| <p><b>Revolução Tecnológica</b><br/>Século XX d.C</p>               | <p>Trabalhos que envolvem força física, como operação de máquinas e outras atividades, tendem a perder importância. Por sua vez, habilidades cognitivas, como as que envolvem o raciocínio, domínio de linguagens, habilidades interpessoais e conhecimentos ligados à ciência, terão mais centralidade no futuro. Assim, aumenta-se o leque de atividades laborais que possam ser desempenhadas por máquinas ou computadores.</p>  |

Fonte: Elaborado pela autora com base em Pinsky (2011, p. 65) e Maciente *et al.* (2019, p. 66).

Como visualiza-se no Quadro 8, nas sociedades mais primitivas, o trabalho estava atrelado à caça e à coleta de alimentos advindos da natureza. Segundo Almeida (2018), os instrumentos de trabalho eram rudimentares e a produção ocorria de modo coletivo, não estando relacionada à posição de membros que constituíam parte da comunidade; além disso, os sujeitos eram nômades. Carleton e Collard (2020) acrescentam que, no seio das comunidades primitivas, os interesses eram comuns e não giravam em torno da caça e da coleta ou das atividades com fim único de sobrevivência. Existiam formas de convívio social, lazer e rituais que marcavam a vida desses homens e mulheres.

A revolução agrícola surgiu em função de alterações demográficas. Como frisam Ghidini e Mormul (2020, p. 5), “por muito tempo, acreditou-se que a superexploração da caça e da coleta, aliada ao aumento populacional que, por consequente, tornaram insuficientes os recursos selvagens, haviam sido as principais causas do desenvolvimento da agricultura”. No entanto, os autores afirmam que as condições técnicas (desenvolvimento de artefatos e aquisição de conhecimento sobre a agricultura) fizeram com que a reprodução controlada de plantas e animais tornasse a agricultura e a criação mais vantajosas do que a coleta e a caça.

Almeida (2018) pondera que, na Idade Média, o trabalho era permeado por valores morais e religiosos do catolicismo romano. Ademais, os primeiros vestígios característicos de uma sociedade comercial foram registrados em meados da Idade Média, provocando significativas mudanças nos modos de produção. Como consequência dessas transformações, começava uma nova percepção do que viria a ser o trabalho e o emprego na atividade mercantil. Além disso, Almeida (2018, p. 25) destaca que “o trabalho individual envolvia concepção e execução e cada artesão devia estar apto a desempenhar todo o ciclo de atividades, de posse de seus instrumentos”.

A transição do trabalho da Idade Média para o feudalismo é caracterizada pelo poder e pela dominação dos senhores feudais sobre os servos. Huberman (2014) atesta que o período feudal foi marcado por uma sociedade que tinha pouca participação em razão do regime de hierarquização, composto por nobreza, clero e camponeses. A nobreza feudal tinha posse das terras e recolhia os impostos dos camponeses, ao passo que o clero era responsável pela espiritualidade da sociedade.

Para Batista (2014), no período feudal, a terra era vista como objeto “sagrado”, responsável por produzir alimentos para saciar as necessidades de todos e, quando possível, transformar parte dos insumos em produtos excedentes para serem entregues aos senhores feudais. A partir desse período, outros bens começam a ser produzidos em escala comercial. Na aceção de Llouga *et al.* (2018), o fim do período feudal é constituído por vários fatores, dentre os quais se destacam: falta de mão de obra, contínuas guerras, surgimento da peste negra, falta de novas terras e, sobretudo, fortalecimento e desenvolvimento da economia a partir da produção agrícola, comercial e artesanal.

À luz dos postulados de Marx (2016), a divisão do trabalho emerge em meados no século XVI, adquirindo sua forma clássica na manufatura. Marx (2016, p. 392) afirma que “a mercadoria deixa de ser produto individual de um artífice independente, que faz muitas coisas, para se transformar no produto social de um conjunto de artífices, cada um dos quais realiza, ininterruptamente, a mesma e única tarefa parcial”.

Na Revolução Industrial, o trabalho foi o grande precursor do capitalismo, significando a passagem do capitalismo comercial para o capitalismo industrial. Nesse sentido, Hobsbawm (2014) alude que houve evolução na fabricação de uma gama de bens que antes eram feitos à mão, tal como os bens produzidos pela indústria têxtil. Outro ponto marcante da Revolução Industrial foi o início da utilização do navio a vapor e da locomotiva a vapor como meios de transporte, assim como a transformação do trabalho físico em força mecânica.

Engels (2010) e Marx (2016) já afirmavam que o trabalho não era mais o centro da sociedade. Com efeito, a sociedade burguesa estava sedimentada no sentido instrumental da troca, do dinheiro e do capital. Ainda segundo Marx, o processo de socialização do trabalho foi apenas um momento, estação de passagem de movimento de valor, de condições de vida para as necessidades de mercado e de acumulação de capital. As pessoas se transformaram em força de trabalho, como mercadorias, e o que permaneceu foi o mercado de trabalho.

Já na Revolução Tecnológica, o trabalho se centra na reordenação espacial da indústria, na reorganização da divisão internacional do trabalho e, principalmente, na acelerada evolução e inovações tecnológicas (telecomunicação, transportes, informática e biotecnologia). Esse período é marcado pela transformação digital, a qual tem impactado os padrões de atividade, de interação humana e de produção, com ritmo e escala sem precedentes. Contudo, novas tecnologias, como *big data analytics*, inteligência artificial, *machine learning*, *cloud computing*, internet das coisas (IoT) e manufatura 4.0, são reflexos das possibilidades ensejadas pelas transformações do mundo digital (SCHWAB, 2018; MACIENTE *et al.* 2019; PIATKOWSKI, 2020; ROTATORI *et al.* 2021).

Da mesma forma, Svarcová *et al.* (2019), Piatkowski (2020) e Rotatori *et al.* (2021) elucidam que, na era da Revolução Tecnológica, o trabalho é um desenvolvimento galopante de novas tecnologias, com maior disponibilidade e alta personalização. As referidas mudanças incluem produção digital, comunicações em rede, tecnologias de computação e automação e muitas outras áreas. A essência do conceito de Indústria 4.0 é fundamentada numa simbiose de técnicas avançadas de produção e tecnologias de informação e comunicação (TIC), bem como na velocidade e na qualidade das informações fornecidas.

Na esfera das relações humanas em contextos pré-históricos, havia muitas questões que são desconhecidas ou cujo conhecimento é muito limitado. Quiles e Corredor (2019) postulam que poucos são os registros sobre as atividades laborais que as mulheres desempenhavam dentro de cada etapa de evolução do trabalho. Notadamente, poder desigual entre homens e mulheres e seu grau de estabelecimento social está vinculado em cada contexto, designando papéis diferenciados a homens e a mulheres dentro de cada sociedade. A partir dessa perspectiva, o

Quadro 9 sintetiza as incumbências laborais das mulheres em cada período de evolução do trabalho.

Quadro 9 - Atividades laborais realizadas pelas mulheres

| PERÍODO                                      | CARACTERÍSTICAS   |
|--|---|
| <b>Pré-história (nomadismo)</b><br>3.500 a.C | Os registros históricos desse período destacam que os homens eram responsáveis pela caça de animais, enquanto que as mulheres foram se tornando responsáveis pela coleta de alimentos para se alimentarem e alimentarem seus filhos.  |
| <b>Revolução Agrícola</b><br>10.000 a.C      | Enquanto os homens ficavam responsáveis pelo preparo da terra, as mulheres cuidavam do cotidiano do plantio. Nesse sentido, as mulheres eram responsáveis pela maioria do trabalho necessário para alimentação do grupo.  |
| <b>Idade Média</b><br>Século XI              | Na Idade Média, as mulheres não só trabalhavam com o cultivo do solo, mas também exerciam outras profissões. Dentre as atividades laborais, algumas eram vistas como estritamente femininas, como fiandeiras de seda, tecedeiras de chapéu de seda, trabalhadoras de tecido de seda. No entanto, também exerciam atividades no segmento de alimentos, como sendo padeiras e vendedoras de peixes e frutas.  |
| <b>Período Feudal</b><br>Século XV           | O suprimento de vestimentas e alimentos era responsabilidade das mulheres. Assim, elas acompanhavam passo a passo a fabricação dos tecidos e controlavam e supervisionavam o abastecimento de alimentos.  |
| <b>Revolução Industrial</b><br>Século XVIII  | Esse período é circunscrito pela imersão da mulher no trabalho fabril. As referências dessa época afirmam que a adesão das mulheres ao trabalho nas fábricas ocorreu devido aos salários exíguos dos maridos, posto que não garantiam mais a subsistência familiar. Assim, a vida das mulheres teve mudanças significativas, pois passaram a executar dupla jornada de trabalho. No âmbito doméstico, continuaram a cumprir com as funções de reprodução; nas fábricas, passaram a desenvolver atividades precarizadas em funções multitarefas. |
| <b>Revolução Tecnológica</b><br>Século XX    | Com o advento da tecnologia, o campo de trabalho para as mulheres expandiu. Assim, elas são vistas em diversas atividades laborais que, até então, eram restritamente masculinas. No entanto, ainda há desigualdades em termos de remuneração, e as mulheres continuam tendo a obrigação social de cuidar da casa e tripla jornada.   |

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dueñas e Atchabahian (2019).

Ao analisar o Quadro 9, constata-se que houve evolução da inserção da mulher no trabalho. Esse processo iniciou na coleta de alimentos, cuidado com a casa e os filhos, passando pelo cultivo do solo e pela atuação nas fábricas de tecelagem, chegando a conquistar vários ambientes de trabalho ocupados pelo público masculino. Para Bugra e Yakut-Cakar (2010) e Lundqvist (2015), desde a década de 1970, houve aumento significativo da participação feminina na força de trabalho em todo o mundo.



Na acepção de Saffioti (2013), o contexto do trabalho para a mulher no período da pré-história demonstra sua invisibilidade, pois ela é vista com inferioridade, possuindo causas histográficas e não históricas. A ausência da visibilidade do gênero feminino se deve, sobretudo, à imagem dos homens, que pensaram uma (pré)história masculina à sua imagem. Contudo, segundo Saffioti (2013), a divisão do trabalho constituía suas primeiras aparições no tecido social. Nesse sentido, Engels (2002) infere que

[...] o homem vai à guerra, incumbe-se da caça e da pesca, procura as matérias-primas para a alimentação, produz os instrumentos necessários para a consecução de seus fins. A mulher cuida da casa, prepara a comida e confecciona as roupas: cozinha, fia e cose. Cada um manda em seu domínio: o homem na floresta, a mulher em casa. Cada um é proprietário dos instrumentos que elabora e usa: o homem possui as armas e os petrechos de caça e pesca, a mulher é dona dos utensílios caseiros (ENGELS, 2002, p. 178-179).

Como asseveram Ferreira *et al.* (2011), a inserção da mulher no mercado de trabalho se intensificou a partir do ano de 1939, em virtude da Segunda Guerra Mundial. A prolongação desse conflito levou à redução significativa da força de trabalho masculina, tendo como efeito a maior participação da mão-de-obra feminina para suprir essa ausência. Notadamente, nessa época, as tarefas estavam centradas no trabalho agrícola e nas atividades de pequenas empresas manufatureiras e comerciais.

No século passado, ocorreram mudanças notáveis em relação à participação feminina na força de trabalho. Colley (2013) frisa que, a partir da Segunda Guerra Mundial, as condições de trabalho favoreceram a inserção da mulher no ambiente organizacional, sobretudo pela revisão das barreiras estruturais existentes. Contudo, a participação feminina na força de trabalho varia substancialmente entre os países. De acordo com Gevrek *et al.* (2013) e Chen *et al.* (2014), as diferenças são justificadas por condições econômicas, institucionais, normativas e, singularmente, pelo fato de a divisão do trabalho variar sistematicamente entre os países.

Abramo (2007) aponta que, na América Latina, a participação das mulheres no mercado de trabalho foi constatada entre a década de 1970 a 1990, havendo ampliação das horas diárias e semanais dedicadas ao trabalho. De acordo com o autor, nesse mesmo período, já era averiguado que o nível de instrução das mulheres era superior ao dos homens no mercado de trabalho. Contreras e Plaza (2010) frisavam que a segregação ocupacional e a diferença salarial também eram peculiares naquela época, bem como as mulheres eram submetidas a ocupações precárias e pouco valorizadas socialmente.

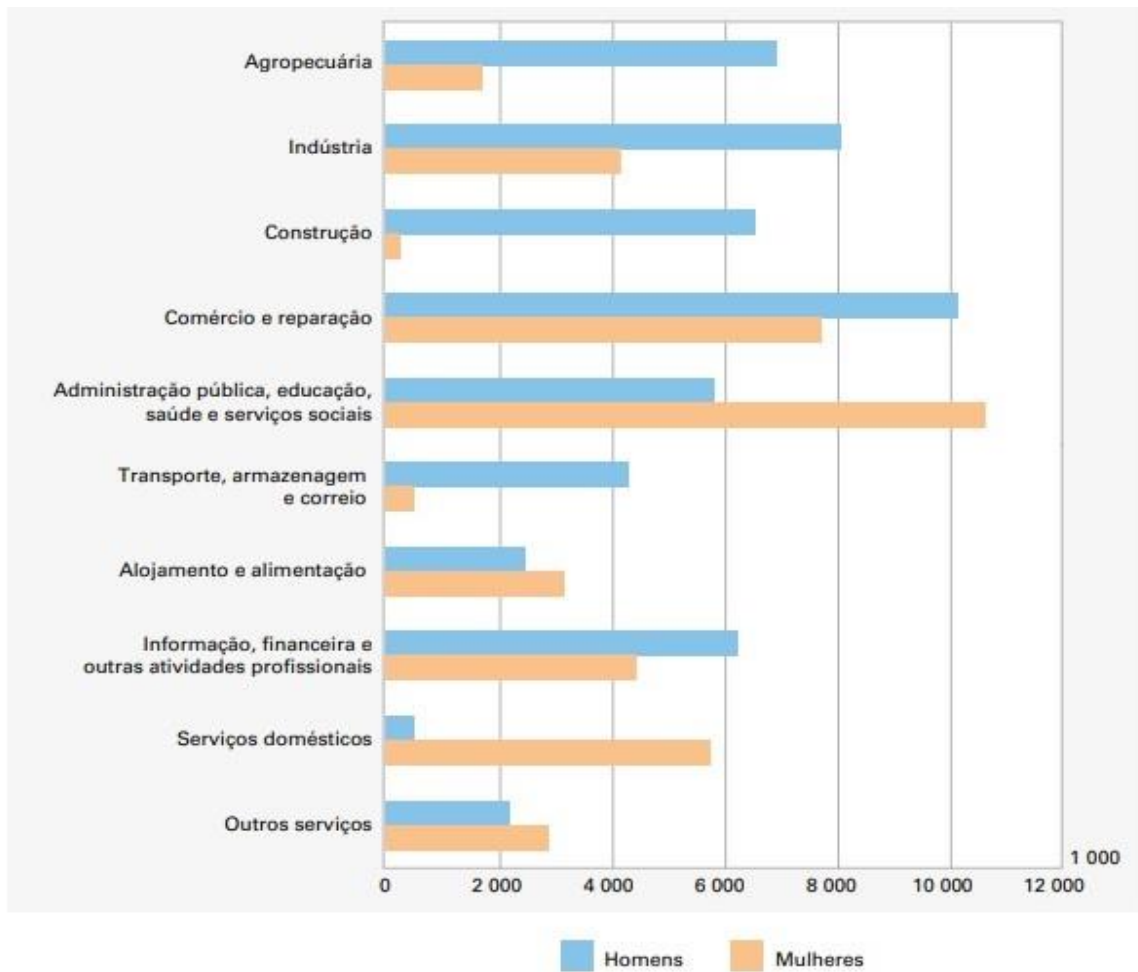
Torna-se relevante mencionar algumas referências encontradas sobre a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro a partir dos estudos de Saffioti (1985; 2013). A socióloga marxista argumentava que, em comparação ao período escravocrata, a participação

da mulher na força de trabalho diminuiu consideravelmente após a abolição. Isso porque, na escravidão, todas as mulheres (livres e escravas) colaboravam com o processo de produção de bens e serviços — exceto as mulheres integrantes das elites dominantes. Dados do censo de 1872 mostram que as mulheres compunham 45,5% do total de trabalhadores brasileiros naquele período. No entanto, 33% desse universo de mulheres trabalhadoras estavam alocadas no setor de serviços domésticos, o que significava 81,2 % de todas as pessoas empregadas nesse setor (SAFFIOTI, 1985; 2013).

O estudo de Rusell *et al.* (2017) sugere que a industrialização leva a aumentos de longo prazo nas taxas de empregos destinados às mulheres. No entanto, a participação feminina no mercado de trabalho é moldada não apenas pelo desenvolvimento econômico, mas também pelas estruturas do mercado de trabalho nacional, dos sistemas educacionais, das políticas estaduais e dos sistemas familiares.

A partir da designação das atividades laborais destinadas às mulheres, o Gráfico 3 ilustra as atividades ocupadas por gênero, conforme coletado e divulgado pelo IBGE (2020).

Gráfico 3 - População economicamente ativa (PEA) por setor de atividades e por sexo (Brasil, 2019)



Fonte: IBGE (2020, p. 31).

Considerando as informações apresentadas no Gráfico 3, percebe-se que as mulheres têm conquistado diversos postos de trabalho, principalmente em atividades que, até então, eram majoritariamente ocupados por homens. A exemplo disso, verifica-se a inserção de mulheres nos setores de construção, indústria, transporte e setor financeiro, destacando-se no exercício de tais funções. De outro modo, há ampla participação nos setores de educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos. Essas constatações reforçam a concepção de que a mulher é designada, principalmente, a atividades profissionais que demandam cuidados, paciência e altruísmo.

A síntese de indicadores sociais produzido pelo IBGE (2020) traz observações significativas sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente em relação a atividades estritamente masculinas.

A estrutura produtiva brasileira, entretanto, carrega também elementos e relações trabalhistas típicas de economias subdesenvolvidas, como por exemplo, o grande número de trabalhadores em Serviços domésticos, 6,3 milhões em 2019 (ou 6,6% dos ocupados), sendo essa uma atividade essencialmente constituída de ocupações desempenhadas por mulheres (5,8 milhões de mulheres e 502 mil homens). Em situação inversa, a Construção, atividade também caracterizada por baixos rendimentos e alta informalidade, ocupou 6,6 milhões de homens e somente 270 mil mulheres, em 2019 (IBGE, 2020, p. 30).

Os estudos promovidos por Hirata (2002; 2012) apontaram que, na nova divisão sexual do trabalho, as atividades de concepção ou aquelas de capital intensivo são executadas predominantemente pelos homens, ao passo que aquelas de maior trabalho intensivo, frequentemente com menores níveis de qualificação, são destinadas, principalmente, às mulheres.

Na mesma linha de averiguação sobre as oportunidades laborais para mulheres, Bertrand *et al.* (2019) identificaram que, apesar do progresso significativo do mercado de trabalho nas últimas décadas, as mulheres continuam fortemente sub-representadas em diversas ocupações, especialmente naquelas de alto salário e alto status. No censo de 2017 das empresas Fortune 500 nos EUA, a Catalyst descobriu que as mulheres detinham apenas 19,9% dos assentos do conselho corporativo, compreendendo apenas 5,8% dos cargos de CEO nessas empresas.

Para Wyrwich (2019), houve uma “revolução silenciosa” no que diz respeito à participação das mulheres em empregos remunerados ao longo do século XX. Não obstante o crescimento de oferta de trabalho, existem muitas diferenças espaciais de oferta de trabalho feminino entre os países, assim como dentro dos países, o que é fruto das diferenças históricas enraizadas no bojo da sociedade.

Na esteira dos movimentos e das lutas pela ampliação da inserção da mulher no mercado de trabalho nos mais diferentes segmentos, percebe-se uma série de diálogos estabelecidos no decorrer do século XX. Diante disso, o próximo tópico tece sobre os principais conceitos teóricos que fundamentam a investigação proposta.

### 3.2 DIMENSÃO FEMININA SOB À LUZ DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O modo de produção cunhado pelo capitalismo culminou na existência de uma divisão sexual do trabalho. A partir da grande indústria, que se baseia no desenvolvimento da maquinaria, foi instituída a divisão do trabalho, a qual é atributo do modo especificamente capitalista de produção (DUARTE, 2018). Estudiosos da área de antropologia e sociologia vêm se dedicando a investigar questões sobre a hierarquização entre homens e mulheres, fator resultante desse sistema socioeconômico. Para Duarte (2018), as relações de poder, opressão e

dominação foram se desenhando ao longo dos anos, com a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Contudo, a base teórica que norteia esta pesquisa se alinha aos pressupostos da Divisão Sexual do Trabalho, tendo como precursoras as sociólogas feministas francesas materialistas ligadas ao marxismo, que são Saffioti (1985; 2013), Kergoat (2009; 2010) e Hirata (2002; 2007; 2012; 2020). No início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, surgiu uma onda de trabalhos na França que assentariam as bases teóricas da divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2012).

A década de 70 é um significativo ponto de referência sobre o tema, servindo como um “divisor de águas”. Foi um marco no ingresso da mulher em trabalhos assalariados no mundo, representando, concomitantemente, o início do florescimento das teorias feministas sobre a divisão sexual do trabalho. Ademais, é a década na qual se iniciou, na Europa, a crise do modelo fordista, havendo tendências à flexibilização produtiva (LAPA, 2015).

Sobre essa conjuntura, Duarte (2018) destaca que as distinções entre homem e mulher precedem o modo de produção capitalista. Contudo, Engels já afirmava: “[em um] velho manuscrito inédito, redigido em 1846 por Marx e por mim, encontro a seguinte frase: ‘A primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos’” (MARX, ENGELS, 2007, p. 34-35). Marx e Engels (2007, p. 34-35) explicaram também que “o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher, e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino”.

Kergoat (2009, p. 67) considera que a noção da divisão sexual do trabalho para “foi primeiro utilizada pelos etnólogos para designar uma repartição ‘complementar’ das tarefas entre os homens e mulheres nas sociedades que eles estudavam”. Hirata e Kergoat (2007) elucidaram que as primeiras bases teóricas surgiram na França, no início dos anos de 1970. Desde então, distinguem-se duas definições de divisão sexual do trabalho: uma alude à análise das diferentes distribuições de homens e mulheres no mercado de trabalho e nas profissões; a outra envolve as desigualdades que hierarquizam a sociedade e diferenciam os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007). As autoras complementam que

[...] a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada historicamente e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.) (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

A divisão sexual do trabalho, mediada por situações historicamente dadas entre pessoas de sexos opostos, respalda-se na ideia de relação antagônica entre homens e mulheres, mas também nas relações de exploração que os sexos sofrem. A “divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuadas de poder” (HIRATA, 2002, p. 280). Para além disso, está organizada a partir de dois princípios: i) a separação entre o que é trabalho realizado por homens e trabalho realizado por mulheres; e ii) a hierarquia, que confere às atividades desenvolvidas por homens maior *status* e valor social do que aquelas realizadas por mulheres.

Na acepção de Kergoat (2009), as condições em que homens e mulheres vivem não são produto de um destino biológico, mas, sobretudo, de construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção — ou duas coleções — de indivíduos biologicamente diferentes, mas formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de gênero. Como todas as relações sociais, as relações sociais de gênero possuem uma base material — no caso, o trabalho — e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, intitulada, concisamente, de divisão sexual do trabalho.

Saffioti (1985), em seu estudo precursor sobre a condição da mulher na sociedade de classes, argumenta que o capitalismo envolve a força de trabalho feminina conforme as necessidades do capital de uma produção lucrativa, resultando em maior extração da mais valia. No entanto, isso se encontra muito aquém do argumento da vasta disponibilidade de mão-de-obra, comumente apresentado para justificar os baixos salários femininos. A citação dessa autora é bastante ilustrativa, e ainda cabe para a análise em tempos contemporâneos.

A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da distribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos que pode operar o homem (SAFFIOTI, 1895, p. 8).

Embora o cenário do trabalho esteja caracterizado pela ampliação da mulher ocupando os mais diversos cargos, ainda se vê uma grande segregação profissional. Partindo dessa proposição, Kergoat (2009) ratifica que homens e mulheres representam grupos sociais que estão envoltos em um tipo específico de relação social, sucedendo as relações sociais de sexo. Desdobra-se, assim, uma relação de poder, da qual emerge o conflito, “uma relação antagônica entre dois grupos sociais, instaurada em torno de uma disputa” (KERGOAT, 2010, p. 94).

Carloto e Gomes (2011) elucidam que divisão sexual do trabalho não existe apenas para organizar as atividades produtivas de uma sociedade, mas também para organizar o trabalho de homens e mulheres inseridos em tal estrutura social. Concebe-se a essa divisão como um

conjunto de competências e atribuições pertencentes ao feminino, e outro grupo com características associadas ao masculino. As autoras ainda assinalam relações de poder desigual entre homens e mulheres, visto que, historicamente, há uma ideologia de subordinação feminina dissipada pela sociedade.

Carloto e Gomes (2011, p. 133) também acrescentam que a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres emergiu na família, “pois, desde a economia predominantemente rural ou pré-industrial, homens e mulheres desempenham dentro da família papéis relevantes distintos, enquanto produtores de bens e serviços à sociedade”. De uma perspectiva sociológica, culturalmente, a mulher é destinada às tarefas de cuidados com a família e a casa, ao passo que os homens são provedores dos recursos financeiros para o sustento da esposa e dos filhos. No tocante às características biológicas e ao perfil multifacetado da mulher na sociedade, compreende-se que esta precisa ter habilidades para equilibrar seus ofícios de esposa, mãe e profissional.

Sobre essa circunstância, Hirata (2012, p. 281) acrescenta que

[...] a divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierárquicas, assimétricas e antagônicas. A divisão sexual do trabalho é, assim, indissociável das relações entre homens e mulheres, que são relações de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas. Essa teoria da divisão sexual do trabalho constitui-se como alternativas aos paradigmas sociológicos que não levam em conta a ‘sexualização do social’.

No esteio do pensamento de Saffioti (2013), a mulher, desde seu processo histórico de inserção ao mercado de trabalho, sempre teve contribuições significativas, independentemente dos setores em que estavam alocadas. Nesse sentido, a autora enfatiza que

[...] a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e manufaturas, nas minas e nas lojas; nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental (SAFFIOTI, 2013, p. 61-62).

A partir disso, compreende-se que a divisão sexual do trabalho está estruturada em princípios de separação e hierarquia, viabilizando a análise da realidade de modo a restituir as esferas de produção e reprodução. Ressalta-se que a mulher tem capacidade para desempenhar qualquer função que lhe seja delegada. Por outro lado, Teixeira (2017, p. 144), argumenta

[...] a segregação é o resultado da forma como as mulheres se inserem no mundo produtivo e, mesmo quando parte dos empregadores manifesta resistência à

contratação de mulheres para determinadas ocupações ou cargos, a sua decisão estará sendo orientada por uma compreensão e uma naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos.

Embora as mulheres tenham ocupado diferentes cargos laborais, ainda se observa pouca representatividade feminina em diferentes profissões, como os setores de tecnologia, finanças, política e em cargos de liderança. Posto isso, a análise da divisão sexual do trabalho problematiza como as opressões de gênero acabam por refletir na forma como a mulher se insere — ou deixa de se inserir — no mercado de trabalho (DUARTE, 2018).

A partir da perspectiva de Neves (2013), é salutar pensar e propor medidas para anular a dicotomia existente entre homens e mulheres em seus mais diversos âmbitos, como destacado no excerto que segue:

É importante superar a dicotomia entre homem provedor e mulher cuidadora, mas também a noção da mulher como força de trabalho secundária. Essa visão estrutura-se a partir da separação e da hierarquização entre as esferas do público e do privado, da produção e da reprodução. O que se observa, mesmo nas democracias mais consolidadas, é que a permanência da divisão desigual do trabalho familiar e doméstico influencia as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho (NEVES, 2013, p. 85).

Nota-se, portanto, a existência de espaços permeados pela assimetria e hierarquização entre homens e mulheres. Isso decorre do caráter estruturante, ou seja, de estruturas alicerçadas na responsabilização desigual (entre o masculino e o feminino) pelo trabalho, reproduzindo essa lógica de maneira ininterrupta, mesmo que haja intensas mobilizações reivindicando direitos e ampliação de espaços para mulheres. Assim, a divisão sexual do trabalho cria um binarismo entre tarefas e posições determinadas para ambos os gêneros (BIROLI, 2016; MARTINS, 2019).

Destaca-se, por fim, que o enfoque mais amplo da temática de divisão sexual do trabalho evidencia que a plena participação das mulheres na sociedade pode ser visualizada por meio da eliminação, a qual as marginalizam ou as tornam invisíveis, seja nas atividades domésticas ou nas atividades públicas e produtivas (MELO; MORANDI, 2021, HIRATA; KERGOAT, 2021).

Diante de tais constatações, evidencia-se a relevância da luta cotidiana nos mais diversos espaços em prol dos direitos humanos das mulheres, seja por meio da criação de políticas públicas que objetivem os direitos humanos da população feminina, seja de forma a contribuir para o reconhecimento desse segmento da população enquanto sujeitas de direitos (DIAS; 2018, HIRATA; KERGOAT, 2021). Alguns fatores atuais em relação à divisão sexual do trabalho são adequadamente abordados na seção seguinte.



### 3.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Como já mencionado, a base teórica feminista tem seu bojo na França da década de 1970. Contudo, observando a morfologia do trabalho e as relações que se estabelecem, a divisão sexual do trabalho permeia os vínculos empregatícios atuais. Melo e Morandi (2021, p. 3) asseveram que “a questão da invisibilidade do trabalho feminino permanece obscura porque, tanto na visão liberal como na marxista, a subordinação feminina é explicada por sua exclusão do mundo mercantil, e esta se deve a razões culturais”.

Alves (2017) salienta que as mudanças imputadas ao mercado de trabalho e a maior adesão do contingente feminino aos postos laborais fomentam um cenário animador e de igualdade entre homens e mulheres; no entanto, muitas vezes, esse cenário é blindado por um discurso institucional e de resistência às mudanças. Destarte, uma mudança discursiva não é capaz de modificar por si só as bases concretas nas quais se assenta a sociedade.

Sem transformações profundas, não há relações de igualdade entre mulheres e homens. Pode até haver modificações pontuais e suavizações de desigualdade, mas o cerne perdura: a mulher segue sendo vista como a responsável pelo espaço doméstico, seja de maneira direta ou de maneira terceirizada. No âmbito do trabalho produtivo, atribuições como submissão, sensibilidade e passividade seguem as problemáticas de desvalorização, remuneração inferior, sub-representação na profissão e barreiras na ascensão de carreira.

É sabido que a disparidade entre homem e mulher se deve à construção social e aos papéis que a mulher deve desempenhar, de mulher, mãe, esposa e trabalhadora. No entanto, várias entidades têm influência nessa construção, principalmente a família e a escola. Sobre isso, Advíncula e Carvalho (2018, p. 53) discorrem:

Percebemos o quanto a família, por mais que não perceba, reafirma as práticas nas quais meninas e meninos são tratados de maneiras diferentes. Perdura-se a prática de que meninos e meninas podem e não podem fazer. Percebemos que por mais que tenhamos avançado culturalmente, incorporando práticas e valores culturais mais igualitários, muitas práticas resistem ao tempo perpetuando conceitos e pré-conceitos que em nada ajudam a construir uma sociedade mais justa e digna para todos sem distinção econômica, étnica, cultural, religiosa ou sexual. [...] O homem, ainda hoje, na sociedade, é visto como superior a mulher, mesmo com a inserção destas no mercado de trabalho e muitas vezes sendo elas a principal mantenedora do núcleo familiar.

Evidencia-se que, por mais que os diálogos sobre a valorização da mulher enquanto profissional tenham se ampliado, ainda se percebe discursos velados de papéis determinados pelas práticas sociais. Duarte (2018, p. 81) elude que “a compreensão da divisão sexual do

trabalho em termos teóricos pode e deve ser levada a análise da prática, ou seja, para o modo como isso se expressa na realidade das relações de trabalho”.

A divisão sexual do trabalho, na concepção de Martins (2019), postula que, em nossa sociedade, há um binarismo entre tarefas e posições designadas às mulheres e aos homens. As mulheres, por exemplo, dedicam tempo mais prolongado do que os homens às tarefas domésticas não remuneradas. Além disso, no trabalho fora de casa recebem remuneração média menor do que os homens. Notadamente, é importante mencionar que as mulheres possuem maior qualificação educacional.

As mulheres, em comparação aos homens, comprovadamente estão mais vulneráveis, singularmente, em casos de concorrência. Isso tem impacto nas desigualdades, na diferença salarial e na ascensão de nível profissional, uma vez que a mulher tem sobrecarga de trabalho e colocadas em situações de inferioridade nos postos de trabalho. Embora haja uma crescente mobilização para alterar tal cenário, ainda há vários acontecimentos em que a mulher está em desvantagem em relação ao homem, sobretudo no âmbito profissional (LI *et al.* 2019).

Para Bögenhold e Fachinger (2016), uma das explicações para a existência da divisão sexual do trabalho — que assola, em maior proporção, as mulheres — diz respeito à sub-representação feminina, que é reflexo das estratégias de poder masculino na sociedade e como prova de poder limitado das mulheres para a obtenção dos mesmos cargos que os homens e nas mesmas percentagens. Os autores argumentam que, pela via da educação, por exemplo, cursos das áreas de exatas e das ciências naturais são predominantemente ocupados por homens.

No Quadro 10, expõe-se as proposições da divisão sexual do trabalho na contemporaneidade, a partir das reflexões de Hirata e Kergoat (2021).

Quadro 10 - Proposição da divisão sexual do trabalho na contemporaneidade

| PROPOSIÇÕES                       |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO</b> | Anos 60 – Entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho;  |
|                                   | Anos 70 – Divisão sexual do trabalho teorizada por feministas francesas materialistas; Construção social da mulher, em que ela é vista como aquela que deve cuidar da casa, dos filhos e do universo doméstico;  |
|                                   | Anos 80 – Redução da fecundidade, impactando na divisão sexual do trabalho;  |
|                                   | Anos 90 – Aumento da escolaridade feminina; Menos possibilidades de trabalhar em diversas profissões; As mulheres escolhem carreiras ligadas aos cuidados (docência, assistência social, saúde);   |
|                                   | Século XX – Setor de alta tecnologia, participação feminina em proporção menor que a participação masculina;   |
|                                   | Século XXI – Predominância do determinismo biológico, em que cada gênero precisa estar relacionado a alguma profissão;   |
|                                   | Relações de poder, opressão, dominação e hierarquização estão presente na sociedade atual; A designação do que é considerado trabalho masculino e feminino vai variar conforme as culturas; no entanto, a relação de dominação/hierarquização pouco varia. |

Fonte: Elaborado pela autora com base em Hirata; Kergoat (2021).

As proposições contidas no Quadro 10 refletem a dinâmica atual do trabalho em relação às mulheres. Percebem-se as estimacões, 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”.

O estudo desenvolvido por Melo e Morandi (2021) revela que as estatísticas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é proporcionalmente menor que a dos homens. Salienta-se que as mulheres estão mais presentes nos setores produtivos de menor remuneração e de piores coberturas sociais. Elas ganham cerca de 30% a menos que os homens,

mesmo com cargos e qualificações semelhantes, e assumem proporção menor de cargos de chefia e de gerência.

De outro modo, Hirata e Kergoat (2021) apontam que convém interrogar a realidade quando se trata da centralidade do trabalho da mulher. Para as autoras, as sociedades parariam de funcionar se não houvesse o trabalho de todas essas mulheres: professoras, enfermeiras, cuidadoras, trabalhadoras domésticas, agentes de limpeza, diaristas e todas as outras existentes, embora em um contingente menor do que as citadas.

O fato é que as insistentes assimetrias da divisão sexual do trabalho, somadas às poucas políticas públicas voltadas aos cuidados e à valorização do trabalho reprodutivo, ainda constituem um dos maiores pilares de desigualdades de gênero no Brasil (GUIMARÃES; HIRATA; POSTHUMA, 2020). Esse contexto reflete diretamente na interposição entre carreiras, famílias e subjetividades (MONTICELLI, 2021).

Por outro lado, a inserção das mulheres no mercado de trabalho não ocorre de maneira igual em todos os setores de atividade econômica, ocupações e profissões. Nota-se que, em algumas áreas, o ingresso das mulheres já se consolidou, como é o caso da saúde. Estimativas do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS, 2020) indicam que mulheres representam 65% dos mais de 6 milhões de profissionais atuantes no setor público e privado de saúde, em todos os níveis de complexidade de assistência. Em carreiras como fonoaudiologia, nutrição e serviço social, elas ultrapassam 90% dos profissionais; e em outras, como enfermagem e psicologia, a mão de obra feminina equivale mais de 80% (HERNANDES; BOSCO; RIBEIRO, 2017).

Em contrapartida, há alguns redutos que demonstram lenta incorporação das mulheres, como é o caso da área de ciências exatas (engenharias, tecnologia, matemática, física e química). Segundo dados do Cadastro Geral de Empregadores e Desempregados (CAGED), houve aumento de 60% nessa incorporação, passando de 27,9 mil mulheres para 44,5 mil em 2019. No entanto, elas ainda representam apenas 20% dos profissionais de tecnologia do país (CAGED, 2019).

Os dados dispostos corroboram os pressupostos da divisão sexual do trabalho oriundos dos estudos de Kergoat (2009; 2021) e Hirata (2002; 2007; 2012; 2020; 2021), ou seja, de que as mulheres estão inseridas em maior proporção em áreas de cuidados do que em áreas de exatas, que são majoritariamente masculinas. Posto isso, o tópico subsequente trata da adaptabilidade de carreira.

### 3.4 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Questões pertinentes à carreira se inserem no conjunto de interesses e preocupações dos indivíduos ao longo de suas vidas, sendo essa temática relevante na literatura acadêmica, sobretudo por assumir significados cada vez mais contextualizados. Outrossim, o tema é pertinente não só aos profissionais dos inúmeros segmentos de atuação, mas também para as organizações, considerando o impacto da carreira na saúde e no bem-estar dos sujeitos (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Para Boo *et al.* (2021), dado o atual contexto dos ambientes organizacionais, com rápidas mudanças, os profissionais precisam se adaptar aos desafios e criar adaptabilidade a trabalhos imprevisíveis em suas carreiras. À vista desse imperativo, exige-se mais atenção à adaptabilidade de carreira, aspecto que pode auxiliar os indivíduos a lidarem com mudanças e desafios no processo de construção e desenvolvimento de carreira.

Em consonância, Rivera, Shapoval e Medeiros (2021) afirmam que, hoje em dia, as transições de trabalho são mais prováveis, seja por escolha ou necessidade, especialmente em função da instabilidade e das dificuldades recorrentes da economia, as quais impactam no mercado de trabalho. Conseqüentemente, ao lidarem com situações de transições de carreira, os indivíduos devem ser capazes de se adaptar de forma rápida e eficaz, a fim de lidar com transições de trabalho mais frequentes.

Conforme destacado por Pires *et al.* (2021, p. 53), “a teoria da construção de carreira implica que o desenvolvimento humano é conduzido por um processo de adaptação com o objetivo de integração pessoa-ambiente. Os profissionais precisam se adaptar a novos papéis, funções, informações, e outros aspectos em mutações”. Tendo em vista o contexto descrito, podemos inferir que houve modificações das possibilidades identificadas pelas pessoas para a construção de suas carreiras.

O conceito de adaptabilidade de carreira foi oficialmente cunhado por Super e Knasel (1981, p. 35), segundo os quais consiste na “prontidão para lidar com as mudanças no trabalho e nas condições de trabalho”. Posteriormente, foram aprimorados os conceitos, uma vez que não há um estado definitivo de “prontidão” para as decisões ocupacionais. Adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial que denota os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas, transições e traumas atuais e futuros relacionados à carreira (SAVICKAS, 1997; SAVICKAS, PORTELLI, 2012). Sob a percepção de Hirschi, Herrmann e Keller (2015), a adaptabilidade de carreira também pode representar forças psicossociais que condicionam a autorregulação de um indivíduo para lidar com dificuldades e mudanças.

Para Ebberwein *et al.* (2004), a adaptabilidade de carreira é uma habilidade de enfrentamento que pode ser adquirida com a experiência. Espera-se que indivíduos com altas habilidades de adaptabilidade tomem decisões mais planejadas e realistas do que outros indivíduos. Sob a perspectiva de Creed *et al.* (2009), a adaptabilidade de carreira permite que um indivíduo tome decisões em relação à trajetória de sua carreira e resolva os problemas que enfrenta no local de trabalho, compreendendo tanto a si mesmo quanto sua ocupação.

As respostas de adaptação se referem aos comportamentos adaptativos dos indivíduos para lidarem com condições de mudança, dominarem tarefas de desenvolvimento vocacional e transições ocupacionais e se ajustarem a possíveis traumas e contingências de trabalho (SAVICKAS, PORTELLI, 2012). Os resultados dessa adaptação são representados pela qualidade do ajuste pessoa-ambiente, a qual é indicada pelo sucesso, pela satisfação e pelo desenvolvimento (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS, PORTELLI, 2012; XIE *et al.*, 2016).

Seguindo a abordagem quadridimensional, a teoria de construção de carreira descreve a adaptabilidade de carreira como as atitudes, os hábitos e as competências que as pessoas usam para se equiparar aos empregos certos para elas (SAVICKAS, 2005). Os recursos ou competências comportamentais que, conceitualmente, integram a adaptabilidade de carreira compreendem quatro dimensões principais, quais sejam: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). Essas dimensões são referenciadas na literatura internacional como os quatro *Cs* da adaptabilidade de carreira (SAVICKAS, PORTELLI, 2012).

Com o intuito de nortear a mensuração da adaptabilidade de carreira, uma equipe internacional de psicólogos de 18 países trabalhou conjuntamente (SAVICKAS; PORTELLI, 2012) para desenvolver a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), ou Escala de Adaptabilidade de Carreira (FARINA *et al.*, 2020). Primeiramente, para a construção da CAAS, foi definido um conjunto de 25 itens para cada dimensão. Posteriormente, realizaram-se estudos pilotos, e o número de itens foi limitado para 11 em cada uma das quatro dimensões. O formulário com as respectivas questões e dimensões foi aplicado em 13 países que participaram das etapas anteriores, contando com diferentes populações de trabalhadores e estudantes. Savickas e Portelli (2012) realizaram a análise dos dados com o intento de reduzir o número de itens para cada dimensão, examinando a estrutura fatorial proposta no modelo teórico de adaptabilidade. O modelo final proposto é composto por 24 itens, sendo 6 itens para cada dimensão (SAVICKAS, PORTELLI, 2012). Sendo assim, esse modelo é utilizado para a realização da presente tese.

Savickas e Portelli (2012) evidenciam que as quatro dimensões representam estratégias adaptativas que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas relacionadas ao seu desenvolvimento de carreira. A preocupação diz respeito à consciência da necessidade de planejar uma futura trajetória profissional. O controle é definido como o sentimento subjetivo de autogoverno e decisão no planejamento de uma futura trajetória profissional. Já a curiosidade consiste na tendência de explorar o ambiente. Por fim, a confiança é o sentimento subjetivo de ser capaz de resolver problemas concretos de carreira.

Como já mencionado, investigar as dimensões da carreira é imprescindível em um contexto econômico incerto e de extrema mutabilidade para que se compreenda como a adaptabilidade da carreira dos sujeitos pode influenciar suas escolhas profissionais. Em primeiro lugar, a preocupação é uma variável crítica em meio a um cenário abrupto do mercado de trabalho, acrescido das inúmeras situações de instabilidade econômica, social, ambiental e sanitárias que vêm sendo presenciadas, a exemplo da covid-19, que encerrou temporariamente as atividades econômicas (BOO *et al.* 2021; ZHONG *et al.*, 2021).

O controle é considerado relevante durante situações estressantes, pois, abordando a autodisciplina, o esforço e as perspectivas motivacionais, os indivíduos podem assumir a responsabilidade de moldar a si mesmos e seus ambientes para enfrentar os problemas futuros, assim como realizar etapas de adaptação (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS, PORTELLI, 2012). A curiosidade pode servir como um combustível que permite que um indivíduo busque caminhos de conhecimento pessoal e profissional que aumentem sua compreensão do ambiente no qual busca prosperar (SAVICKAS, 2005; HIRSCHI *et al.*, 2015).

Por fim, a confiança é igualmente fundamental para compreender e aprender novas habilidades de maneira envolvente e reconfortante. Os indivíduos devem construir e manter a confiança para fazerem escolhas vantajosas e viáveis, assim como devem buscar garantir o bem-estar na realização da sua vida profissional (SAVICKAS; PORTELLI, 2012; JUNG *et al.*, 2015; RIVERA; SHAPOVAL; MEDEIROS, 2021).

No contexto brasileiro, a aplicação do constructo adaptabilidade de carreira a partir dos estudos de Ambiel (2014) e Farina *et al.* (2020) demonstraram que pessoas com altas pontuações em preocupação demonstram capacidade para pensar sobre seu futuro vocacional, preparando-se para os desafios futuros. Pessoas com altas pontuações em controle possuem autodisciplina, apresentando maior senso de responsabilidade, persistência e esforço. A dimensão curiosidade com pontuações mais altas denota que as pessoas exploram mais as circunstâncias e buscam mais informações sobre oportunidades. Já pessoas com pontuações

altas em confiança têm certeza que possuem a capacidade de resolver problemas e fazer o que precisa ser feito para ultrapassar obstáculos.

É preciso frisar que, para a realização da presente tese, além das quatro dimensões mencionadas — preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*) —, foi acrescida a dimensão cooperação (*cooperation*), ainda que não tenha composto a versão final da CAAS, devido à ausência de resultados psicométricos adequados em todos os 13 países que fizeram parte da pesquisa (NYE *et al.*, 2018; FARINA *et al.*, 2020).

O fator cooperação visa avaliar aspectos interpessoais da adaptabilidade de carreira, como a capacidade de interagir com sucesso e trabalhar ao lado de outros colegas de trabalho. Esse fator facilita a adaptabilidade por propiciar maior adaptação a diversos contextos interpessoais (FARINA *et al.*, 2020, p. 4). O estudo de Einarsdóttir *et al.* (2015) validou as propriedades psicométricas da CAAS inserindo a dimensão cooperação, tendo como *locus* de pesquisa a Islândia. A elaboração desse estudo científico demonstrou que tanto o modelo com quatro dimensões quanto o modelo com dimensões se revelarem apropriados. Portanto, para este estudo, optou-se pela escala da CAAS com cinco dimensões.

De outro modo, cabe ressaltar que, a partir das concepções cunhadas por Hartung *et al.* (2008) e Riveira, Shapoval e Medeiros (2021), a adaptabilidade de carreira se caracteriza como um construto multidimensional desde sua gênese, contemplando várias dimensões que representam uma variedade de fatores, como personalidade, motivação, prontidão, pontos fortes, hábitos e atitudes. Com base nesses pressupostos, o desenvolvimento desta tese correlaciona a adaptabilidade de carreira com o inventário de personalidade, o qual é adequadamente abordado na seção seguinte.

### 3.5 INVENTÁRIO DE PERSONALIDADE

Personalidade é a “maneira habitual de pensar, sentir, perceber e reagir ao mundo” (MAGNAVITTA, 2002, p. 16). A personalidade é reconhecida por ter efeito sobre os fatores relacionados à adaptabilidade de carreira, possibilitando novas oportunidades profissionais (ARDICHVILI *et al.*, 2003). Para Meyer *et al.* (2014), o conceito de personalidade inclui motivos estáveis, atitudes, direção das experiências e ações dos indivíduos.

Assim, dentre os inúmeros conceitos de personalidade desenvolvidos (PERVIN; MAJCYNA; CERVONE, 2011), o modelo *Big Five* é considerado o mais universal. Esse modelo integra e ordena as dimensões da personalidade por meio de uma matriz de traços apoiados em pesquisas interculturais (CONNOR-SMITH; FLACHSBART, 2007). Além disso,



o modelo está em conformidade com a autodescrição e os dados observacionais (PERVIN, MAJCZYNA, CERVONE, 2011).

A personalidade se caracteriza como um filtro que ajuda os indivíduos a compreenderem seu ambiente e a desencadear processos de autorregulação para se adaptarem a esse ambiente, a exemplo da adaptabilidade de carreira (ROSSIER *et al.*, 2012). Considerando as peculiaridades da personalidade, Cloninger (2003) afirmou que elas podem ser subdivididas em duas categorias: os tipos e traços de personalidade.

Os tipos de personalidade são enfoques tradicionais que propõem amplas categorias de personalidade; já os traços podem ser mensurados de maneira quantitativa, sendo a característica que diferencia os sujeitos. Ademais, os traços de personalidade são componentes básicos da personalidade, caracterizando um determinado tipo de comportamento dos indivíduos, o que viabiliza uma descrição mais assertiva da personalidade.

Nessa perspectiva, em razão da sua abrangência, é preciso delimitar uma área específica da teoria da personalidade a ser estudada nesta tese. Optou-se, assim, por atentar-se unicamente aos traços de personalidade, uma vez que a literatura assegura que os traços de personalidade influenciam na adaptabilidade de carreira dos indivíduos (ROSSIER *et al.*, 2012; ISPIR, *et al.*, 2019; RIVEIRA; SHAPOVAL; MEDEIROS, 2021).

Como evidenciado por Pervin, John e Robins (2010), os traços de personalidade podem desempenhar três funções importantes: (1) prever, resumir e explicar a conduta de uma pessoa, caracterizando os modos pelos quais as pessoas se distinguem; (2) permitir previsões sobre comportamentos futuros; e (3) sugerir que a explicação para o comportamento da pessoa seja encontrada no próprio indivíduo, não na situação. Em outros termos, os traços de personalidade sugerem um tipo de processo ou mecanismo interno que produz o comportamento.

Os indivíduos variam em suas motivações para se envolverem em comportamentos adaptativos. Pode-se argumentar que os traços de personalidade influenciam a adaptabilidade de carreira até certo ponto, conforme destacado por Teixeira *et al.* (2012). A pesquisa de Saks e Gruman (2014) indica que indivíduos com traços de personalidade que lhes permitam interagir melhor com seu ambiente e se sentir no controle de seus pensamentos e emoções deveriam ser mais propensos a ter a disponibilidade psicológica para se envolverem no trabalho.

Traços de personalidade estão entre os fatores que afetam a adaptabilidade profissional dos indivíduos (ERYILMAZ; KARA, 2017). Os estudos que avaliam essas relações são conduzidos pelo método de personalidade de cinco fatores, composto por cinco subdivisões: extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional e abertura para experiências (ISPIR; ELIBOL; SÖNMEZ, 2019).

Sobretudo os níveis médios dos traços de extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional, abertura para experiências podem ser positivamente correlacionados à adaptabilidade de carreira. Na maioria das situações, esses cinco traços estão associados a tendências comportamentais que facilitam a adaptação à carreira. Além disso, pode-se esperar que a variabilidade intrapessoal dessas características também esteja positivamente associada à adaptabilidade à carreira. Isso ocorre porque algumas situações podem exigir tendências comportamentais diferentes daquelas que geralmente são adaptativas (STORME; CELIK; MYSZKOWSKI, 2020).

No estudo empreendido por Lau, Wan e Tsui (2021), os traços de personalidade demonstraram efeitos significativos no estágio intermediário de formação de identidade e adaptabilidade à carreira. Além disso, o estudo destacou, na amostra da população jovem chinesa, características como estabilidade emocional e possíveis efeitos culturais no curso de desenvolvimento de carreira

Para Gonçalves *et al.* (2021) e Skodol *et al.* (2011), os traços de personalidade implicam comprometimento em várias áreas da vida de uma pessoa, podendo estar relacionados a dificuldades consigo mesmo e nas relações interpessoais. O traço de conscienciosidade, por exemplo, refere-se à pessoa que é organizada, perfeccionista e planeja ações. Níveis muito elevados desse traço podem configurar uma expressão desadaptativa, como a compulsão para o trabalho, tipificado pelo foco excessivo no trabalho, com prejuízos às relações interpessoais e a outros domínios da vida.

Nesta tese, para medir os traços de personalidade, utilizou-se o Inventário de Personalidade de Dez Itens (TIPI), ou *Ten Item Personality Inventory (TIPI)*. Essa ferramenta inclui 10 perguntas e classifica os traços de personalidade humana conforme as características resumidas em cinco dimensões (Quadro 10) (THORRISEN; SADEGHI; WIERS-JENSSEN, 2021). O referido instrumento tem sido utilizado em inúmeros estudos, como em pesquisas sobre uso de tecnologia digital entre pacientes hospitalizados (BERGVIK; WYNN, 2012), vício no trabalho (ATROSZKO *et al.*, 2016), ansiedade e depressão entre estudantes de odontologia (RISSTAD *et al.*, 2017) e comportamento pandêmico (GÖTZ *et al.*, 2021).

Com o intuito de melhor compreensão sobre o tema, o Quadro 11 apresenta uma visão geral das dimensões e seus respectivos conceitos.

Quadro 11 - Dimensões do *Ten Item Personality Inventory* (TIPI)

| <b>DIMENSÕES</b>                  | <b>CONCEITO</b>   |
|-----------------------------------|---|
| <b>EXTROVERSÃO</b>                | Define a quantidade e a qualidade da interação social, bem como o nível de atividade, energia e capacidade de sentir emoções positivas.   |
| <b>AMABILIDADE</b>                | Descreve uma orientação interpessoal que se manifesta em altruísmo ou antagonismo. No comportamento, significa ser sensível aos outros, confiar neles e estar disposto a cooperar.  |
| <b>CONSCIENCIOSIDADE</b>          | Refere-se ao nível de habilidades organizacionais, persistência e motivação de um indivíduo em ações orientadas a objetivos.  |
| <b>ESTABILIDADE EMOCIONAL</b>     | É entendida como a falta de suscetibilidade do indivíduo a vivenciar estados emocionais negativos, como medo, raiva, irritação ou culpa.  |
| <b>ABERTURA PARA EXPERIÊNCIAS</b> | É uma dimensão relacionada à tendência do indivíduo a buscar experiência de vida e avaliá-la positivamente. Além disso, envolve curiosidade cognitiva e tolerância para novidades. Também está relacionada ao pensamento divergente e à criatividade. |

Fonte: Pollak, Dobrowolska, Timofiejczuk, Paliga, (2020).

Conforme descrito no Quadro 11, a estrutura das cinco dimensões é um modelo hierárquico de traços de personalidade, englobando cinco fatores que representam a personalidade no nível mais amplo. Cada fator resume várias facetas mais específicas que, por sua vez, abrangem grande número de características mais intrínsecas. Assim, a estrutura das cinco dimensões sugere que a maioria das diferenças individuais na personalidade humana pode ser classificada em cinco domínios amplos, empiricamente derivados (LEONOVA; KHAVYLO, 2021).

O fator extroversão está associado à quantidade e à intensidade das interações interpessoais ao nível de atividade, à necessidade de estimulação e à capacidade de se alegrar (CARVALHO *et al.*, 2012, p. 64). As pessoas que possuem tal característica são mais abertas e extrovertidas para socialização e, conseqüentemente, gostam mais de interações sociais, manifestando desejo de fazer novos amigos (KÖRNER; SCHÜTZ, 2021).

No que tange à amabilidade, ela tem uma posição a favor do social e inclui traços como confiabilidade, modéstia e altruísmo (LEONOVA; KHAVYLO, 2021). Gul *et al.* (2018) consideram a amabilidade como um contraste com configuração comum em relação a outros, com antipatia, e inclui traços como humanidade, crença, ternura e timidez. Ser compassivo e confiante são características intrínsecas aos sujeitos que possuem traços de amabilidade (NUNES *et al.*, 2018).

A conscienciosidade se refere a comportamentos direcionados a tarefas e objetivos, como pensar antes de agir, suspender a gratificação, seguir normas e regras, possuir planejamento e organizar e classificar tarefas (GUL *et al.*, 2018). Para Stiene *et al.* (2018),

indivíduos que possuem traços de conscienciosidade são identificados por meio da eficiência, da organização, da realização de planejamento, da confiança e da responsabilidade que exercem.

Já a estabilidade emocional inclui a autoconfiança, a autoconsciência e o lidar com o estresse (GOSLING *et al.*, 2003), influenciando positivamente a adaptabilidade profissional do indivíduo (LOCKENHOFF *et al.*, 2009). No estudo realizado por Nunes *et al.* (2018), a estabilidade emocional advém de um indivíduo que é calmo, seguro de suas decisões, que tem discernimento para responder a situações de alto nível de estresse e sabe se relacionar de maneira positiva e construtiva.

A curiosidade, criatividade, espírito aventureiro e autorreflexão são características que constituem a dimensão abertura para experiências (GUL *et al.*, 2018). Indivíduos com alta abertura para a experiência tendem a se sentir mais confortáveis para explorar novas oportunidades e interesses de carreira (ŠVERKO; BABAROVIĆ, 2016). Como tal, espera-se que tenham níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira. Em particular, indivíduos com altos níveis de abertura à experiência são normalmente mais curiosos e confiantes para explorar novas oportunidades de carreira, sentindo que têm maior controle sobre seu futuro (LI *et al.*, 2015).

Expostos os conceitos de personalidade e apresentadas as peculiaridades do *Ten Item Personality Inventory (TIPI)*, a próxima seção discorre sobre as incubadoras no Brasil e a inserção da mulher no setor da tecnologia.

### 3.6 A GÊNESE DAS INCUBADORAS NO BRASIL

Considerando a relevância das incubadoras para a presente pesquisa, é importante dissertar sobre seu contexto e conceituá-las, a fim de que se compreenda o que se entende por incubadora. As incubadoras são pequenas empresas iniciantes propulsoras de inovação, e sua inquietação fundamental é contribuir para a sobrevivência do negócio ao longo dos desafios iniciais de um empreendimento. O processo de incubação influencia diretamente no êxito das *startups* quando elas deixam de ser incubadas, o que impacta diretamente no desenvolvimento econômico de um país (SMILOR; GILL JÚNIOR, 1986; ADEGBITE, 2001; LALKAKA, 2002; HACKETT; DILTS, 2004; SIYANBOLA, 2005).

Segundo Oliveira (2010), o conceito de incubadora de empresa tem evoluído e sido aperfeiçoado ao longo dos anos, em virtude de suas práticas inerentes ao que se dispõe a fazer. O autor frisa que, entre 1980 e 1990, as incubadoras tinham como intuito compartilhar recursos

e espaço físico. Contudo, durante a década de 1990, passaram a se centrar no treinamento e na aceleração da curva de crescimento. Recentemente, tem-se observado que as incubadoras vêm focando na inserção da tecnologia, capacitação profissional, redes de financiamento, acesso a recursos externos, busca pela ampliação de conhecimento e legitimação (BRUNEEL *et al.*, 2012).

O conceito de incubadora é fundamentado na *International Business Incubation Association* (InBIA), organização sediada nos Estados Unidos que reúne incubadoras associadas em diversos países. De acordo com a InBIA, incubadoras são organizações que procuram apoiar o desenvolvimento de empresas iniciantes, designadas também como *startups*, auxiliando-as a sobreviver e crescer no decurso do período inicial, estágio em que são caracterizadas como mais vulneráveis. Desse modo, um programa de incubação auxilia as empresas incubadas com serviços de apoio e recursos, adaptando-os às reais necessidades de cada empresa e auxiliando na geração de empregos, na promoção de cultura empreendedora em seu entorno, na manutenção das empresas no local e no impulso da economia (InBIA, 2016).

Na concepção da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (ANPROTEC), incubadora é uma entidade que presta auxílio e suporte às pequenas empresas, aos empreendedores, às cooperativas e às instituições, a fim de desenvolver ideias inovadoras e transformá-las em negócios duradouros. Nesse sentido, as incubadoras objetivam proporcionar infraestrutura, capacitação e suporte gerencial, esclarecendo os empreendedores sobre processos comerciais, jurídicos, administrativos, financeiros, entre outras proposições pertinentes ao desenvolvimento da organização incubada (ANPROTEC, 2017).

Para Cruz *et al.* (2019), as incubadoras surgem como um espaço de desenvolvimento e apoio aos empreendimentos iniciantes. Tendem a fornecer contribuições e serviços para auxiliar o desenvolvimento das atividades produtivas e a preparação do negócio para o mercado. À vista disso, trabalham com o desenvolvimento de ações e políticas transformadoras de inovação e empreendedorismo entre universidade e comunidade local, mediante ensino, pesquisa e extensão. Cruz *et al.* (2019) complementam que as pequenas empresas, os empreendimentos econômicos sociais e a universidade são as bases para o conhecimento relacionado entre teoria e prática.

No que tange ao processo histórico, os apontamentos cronológicos indicam que foi na década de 1940 que as incubadoras tiveram início, mais precisamente na Universidade de Stanford, nos Estados Unidos. No ano de 1937, a Universidade de Stanford orientou dois alunos, recém-formados, a ingressarem no laboratório de radiocomunicações com o propósito de fomentar a constituição de empresas. Em 1950, a universidade idealizou o *Stanford Research*

*Park* para promover a difusão da produção de tecnologia direcionada a outras empresas, assim como a fundação de novas empresas que produziam tecnologia; posteriormente, isso resultou no Vale do Silício (HANSEN; BERGER; NOHIRA, 2000; WOLFFENBÜTTEL, 2001; HATHAWAY, 2016; ANTUNES *et al.*, 2019).

Além do propósito de difundir tecnologia, reter jovens na região após suas formações era outra finalidade para potencializar a geração de tecnologia nos Estados Unidos. Wolffenbüttel (2001) relatava que esses jovens foram apoiados pela incubadora na capacitação técnica e em outras demandas que surgiram. A partir desse aporte, criaram a primeira empresa, cujo nome comercial era os sobrenomes dos jovens — Hewlett e Packhard (HP). Alguns anos depois, essa empresa se tornou uma das grandes marcas de eletrônicos de todo o mundo em vários segmentos.

Como primeiras experiências de empresas incubadas, o CIETEC (2005, p. 168) cita os chamados “habitats de inovação, que se instalaram no Vale do Silício desde 1938. Com o sucesso que tiveram como resultado, motivaram o nascimento de mais de 900 incubadoras, todas integradas a um ‘movimento de incubadoras’, que cresce em média 20% ao ano”. Assim, o objetivo era desenvolver tecnologia e transferi-las da universidade para as empresas, estimulando a criação de novas empresas focadas em tecnologia (CIETEC, 2005).

Duarte (2005) menciona que o êxito das incubadoras teve aderência em países da Europa Ocidental, como Inglaterra, Espanha, Holanda, França, Alemanha, Bélgica, Itália, Finlândia; posteriormente houve adesão da Europa Oriental e de países como Japão, China e Índia, expandindo-se para outras regiões. Conforme Raupp e Beuren (2009), na América Latina, o Brasil foi o primeiro país a implantar uma incubadora de empresas, ocorrendo no ano de 1985 na cidade de São Carlos–SP. O advento da primeira incubadora no território brasileiro, estimulou a propagação de outras, nas cidades Campinas e São José dos Campos. Também houve adesão de incubadoras em outros locais do país, como Curitiba (PR), Brasília (DF), Porto Alegre (RS), Florianópolis (SC), Campina Grande (PB) e Rio de Janeiro (RJ).

Os registros da Anprotec (2017) destacam que, no Brasil, as incubadoras surgiram em meio à crise econômica da década de 1980, a qual foi marcada, de maneira crescente, pela abertura das incubadoras, assim como em outros países. Naquela época, o desenvolvimento nacional é retificado em consequência da produção fordista. Esse processo foi influenciado pela incorporação de novas tecnologias e das novas atribuições das pequenas e médias empresas na geração de renda e emprego. Já nos anos 1990, as incubadoras agregaram outras atribuições, sendo consideradas mecanismos de superação de crises e de alteração cultural (ANPROTEC, 2017).

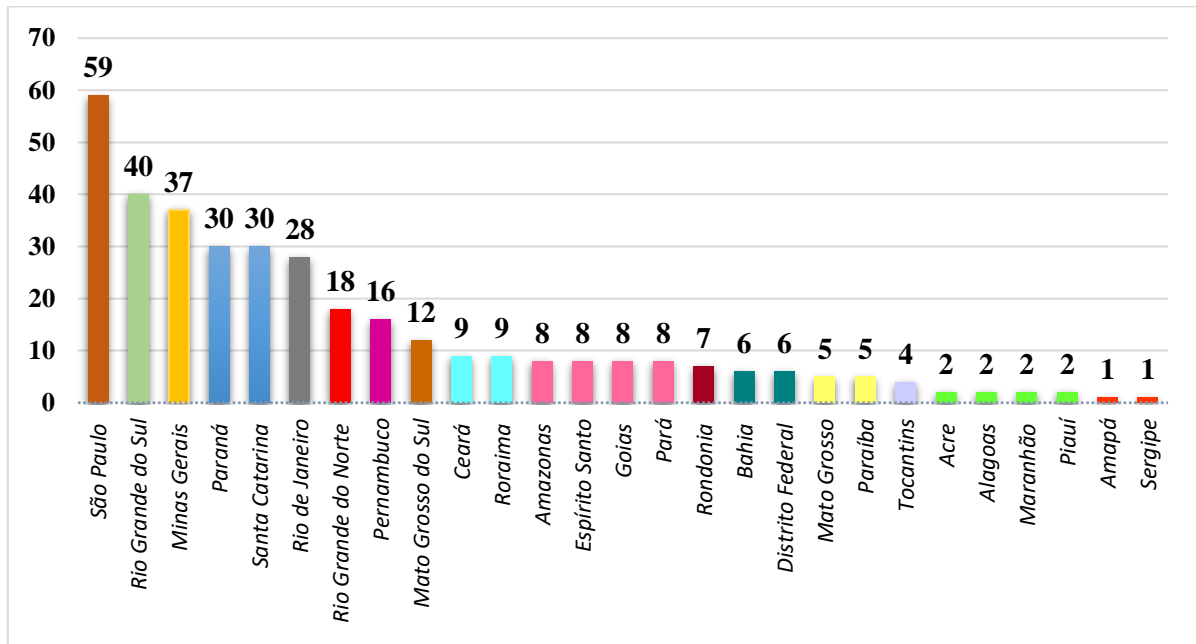
A intensificação das mudanças tecnológicas no setor de tecnologia e comunicação impactou as empresas existentes, as quais, impreterivelmente, estão tendo que se adaptar às novas demandas. Isso oportunizou um arcabouço regulatório para a inovação, o qual foi criado e aprimorado com a constituição dos fundos setoriais no começo da década de 2000. Assim, foram concebidas: a Lei de Inovação, em 2004; a Lei do Bem, em 2005; a emenda Constitucional 85, de 2015; o Código de Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I), de 2016 — Lei nº 13.243 —; e o Novo Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, em 2015. Tais mudanças estruturais criaram oportunidades para novos negócios, principalmente para empresas nascentes e *startups* (ANPROTEC, 2019b).

A Lei nº 13.243, promulgada em 2016 pelo Estado brasileiro, estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica por meio da promoção de atividades científicas e tecnológicas como estratégias para o desenvolvimento econômico e social, assim como para a redução das desigualdades regionais. No referido documento, as incubadoras de empresas são definidas como organizações ou estruturas que objetivam estimular ou prestar apoio logístico, gerencial e tecnológico ao empreendedorismo inovador, assim como intensivo em conhecimento, a fim de facilitar a criação e o desenvolvimento de empresas que tenham como diferencial a realização de atividades voltadas à inovação (BRASIL, 2016).

Para que esse apoio aconteça conforme descrito na Lei nº. 13.243, as incubadoras disponibilizam um conjunto de dispositivos que, comumente, englobam tanto infraestrutura — como salas para o escritório de cada empresa e salas de uso compartilhado para treinamentos, pesquisas e reuniões; e equipamentos, como móveis, computadores, multimídia e laboratórios —, quanto serviços direcionados a empreendedores, como capacitações, assessorias, cursos e consultorias (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2000; DORNELAS, 2002; LALKAKA, 2006, SILVA *et al.*, 2013).

O mapeamento de empreendimentos inovadores no Brasil, realizado pela Anprotec (2019a), mostra 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, pela associação da incubação à ANPROTEC e por notícias veiculadas sobre a operação da incubadora (ANPROTEC, 2019a). O Gráfico 4 demonstra o número de incubadoras por estado no Brasil.

Gráfico 4 - Número de incubadoras por estado no Brasil (2019)



Fonte: ANPROTEC, CNPq, MCTIC (2019a, p. 20).

Como apresentado no Gráfico 4, o mapeamento das 363 incubadoras ativas no país mostra que as regiões Sudeste e Sul contemplam 132 e 100 incubadoras, respectivamente. O estado de São Paulo é que possui o maior número de incubadoras, 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.

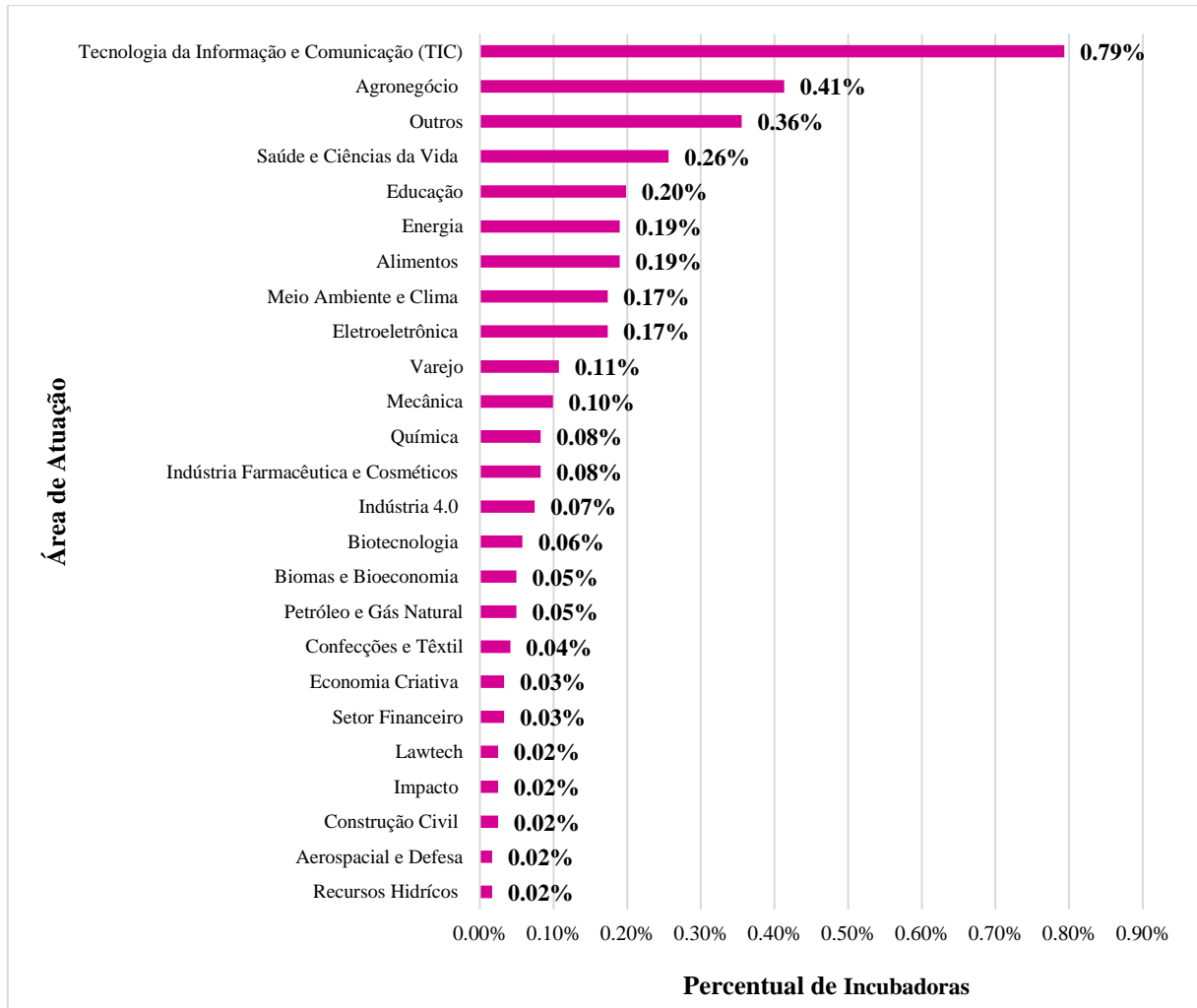
Nos estudos seminais de Marcuzzo *et al.* (2019), a região Sudeste tem maior representatividade quanto ao número de incubadoras tecnológicas. Esse dado tem como justificativa o recebimento de mais da metade dos investimentos em Ciência e Tecnologia (C&T) de todo o Brasil, perfazendo um total de 53,25%, sendo a primeira região em número de incubadoras de base tecnológica do país (41,03%), abrigando 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.

Quanto à região Sul, Marcuzzo *et al.* (2019) afirmam, que analisando os estados, o Rio Grande do Sul detém mais da metade das incubadoras de base tecnológica (58,97%), além de ter índice significativo de IES (43,67%) e de investimento destinados para C&T (45,34%). Já o estado de Santa Catarina, apresenta-se em segundo lugar no número de IBT (23,08%), e o estado do Paraná assume a terceira posição (17,95%). Segundo os autores, ao contrastar os dados de Santa Catarina e Paraná, compreende-se que são realizados mais investimentos para o primeiro, mas existem mais IES no segundo. De posse de tais informações e a partir de



pesquisas realizadas pela Anprotec (2019a), o Gráfico 5 expõe a área de atuação das empresas incubadas no território brasileiro.

Gráfico 5 - Áreas de atuação das empresas incubadas (2019)



Fonte: Anprotec (2019a, p. 22).

Como podemos ver no Gráfico 5, a maioria das empresas incubadas atuam no setor da tecnologia da informação e comunicação (TIC), o que equivale a 79,34%; em seguida, está o setor do agronegócio, com 41,32%. Desse modo, a abrangência das incubadoras tecnológicas coincidem com acesso ao conhecimento, sintonizando a rede de inovação. Ademais, têm extrema importância na alavancagem do desenvolvimento regional, uma vez que também contribuem para a ampliação de capacidades internas de crescimento e cultivo de ciência, tecnologia e inovação. Para melhor compreender o universo das incubadoras, apresenta-se o Quadro 12, relativo à sua classificação.

Quadro 12 - Classificação das incubadoras

| CLASSIFICAÇÃO                                 | CONCEITO   |
|---|--|
| <b>Incubadora de Empresas de Agronegócios</b> | Compreende empreendimentos que atuam em cadeias produtivas de agronegócios, possuindo unidades de produção externa à incubadora e utilizando os módulos da incubadora para atividades direcionadas ao desenvolvimento tecnológico e ao aprimoramento da gestão empresarial.  |
| <b>Incubadora de Cooperativas</b>             | Aquelas que abrigam, por período médio de dois anos, os empreendimentos que estão caracterizados nos processos de formação e/ou consolidação instalados dentro ou fora do município. Esta modalidade de incubadora, representa uma categoria de incubadora de setores tradicionais.  |
| <b>Incubadora de Empresas Culturais</b>       | Congrega empreendimentos ligados à cultura. São empresas que possuem a arte e a cultura como valor agregado aos seus produtos e/ou serviços e que desenvolvem transações comerciais associadas à arte e à cultura regional, gerando trabalho e renda alternativa.  |
| <b>Incubadora de Base Tecnológica</b>         | São caracterizadas por empresas incubadas que produzem produtos, processos e serviços que são resultados de pesquisas aplicadas, e nos quais a tecnologia representa alto valor agregado.  |
| <b>Incubadoras de Setores Tradicionais</b>    | São constituídas por empresas vinculadas ao setor da economia, as quais possuem tecnologia amplamente difundida e queiram agregar valor aos produtos, processos e serviços mediante o incremento no nível tecnológico que empregam. Para tanto, Machado, Silva e Bizzoto (2017) enfatizam que as empresas precisam estar comprometidas para o efetivo resultado de absorção de desenvolvimento de novas tecnologias. |
| <b>Incubadoras Mistas</b>                     | Hospedam tanto empreendimento de Base Tecnológica como de Setores Tradicionais.  |
| <b>Incubadoras de Design</b>                  | Empresas que abrigam empreendedores e/ou empreendimentos vinculados diretamente ao segmento de design. Esses empreendimentos devem estar comprometidos com a absorção e o desenvolvimento de novas tecnologias.  |
| <b>Incubadora Social</b>                      | Auxiliam empreendimentos originários de projetos sociais, cujo conhecimento é de domínio público e que atendam à demanda de emprego, renda e melhoria da qualidade de vida da comunidade local.  |

Fonte: Elaborado pela autora com base em Machado; Silva; Bizzoto (2017).

No Quadro 12, contemplam-se os diferentes tipos de incubadora identificados por Machado, Silva e Bizzoto (2017). Observa-se que, embora haja diferenças individuais, os tipos de incubadora têm como objetivo comum o desenvolvimento econômico e social, uma vez que, além da geração de empregos e oportunidades internas, promovem o crescimento das regiões em que estão inseridas.

De acordo com Santos (2020), a tipologia de cada incubadora é delineada a partir do seu foco de atuação. Apesar da ampla diversidade, cabe salientar que todas as incubadoras buscam estimular a articulação de diversos atores, a fim de se estabelecerem como ambientes de inovação. O autor complementa que as “incubadoras podem ter um impacto significativo na região em que estão inseridas, ao estabelecer pontes entre diferentes atores locais e externos e, conseqüentemente, alavancar a difusão do conhecimento e o estímulo a processos de aprendizado e inovação” (SANTOS, 2020, p. 107).

Considerando as diversas classificações das incubadoras, o *locus* de estudo da presente pesquisa são incubadoras tecnológicas situadas nos três estados da região Sul do Brasil. As incubadoras de base tecnológica (IBTs) possuem especificidades que as diferenciam das demais, como a intensa relação com o setor produtivo, com instituições de ensino e pesquisa e com outros parceiros que podem auxiliar o processo de inovação. Portanto, as IBTs possuem o intento de disponibilizar, além de espaço, condições efetivas para transformar ideias inovadoras em empreendimentos de sucesso (PEREIRA *et al.* 2019; AMARAL, NETO, 2020). Realizada a descrição das peculiaridades das incubadoras tecnológicas, a seção seguinte discorre sobre o processo de incubação de empresas.

### 3.6.1 Processo de incubação de empresas

O Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) criou o Programa Nacional de Apoio às Incubadoras de Empresas (PNI), com o objetivo promover o desenvolvimento tecnológico e a inovação nas empresas a fim de congrega e articular os esforços institucionais e financeiros de apoio ao desenvolvimento do processo de incubação, apoiando na geração e na consolidação de micro e pequenas empresas em incubação (MCT, 2000). Na percepção do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), o processo de incubação das empresas é relevante, uma vez que

[...] é um dos mais eficazes mecanismos de formação de empresas. Estatísticas norte-americanas e europeias confirmam isso: a taxa de mortalidade de empresas que passam por incubação é de 20%, enquanto entre as demais empresas vai a 70%. Dados do Sebrae revelam que 49,4% dos micros e pequenos negócios desaparecem antes dos dois anos de atividade. Essa porcentagem sobe para 56,4% se o prazo for de até três anos e para 59,9% até quatro anos. Segundo a Anprotec, quando as empresas passam pelo processo de incubação, esses índices se aproximam dos europeus e americanos (MCTIC, 2012, p. 45).

Com base na *National Incubation Association Business* (NBIA, 2013), o processo de incubação proporciona cuidados pormenorizados ao processo inicial do empreendimento. Esses

cuidados se configuram como um espaço com valor de aluguel baixo, no qual se tem à disposição de escritórios, serviços de tecnologia, sala de reuniões e capacitação. Tais cuidados também propiciam ferramentas para que os futuros empreendedores possam se estabelecer no mercado. Desse modo, os programas de incubação devem criar postos de trabalho, fomentar a comercialização de tecnologias e diversificar a economia.

Castro Júnior *et al.* (2015) afirmavam que o processo de incubação se apresenta como um caminho aos empreendedores, tendo em vista o desenvolvimento dos ativos intangíveis para alavancar o valor da organização e sua vantagem competitiva, reduzindo, assim, os riscos de fracasso do empreendimento. Para Borges-Silva *et al.* (2016), o processo de incubação utiliza estratégias para fortalecer a ação empreendedora, preparando as organizações para enfrentarem um cenário competitivo e arriscado.

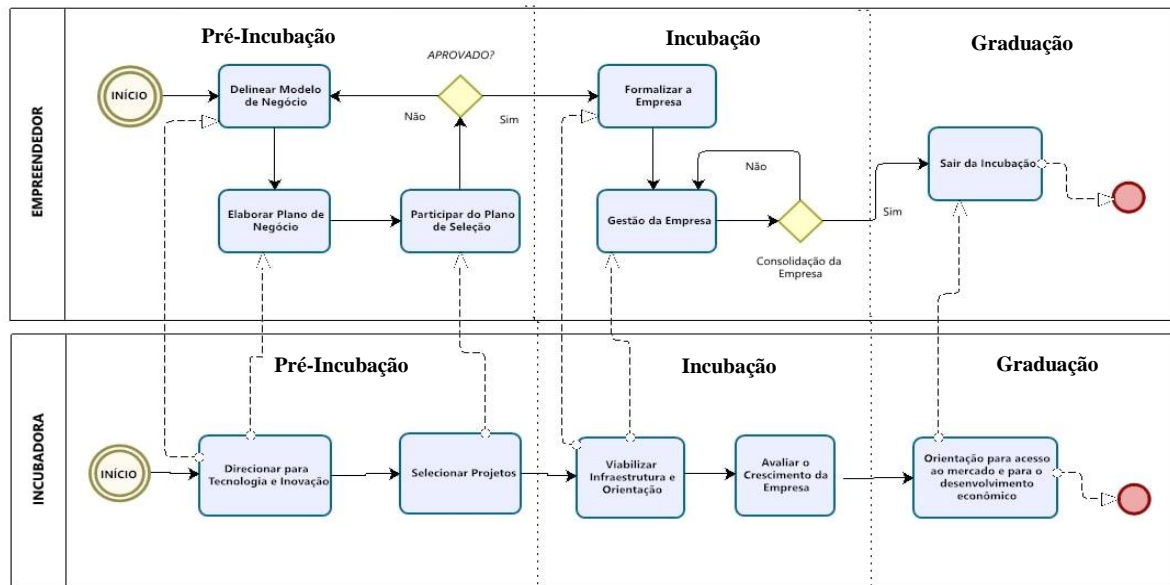
A admissão de determinada empresa numa incubadora demanda processo seletivo. As regras de seleção variam de acordo com cada incubadora, mas reconhece-se que o pré-requisito mais expressivo é a predominância de tecnologia e inovação (WONGLIMPIYARAT, 2016). Ao ingressar na incubadora, a empresa se torna incubada, termo que expressa que o empreendimento está recebendo suporte para o seu desenvolvimento. Assim, a empresa incubada pode ser residente ou não residente<sup>1</sup>, aspecto de que depende da ocupação física ou não de um espaço dentro do prédio da incubadora — mas, independentemente de ser residente ou não, a empresa recebe suporte (MIAN; LAMINE; FAYOLLE, 2016).

Para a Anprotec (2016, p. 8), o “processo de incubação de empresas nutre os negócios desde a geração de ideias até as empresas iniciantes, sendo que é por meio de um programa de apoio que auxiliam as empresas a estabelecer e acelerar o seu crescimento e constância no mercado”. Evidencia-se que o processo de incubação auxilia para que as empresas se tornem competitivas e tenham destaque no processo tecnológico e de inovação. Frente ao exposto, na Figura 8 apresenta-se, de maneira sucinta, o fluxo do processo de incubação de empresas.

---

<sup>1</sup> Empresa residente é aquela que já está em fase de constituição e se instala na incubadora, bem como dispõe de produtos, serviços e capital mínimo para o início do empreendimento. Empresa não residente é caracterizada pela fase de constituição em que mantém vínculo com a incubadora, mas não ocupa espaço físico, bem como não dispõe de produto pronto nem de capital mínimo que possibilite o início dos processos de operação e execução do Plano de Negócio (ANPROTEC, 2019a).

Figura 8 - Fluxo do processo de incubação de empresas



Fonte: Elaborado pela autora com base em MCT (2000), Dornelas (2002), Lalkaka (2002; 2006) e Rizzatti (2018).

Conforme visualiza-se na Figura 8, na fase de pré-incubação, a incubadora realiza a seleção dos candidatos a serem incubados, mediante a análise do modelo de negócio enviado para a seleção. Essa etapa se restringe ao período de seis meses, nos quais são previstos treinamentos, capacitações e consultorias, a fim de oferecer orientação e suporte para empreendedores e auxiliar na gestão e no funcionamento da empresa incubada (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2000; LALKAKA, 2006; SILVA *et al.*, 2016; RIZZATTI, 2018). É imprescindível que os gestores da incubadora apresentem regras cognoscíveis, esclarecendo o foco da incubadora, o perfil dos negócios e dos empreendedores pretendidos, oportunizando boas ideias a serem exequíveis (LALKAKA, 2006; RIZZATTI, 2018).

Em relação à fase de incubação os empreendedores desenvolvem o plano de negócios defendido no processo seletivo, e a incubadora deve fornecer infraestrutura (como escritórios e equipamentos) e serviços de suporte aos negócios (como assistência em gestão, contabilidade, marketing e legislação). Assim, nesse estágio, é necessária a troca de experiências com outras empresas incubadas, fortalecendo redes, acessando outros mercados e interagindo com o setor público (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2000; LALKAKA, 2006; SILVA *et al.*, 2016; RIZZATTI, 2018).

A última fase do processo de incubação é a graduação, que envolve um exercício que precisa ser contínuo durante todo processo de incubação: avaliação do desempenho das empresas incubadas por meio de supervisão e orientação, a fim de que elas, ao alcançarem a

maturidade, estejam preparadas para o mercado. Portanto, o período entre a fase de incubação e a de graduação varia de dois a quatro anos, sendo que a incubadora precisa ter regras que definam esses prazos (DORNELAS, 2002; RIZZATTI, 2018).

O processo de incubação, na percepção de Welter *et al.* (2019) e Canales (2020), evidencia, sobretudo, a importância de políticas públicas capazes de proporcionar suporte aos empreendimentos de pequeno porte para que seja possível prover condições para o respectivo desenvolvimento. De outro ponto de vista, é necessária a criação de canais que disseminem conhecimento sobre tecnologia, inovação e empreendedorismo, para incentivar e nutrir condições de aprimoramento nos profissionais que possuem empresas incubadas. Desse modo, as empresas tendem a alcançar patamares de desempenho superiores aos de seus congêneres que tenham vivenciado o período de incubação. Exposto um breve panorama sobre o processo de incubação de empresas, a seção seguinte apresenta a caracterização das incubadoras no Brasil.

### **3.6.2 Principais Incubadoras Tecnológicas no Brasil**

Historicamente, as incubadoras têm como finalidade acompanhar o nascimento de um negócio inovador desde seu estágio inicial, conduzindo seu desenvolvimento e oferecendo suporte para atuar no mercado. Contata-se que, no Brasil, as primeiras incubadoras iniciaram suas atividades em 1984, após o lançamento e a divulgação de um edital do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) para a criação de parques tecnológicos no país. Com base em registros, esse movimento ganhou força com a fundação da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec), em 1987 (ANPROTEC, 2019b).

Doravante, com o apoio do CNPq, muitos projetos surgiram com o intento de criar incubadoras. Projetos oriundos de Manaus–AM, Campina Grande–PB, Petrópolis–RJ, São Carlos–SP, Joinville–SC e Santa Maria–RS foram aceitos e apoiados pelo CNPq. Assim sendo, “esse programa tinha por objetivo criar empresas de base tecnológica com a finalidade de transferir o conhecimento nas universidades e centros de pesquisa para o setor produtivo” (ANPROTEC, 2019a, p. 10).

A partir do movimento de apoio e ampliação de incubadoras no território brasileiro, houve grande adesão a essa modalidade, conforme evidencia-se nos registros da Anprotec (2019b, p. 10).

O Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, no ano de 1998, iniciou um processo de negociação com outras instituições, objetivando uma maior integração dos esforços para otimizar a utilização dos recursos humanos e financeiros dedicados a estimular o movimento de incubadoras no Brasil.

A partir de 2002, com o movimento para implantação e incentivos para a constituição de incubadoras tecnológicas, esse processo tomou um grande vulto. A Tabela 3 apresenta as 20 incubadoras de maior destaque no país, com base nos dados divulgados pela Anprotec (2017).

Tabela 3 - Relação das incubadoras tecnológicas destaques no Brasil

(continua)

| Incubadora  | Fundação | Sede                     | Área de atuação   | Empresas Incubadas |
|---|----------|--------------------------|---|--------------------|
| Incubadora Tecnológica de Campina Grande                      | 1984     | Campina Grande–PB        | TI, Biodiesel e meio ambiente   | 46                 |
| Incubadora de Empresas e Projetos do Inatel                   | 1985     | Santa Rita do Sapucaí–MG | TI, informática, eletrônica e telecomunicações                                  | 9                  |
| Celta   | 1986     | Florianópolis–SC         | Mecânica, Eletrônica, TI, Eng. Biomédica e Óptica                               | 38                 |
| Bio-Rio   | 1988     | Rio de Janeiro–RJ        | Biotecnologia   | 17                 |
| Incubadora Tecnológica de Curitiba                            | 1989     | Curitiba–PR              | Base Tecnológica  | 11                 |
| Multi-Incubadora do CDT/UNB                                   | 1989     | Brasília–DF              | Biotecnologia e TI  | 10                 |
| Padetec   | 1991     | Fortaleza–CE             | Multidisciplinar (alimentos, químicos, energia alternativa e produtos naturais) | 17                 |
| COPPE-RJ  | 1994     | Rio de Janeiro–RJ        | Base Tecnológica  | 16                 |
| Programa de Incubação de Empresas de Base Tecnológica da UFPA | 1995     | Belém–PA                 | TI, energia, química de produtos naturais e design de produto                   | 8                  |
| Instituto Gene Blumenau                                       | 1996     | Blumenau–SC              | TI  | 28                 |
| Habitat   | 1997     | Belo Horizonte–MG        | Biociências   | 18                 |
| Instituto Gênesis / PUC- RJ                                   | 1997     | Rio de Janeiro–RJ        | Áreas tecnológicas, cultural e social   | 13                 |
| Cietec  | 1998     | São Paulo–SP             | Biotecnologia, eletrônica, medicina, saúde, meio ambiente e TI                  | 139                |
| Midi Tecnológico  | 1998     | Florianópolis–SC         | Base tecnológica  | 22                 |

Tabela 3 – Relação das incubadoras tecnológicas destaques no Brasil

(conclusão)

| Incubadora  | Fundação | Sede              | Área de atuação  | Empresas Incubadas |
|---|----------|-------------------|--|--------------------|
| CIDE  | 2000     | Manaus–AM         | Multidisciplinar (alimentos, bebidas, cosméticos com ativos da Amazônia e bijoias) | 44                 |
| Incubadora de Empresas Uniderp/Interp                           | 2001     | Campo Grande–MS   | Multisetorial com ênfase em eletrônica e automação, serviços, artesanatos e TI     | 8                  |
| Núcleo de Empreendimento em Ciência, Tecnologia e Arte - Nectar | 2001     | Recife–PE         | Tecnologia, arte, cultura e ciência  | 30                 |
| Incamp  | 2002     | Campinas–SP       | Multidisciplinar de base tecnológica   | 10                 |
| Incubadora Multisetorial de Base Tecnológica e Inovação Raiar   | 2003     | Porto Alegre–RS   | Base Tecnológica e TI  | 28                 |
| Inova – UFMG  | 2003     | Belo Horizonte–MG | Multidisciplinar (TI, biotecnologia e química)                                     | 8                  |

Fonte: elaborado com base em Menezes *et al.* (2018, p. 168).

Ao analisar a Tabela 3, verifica-se que a região Sudeste (Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais) concentra a maior parte das incubadoras tecnológicas, com oito dentre as 20 elencadas, as quais são voltadas prioritariamente à tecnologia. A região Sul (Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul) possui cinco IBTs, as quais também estão relacionadas ao setor da tecnologia. Já a região Nordeste (Ceará, Paraíba e Pernambuco) totaliza três incubadoras tecnológicas; seguido da região Norte (Amazonas e Pará), com duas; e a região Centro-Oeste (Mato Grosso do Sul e Distrito Federal), também com duas incubadoras.

O crescimento das incubadoras tecnológicas no Brasil — singularmente nas regiões Sudeste e Sul — denota que a interação entre a infraestrutura de ciência e tecnologia e o setor produtivo tem papel central na difusão de conhecimento e inovação dentro das regiões, ratificando os apontamentos de Santos (2020). Todavia, o impacto das incubadoras de empresas na região depende do ambiente regional em que elas estão inseridas e das políticas públicas de desenvolvimento.



### 3.6.3 Inserção das mulheres na tecnologia

A presença da mulher no mercado de trabalho e as implicações culturais desse acontecimento são reportados como a maior transformação social desde a Revolução Francesa (ARAÚJO, 2001; FOLLADOR, 2009). A passagem para a era pós-industrial e a consecutiva necessidade da mão-de-obra feminina transcorreu com a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), pois os homens deixaram seus postos de trabalho para ocuparem as frentes de batalha (THIMÓTEO, ZAMPIER, STEFANO, 2015).

Naquele contexto, ao mesmo tempo em que homens lutavam, mulheres fabricavam armas, munições e demais insumos que abasteciam não a guerra, mas a economia em geral. Com a finalização da guerra, muitos homens não voltaram para seus lares e trabalhos, e outros ficaram incapacitados para assumirem suas antigas funções. Sendo assim, o papel que antes ocupavam foi confiado à mulher, favorecendo a elas novos espaços de trabalho (SERPA, 2010; THIMÓTEO; ZAMPIER; STEFANO, 2015).

Por outro lado, Rodrigues e Guimarães (2016) afirmam que, no Brasil, a presença feminina mais perceptível no mercado de trabalho foi fruto do empenho das próprias mulheres durante décadas — destacando-se a década de 1980 —, no sentido de denunciar estereótipos sexuais e variadas manifestações de discriminação baseada em gênero. Assim, um papel decisivo coube ao movimento feminista a partir de 1975, com a representação da ONU e as Conferências de Nairobi (1985) e de Beijing (1995).

Ohayon *et al.* (2006) e Garcia e Duarte (2017) frisam que as mudanças que vem se configurando no acesso das mulheres ao mercado de trabalho — especificamente no setor da tecnologia — vem despertando interesse da comunidade acadêmica. Tal interesse deve-se, sobretudo, ao fato de que, apesar de estarem bem representadas em alguns setores e profissões, como saúde e educação, as mulheres ainda estão sub-representadas em muitas outras áreas, como as relacionadas à tecnologia.

A pesquisa realizada por Castellano e Rocca (2018) demonstram que há lacunas no mercado de trabalho relacionado a mulher, o que a restringe, em alguns casos, de seguir carreira profissional. Tais lacunas tomam forma de discriminação, que podem ser vistas na disparidade dos salários, na falta de oportunidades de ascensão na carreira, no descrédito da capacidade analítica e racional da mulher e no nível de qualificação alcançado. Esses fatores são observáveis, principalmente, em sociedades que detêm comportamentos decorrentes do contexto sociocultural.

Cabe avultar, a partir da perspectiva de Nguyen (2019), que a igualdade entre homens e mulheres, tal como a promoção de participação e autonomia da mulher no mercado de trabalho, são objetivos centrais para o desenvolvimento de uma nação. A participação na força de trabalho concede às mulheres a independência econômica de que precisam para moldar suas vidas e contribuir com suas famílias e comunidade.

Austrilino (2006), Muzi e Luz (2011) e Quirino *et al.* (2016) estudam a inserção da mulher na ciência e tecnologia com foco na carreira acadêmica e de pesquisa. Os autores comentam que, frequentemente, a não participação das mulheres em alguns serviços e áreas é amparada pelo padrão pré-estabelecido de que os homens se interessam mais por determinados contextos. Dessa maneira, o decréscimo da presença de mulheres em alguns campos, especialmente nos ligados à tecnologia, é visto como natural.

Contudo, Li *et al.* (2019) enfatizavam que pensar na participação de mulheres na tecnologia é, sem dúvida, ampliar o espectro de sua diversidade. Muitos gestores governamentais já se deram conta disso e, a partir de políticas públicas específicas, têm garantido e estimulado a inserção de mulheres em diversas atividades profissionais.

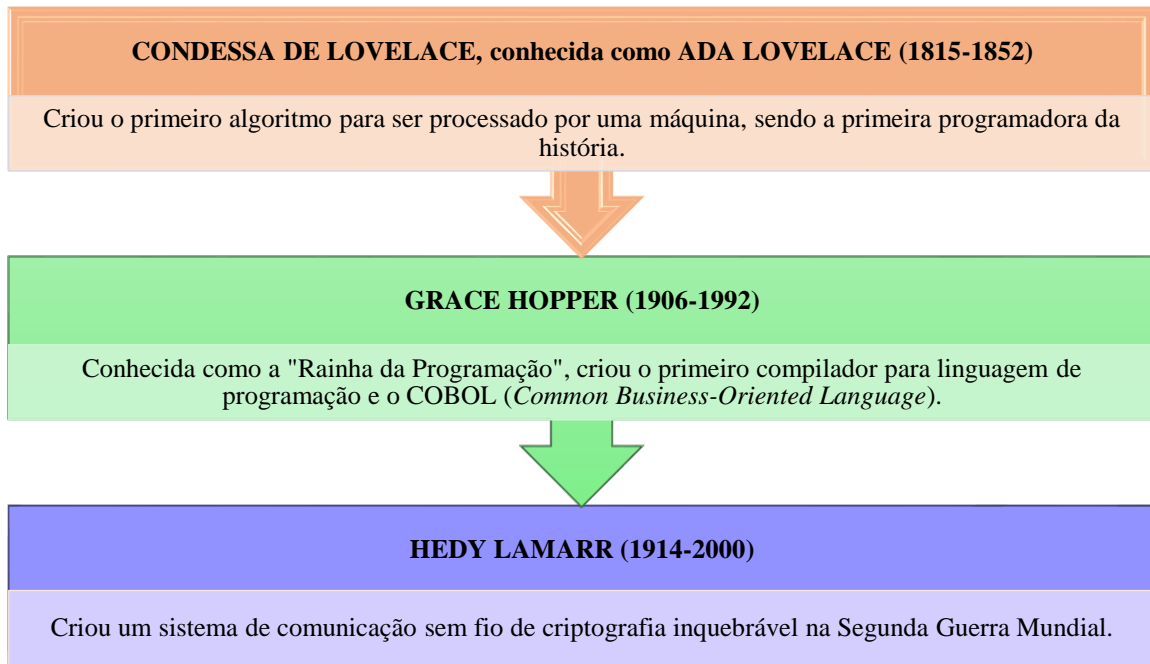
É mister evidenciar que, historicamente, as mulheres produziram tecnologia, mas não tiveram seus saberes reconhecidos da mesma forma como ocorreu com os homens. Freitas e Luz (2017) revelam os motivos para tal acontecimento:

Seja por não se adequarem à “epistemologia científica presente na base das representações da área, seja porque a ciência e a tecnologia de origens femininas historicamente foram apropriadas ou silenciadas pelo masculino, ou mesmo porque as produções femininas foram classificadas no espaço da não ciência” (FREITAS, LUZ, 2017, p. 3).

Corroborando esse posicionamento, Silva *et al.* (2019) reforçam que as mulheres foram elementares para o atual estágio de desenvolvimento da tecnologia. Isso é evidenciado pela análise dos estudos, trabalhos e inventos realizados pelos pioneiros da área, destacando-se a fundamental participação feminina na evolução da tecnologia. Muitas vezes, isso parece se tornar esquecido, o que invisibiliza o papel e a relevância das mulheres no setor da tecnologia.

A falta de divulgação dos nomes das mulheres que contribuíram para o desenvolvimento da tecnologia perpetua o pensamento de que a mulher não possui aptidão para a tecnologia. À vista disso, tendo o intuito de conceder visibilidade às mulheres que foram pioneiras nas conquistas e no desenvolvimento da tecnologia, a Figura 9 ilustra um breve contexto das contribuições femininas na história da tecnologia.

Figura 9 - Mulheres pioneiras na tecnologia



Fonte: Elaborado pela autora com base em Rezende (2018).

Com base no esquematizado na Figura 9, percebe-se que as mulheres tiveram participação significativa no setor da tecnologia, embora muitas vezes não tenham recebido o devido reconhecimento. Para tanto, Quirino *et al.* (2016) e Silva *et al.* (2019) alertam que projetos recentes possuem diligências para recolocação, na história, nomes de programadoras que criaram o sistema do primeiro computador eletrônico digital.

Ainda que as mulheres sejam minoria na indústria da tecnologia, muito provavelmente, sem seus trabalhos, os computadores não existiriam como são hoje. Foi por meio das mãos femininas que o primeiro algoritmo para computador foi escrito, no século XIX. Mulheres como Ada Lovelace e Grace Hopper foram imprescindíveis para o avanço dos *softwares*, para o sistema que serviu como base para o celular e para a criação do sistema do primeiro computador eletrônico digital. E todas ficaram integradas na história da tecnologia digital, sendo reconhecidas por poucos.

Com base nas informações acerca das reais contribuições femininas para o setor da tecnologia e diante da falta de disseminação e reconhecimento das mulheres perante o avanço da tecnologia, infere-se que é perceptível a desigualdade entre homens e mulheres, a qual pode ser considerada um desperdício. “Deixar as mulheres para trás significa não somente desprezar as importantes contribuições que as mulheres trazem para a economia, mas também desperdiçar anos de investimento em educação de meninas e jovens mulheres” (OECD, 2012, p. 2).

Hirata (2002; 2007; 2012) já destacava que a superação das diferenças entre homens e mulheres no trabalho em geral — e no setor da tecnologia em particular — requer incentivo a estudos e pesquisas que tenham como foco os diversos aspectos que abrangem a divisão sexual do trabalho em seus diferentes aspectos, desde a definição das tarefas domésticas até as diferenças ao longo da experiência escolar e ocupacional — incluindo as posições ocupadas nas mais altas hierarquias profissionais.

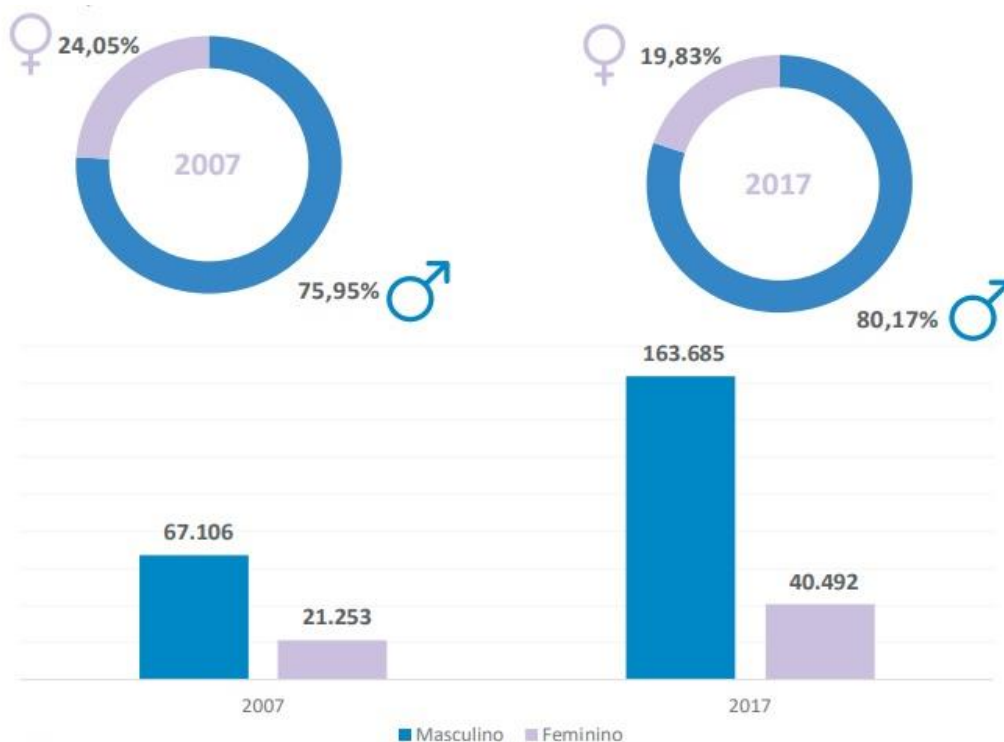
Tabak (2007), Muzi, Luz (2011) e Machado (2020) afirmam que é perceptível uma proporção consideravelmente maior de meninas vinculadas aos cursos de pedagogia ou educação, nutrição, psicologia, direito e enfermagem. Ademais, os cursos de biologia, química e medicina também possuem um percentual significativo de mulheres. No entanto, as ciências ditas duras ou exatas, as ciências da natureza, da matemática e, sobretudo, nas diferentes subáreas da engenharia e tecnologia, a dimensão de mulheres é muito pequena.

Esse fator da baixa adesão de meninas aos cursos ligados à tecnologia se justifica pela ausência de informação e pela imbricação do patriarcado na sociedade. Assim como enfatizam Tumsarp e Pholphirul (2020), é perceptível o fato de a mulher, enquanto estudante de nível médio, não ser incentivada a atuar no campo da tecnologia. Em consequência, há baixa participação do gênero feminino no setor da tecnologia, que abarca tanto a questão sociocultural, quanto questões de políticas para inserir e acolher a participação da mulher na área.

A predominância masculina na tecnologia, segundo Farahzadi e Rahmati (2020), é antiga e perpassa demandas de ordem econômica, sociocultural e cognitiva. Assim, a menor representação de mulheres nos setores de tecnologia podem ser explicadas em duas perspectivas: i) as diferenças sexuais são atribuídas à desigual presença de homens e mulheres em certas áreas do conhecimento; ii) essa realidade se relaciona às estruturas impróprias das instituições científicas e tecnológicas, que, em sua maioria, são lideradas por homens, fortalecendo a posição do estereótipo masculino como único sujeito apto a assumir cargos de poder e destaque.

No Gráfico 6, apresenta-se um panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho de tecnologia entre 2007 e 2017.

Gráfico 6 - Evolução da participação por gênero no mercado de trabalho de tecnologia (2007-2017)



Fonte: Softex (2019, p. 6).

Os dados contidos no Gráfico 6 permitem observar que, em 2007, as mulheres ocupavam 24,05% dos postos de trabalho no setor da tecnologia, e os homens 76%. Ainda que a quantidade de mulheres tenha aumentado de 2007 para 2017 — de 21.253 para 40.492, ou seja, praticamente duplicando —, a quantidade de homens se ampliou ao longo desses 10 anos, passando de 67.106 para 163.685, com um crescimento de 144%. Por outro lado, a participação da mulher no mercado de trabalho na tecnologia decresceu, passando a compor aproximadamente 20% dessa mão-de-obra (SOFTEX, 2019).

Seja no âmbito da tecnologia ou em qualquer outro segmento de trabalho em que mulheres estejam vinculadas, elas têm a difícil tarefa de conciliar a exigência das organizações, o expediente extenuante, a necessidade de levar trabalho para executar em casa, a responsabilidade pelas atividades domésticas e os cuidados com marido, filhos e outros familiares (AKHTAR, MASUD, RANA, 2020; HIRATA, 2020).

Além de tudo, essa situação se acentuou com o cenário da pandemia iniciada em 2019, a qual sobrecarregou os trabalhos desempenhados pelas mulheres, ficando acumulados o trabalho em *home office*, os cuidados com os filhos, que passaram a estudar em ensino remoto,

e o esposo. Ainda, há a realização das tarefas domésticas, levando as mulheres à exaustão física em virtude da sobrecarga de trabalho envolvida.

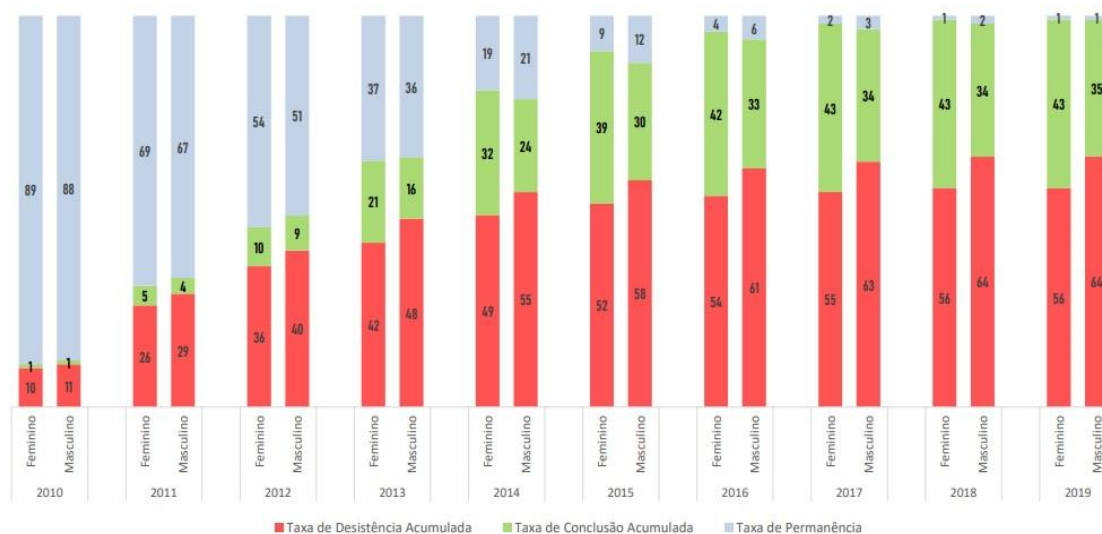
Pelo exposto, Austrilino (2006), Muzi, Luz (2011), Quirino *et. al.* (2016) e Akhtar *et al.* (2020) alertam que é imprescindível se empenhar para entender por que as mulheres estão em menor número e pouco representadas no setor de tecnologia. A carência de estatísticas por sexo impossibilita a análise e diagnósticos apropriados para definir de ações que reparem situações de desigualdade e reprimam perdas de talentos. Esses autores frisam que alcançar a equidade de gênero seria um fator deliberativo para o desenvolvimento socioeconômico do país, e que é urgente investigar o motivo pelo desinteresse das mulheres em seguir carreira no setor da tecnologia.

Os autores também destacam que a motivação passa por aspectos sociais e psicológicos, posto que, em grande maioria, as mulheres priorizam o casamento e a maternidade em vez da escolha profissional. Há ainda a intervenção da família na escolha da carreira, assim como os estereótipos e marcadores sociais de gênero, que designam o que se deve esperar de atitudes e comportamentos “femininos” e “masculinos”. Assim, incompatibilidades e diferenças de cunho biológico e/ou social entre homens e mulheres estabelecem suas escolhas profissionais (LETA, 2003; AUSTRILINO, 2006; MUZI; LUZ, 2011; QUIRINO *et al.*, 2016; MACHADO, 2020).

Considerando os entraves apresentados para a inserção da mulher no mercado de trabalho — especialmente no setor da tecnologia —, é mister destacar o aumento da presença feminina nos cursos superiores. De acordo com Martins (2019) e Patterson e Benuyenah (2021), a implementação das chamadas políticas universalistas de inclusão envolve um lento processo de mudança nesse cenário. Um indicador é o incremento da presença de mulheres no ensino superior, por muitos anos considerado um privilégio masculino. Ainda que seu impacto na transformação educacional e científica demande análises pormenorizadas e problematizações, é inegável que a presença feminina nesse nível de ensino tem aumentado de maneira significativa no Brasil.

Ademais, a qualificação educacional das mulheres tende a ser facilitadora para seu ingresso no mercado de trabalho, especialmente no âmbito da tecnologia. Nesse sentido, no Gráfico 7 apresenta-se o comparativo, entre homens e mulheres, da permanência em cursos superiores no período de 2010 a 2019.

Gráfico 7 - Indicadores da trajetória dos estudantes no ensino superior, por gênero (2010-2019)



Fonte: MEC/INEP (2020).

A partir dos dados contidos no Gráfico 7, constata-se que as mulheres possuem maior taxa de permanência em cursos superiores que os homens. Atenta-se que, de 2013 em diante, foi progressiva a permanência no ensino superior. Isso evidencia maior qualificação educacional para que ocupem postos de trabalhos com melhor preparo profissional, do mesmo modo que o aperfeiçoamento educacional assume protagonismo no seu desenvolvimento.

Para Martins (2019), o contexto da escolaridade no Brasil, assim como a ampliação do número de vagas oferecidas nas universidades desde a década de 1970, foi um fenômeno observado em maior intensidade no contingente populacional feminino. Nesse curto período, as mulheres conseguiram reverter um quadro de desigualdade histórica e consolidar uma nova realidade, em que são mais escolarizadas que o contingente masculino.

Ainda, Martins (2019) explica que o ensino universitário evidencia o processo mais amplo de escolarização feminina como um importante marco histórico, uma vez que sempre esteve mais diretamente correlacionado à maior presença no mundo público e à aquisição não apenas de habilidades para o mercado de trabalho, mas também de novos valores e práticas. A relevância dessa mudança na estruturação de relações de gênero retrata, de maneira histórica, a reivindicação incisiva dos movimentos das mulheres.

Por outro lado, é preciso pensar na permanência da mulher no meio acadêmico e buscar alternativas viáveis para a sua formação. Desse modo, Custódio e Silva (2016) apontam algumas hipóteses em relação à dificuldade de continuidade no ensino superior.

Historicamente, as principais transformações de cunho democrático, cultural e social que favorecem as lutas femininas travadas, desde os séculos passados, tiveram implicações sobre o acesso das mulheres à educação superior. Entretanto, acesso e permanência no ensino superior estão imbricados com a complexa trama de elementos econômicos, políticos e ideológicos, permeada por uma cultura que atribui às mulheres vários papéis tradicionais, dificultando seus itinerários de estudo e planos de carreira (CUSTÓDIO; SILVA, 2016, p. 56).

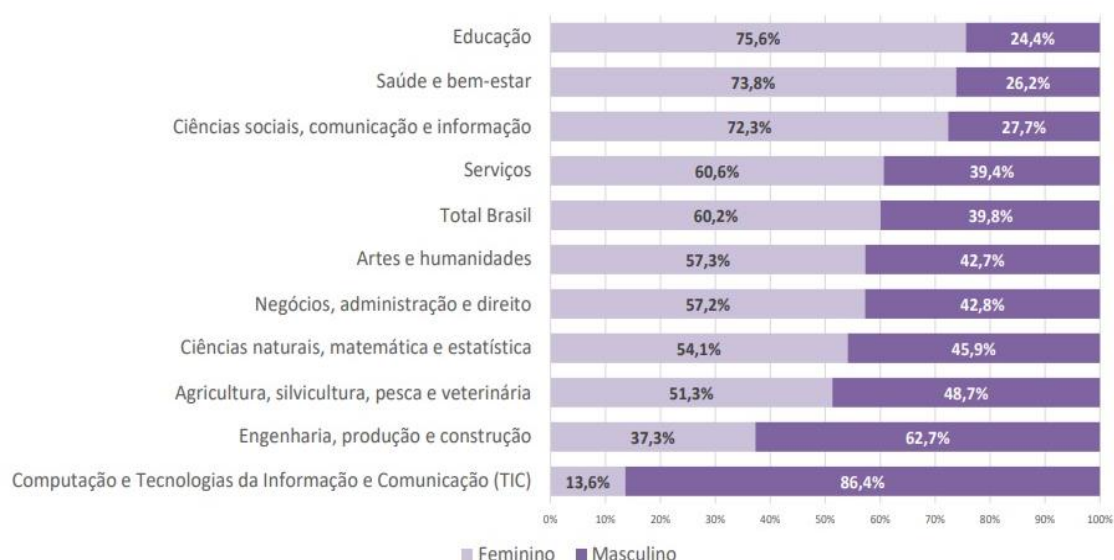
Nota-se uma tendência de crescimento significativo nos índices de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e no mundo. Assim, a mão de obra feminina vem se diferenciando no que se refere ao grau de instrução se comparada à população masculina. Promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres ocupa o terceiro lugar dos oito objetivos do milênio estabelecidos pelas Nações Unidas (GLOBAL GOALS, 2015).

Machado (2020) e Patterson e Benuyenah (2021) inferem, de modo mais pragmático, que a trajetória do contingente feminino com nível universitário é substancial, posto que o acesso às universidades vai além da ascensão social e da possibilidade de concorrência por melhores postos de trabalho e, do ponto de vista das relações de gênero, em ocupação de postos de poder/comando controlados tradicionalmente por homens. Essa óptica se torna ainda mais expressivo em um contexto como o brasileiro, no qual a participação feminina em importantes esferas decisórias ainda é bastante incipiente.

Frente ao contexto exposto e à vista do crescimento do acesso das mulheres ao ensino superior, o Gráfico 8 apresenta o percentual de concluintes de graduação, de acordo com gênero e área de conhecimento.



Gráfico 8 - Distribuição percentual dos concluintes de graduação, de acordo com gênero e área de conhecimento



Fonte: MEC/INEP (2020, p. 68).

Ao analisar os dados do Gráfico 8, percebe-se que há maior adesão das mulheres aos cursos de graduação das áreas de educação, saúde e ciências sociais. No entanto, o setor da tecnologia tem poucas concluintes mulheres, totalizando 13,6% dos alunos formados. Esses dados asseveram que a porcentagem de mulheres nos cursos de graduação no Brasil e suas respectivas participações em profissões de Ciência e Tecnologia mostram a radical segmentação por gênero nas carreiras de ciência e tecnologia, as quais são pautadas pela predominância masculina.

A realidade vivenciada pelas mulheres e a própria escolha dos cursos, muitas vezes, estão relacionadas a aspectos de gênero, conforme analisa Barreto (2018, p. 26): “de maneira geral, as mulheres continuam em alta nas áreas que demandam características pessoais socialmente consideradas ‘mais femininas’, como nas carreiras de Educação, Saúde e Bem-Estar Social, Serviços, Humanidades e Artes”.

Para Oliveira *et al.* (2020), a baixa opção pelos cursos de tecnologia é explicada pelos estereótipos associados às profissões de computação e tecnologia da informação, que exacerbam para a exclusão de mulheres e estigmatização daquelas que atuam no setor da tecnologia. Ademais, os estereótipos também alimentam a segregação de gênero nas redes de relacionamento profissional, tendo em vista que estimulam práticas informais de socialização que favorecem o isolamento social das mulheres.

Outras constatações de Oliveira *et al.* (2020) dizem respeito à sub-representação do gênero feminino no setor da tecnologia. Os autores consideram esse aspecto um problema global, com consequências de ordem econômica e de justiça social, embora evoque questionamentos alusivos à imparcialidade e à equidade de oportunidades. Assim, uma das consequências de médio prazo seria um “apagão” de profissionais qualificados, considerando níveis de taxas de crescimento desse setor e sua projeção de expansão. Outra consequência é a exclusão de mulheres potencialmente competentes.

No intuito de atrair mulheres para o setor da tecnologia e evitar seu alto nível de evasão e reprovação nos respectivos cursos, várias universidades vêm se mobilizando e estabelecendo programas para despertarem interesse pela carreira de tecnologia. Como exemplo, podemos citar o Programa Meninas Digitais, da Universidade de Brasília (UnB) e da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Ambas as universidades possuem o intento de divulgar o setor de tecnologia para estimular meninas estudantes do ensino médio a seguirem carreira nesse segmento. Assim, o Programa promove minicursos e oficinas, assim como palestras com profissionais que já atuam na área, as quais compartilham suas experiências. Também são discutidos assuntos relacionados à questões de gênero e tecnologia e a políticas de incentivo e formas de engajamento e atração de jovens — especialmente mulheres — para as carreiras associadas à tecnologia (MENINAS DIGITAIS, 2021).

Fundado em 08 de março de 2013, o projeto Emíli@s – Armação em Bits iniciou suas atividades de extensão. A personagem do escritor brasileiro Monteiro Lobato, uma boneca, originou o nome do projeto universitário. Este se configura como um projeto de extensão da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), campus Curitiba, especificamente do Departamento Acadêmico de Informática (DAINF). O projeto surgiu da necessidade de realizar ações para aumentar a representatividade das mulheres na área da computação, com o propósito de despertar o interesse de futuras estudantes e manter a motivação daquelas já inseridas nos cursos de tecnologia (EMÍLI@S, 2021).

Em meados de 2013, o Instituto de Física da Universidade do Rio Grande do Sul (UFRGS) idealizou o Projeto Meninas na Ciência, que visa atrair meninas para as carreiras de ciência e tecnologia (C&T), bem como estimular mulheres que já escolheram essas carreiras a persistirem e se tornarem agentes no desenvolvimento científico e tecnológico do Brasil. Além disso, o projeto tem como objetivo sensibilizar a comunidade acadêmica e as comunidades mais carentes sobre o papel da mulher na sociedade, contribuindo para a eliminação de estereótipos de gênero (MENINAS NA CIÊNCIA, 2021).

As ações promovidas pelas Instituições Educacionais tendem a ampliar o acesso das mulheres às áreas de exatas, especificamente nos cursos de tecnologia, bem como a representatividade feminina nessa área de conhecimento. Como isso, tais ações podem prepará-las para os desafios existentes no mercado de trabalho e possibilitar qualificação suficiente para galgarem melhores condições de postos de trabalho. Outrossim, auxiliam as meninas a se inserirem em profissões estereotipadas como “masculinas”, de difícil acesso ou ditas como desinteressantes.

Em linhas gerais, resgatando alguns aspectos sobre a temática trabalho, realizou-se a tentativa de contextualizar as nuances do trabalho, demarcando as linhas temporais e suas diversificações e mutações ao longo dos anos. De outro modo, também foi explanado o papel da mulher em suas incumbências profissionais, demarcando sua evolução nos espaços laborais e sua importância como agente de mudança na sociedade. Outrossim, foi contextualizada a divisão sexual do trabalho, tendo como centralidade o percurso que a teoria percorreu e como ela afetou (e afeta) a vida profissional das mulheres.

Ainda, ao longo do capítulo, foram realizadas inferências sobre as incubadoras, demonstrando sua gênese, relevância para o desenvolvimento econômico da sociedade, as áreas de atuação e o processo de incubação. Sendo assim, as incubadoras são tidas como catalisadoras do crescimento dos negócios, capazes de gerar emprego e renda, podendo, ainda, ser consideradas um novo modelo de organização e gestão para a criação de empresas inovadoras. Além disso, apresentou-se o *locus* da pesquisa do presente estudo e abordou-se a inserção da mulher na tecnologia. Perceberam-se as lacunas de inserção laboral das mulheres nesse segmento, assim como indicou-se a importância da efetiva participação feminina no setor de tecnologia.

O capítulo seguinte se dedica a apresentar o percurso metodológico que operacionalizou o presente estudo. São destacados o delineamento da pesquisa, o desenho conceitual da pesquisa, o *locus* de pesquisa, as técnicas e análise de coleta de dados e os aspectos éticos da pesquisa.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo tem como finalidade apresentar os procedimentos metodológicos empregados para a consecução do estudo. Dessa forma, o capítulo está dividido em seis seções. A primeira seção descreve as estratégias de pesquisa e o método adotado. A segunda esboça o desenho de pesquisa. Posteriormente, a terceira seção apresenta a população objeto de análise da pesquisa, ao passo que as técnicas e os procedimentos são detalhados na quarta seção. A quinta seção contempla as técnicas empregadas para análise de dados e, em seguida, na sexta seção estão expostos os aspectos éticos da pesquisa.

### 4.1 ESTRATÉGIAS DE PESQUISA E MÉTODO ADOTADO

Para a realização de uma pesquisa, é necessário delinear o modelo lógico de estudo a ser empregado, o qual “envolve as ligações entre as questões de pesquisa, os dados a serem coletados e as estratégias para analisar os dados — de modo que os resultados de um estudo confrontem as questões de pesquisa pretendidas” (YIN, 2016, p. 8).

A realização deste estudo tem como foco responder ao problema de pesquisa: *“Quais são as variáveis que influenciam a inserção de mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas na região Sul do Brasil?”*. Com a intenção de explorar essa problemática, optou-se por realizar uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório, com abordagem mista — quantitativa e qualitativa.

A pesquisa descritiva tem o intuito de observar, analisar, registrar e ordenar os dados, sem manipulá-los. Para Prodanov e Freitas (2013, p 52), “procura descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos”. De acordo com Vergara (2016), a pesquisa descritiva apresenta as características de uma determinada população ou um determinado fenômeno, sem necessariamente explicá-los.

Zamberlan *et al.* (2019) afirmam que essa modalidade de pesquisa tem como objetivo descrever características e fenômenos e estabelecer relações de determinada população. Ademais, pretende descrever, registrar, analisar, classificar e interpretar fatos, nos quais o pesquisador não interfere. Assim, a pesquisa descritiva analisa as características de um grupo (gênero, nível de escolaridade, distribuição por idade, etc.), auxilia a descobrir relação entre variáveis e, por vezes, determina a natureza dessa relação.

Além de descritiva, esta pesquisa se caracteriza por ser de natureza exploratória, uma vez que tem como finalidade aprofundar e avançar no conhecimento sobre temas ainda pouco explorados, assim como ampliar estudos já existentes a partir de novas perspectivas (FARIAS, FILHO, 2015). Estudos exploratórios buscam aumentar a familiaridade com o problema pesquisado, torná-lo mais explícito, construir as ideias do estudo e aperfeiçoá-las.

Na percepção de Walliman (2015), os estudos exploratórios são apropriados quando se busca compreender a natureza geral de um problema, hipóteses e variáveis sobre um tema de pouco conhecimento prévio. Para Marconi e Lakatos (2021), as pesquisas exploratórias têm como principal intuito desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou de hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Desse modo, embora estudos relacionados às mulheres no mercado de trabalho sejam emergentes, eles são escassos no meio acadêmico, sobretudo no contexto brasileiro e quando se aborda a inserção feminina no setor de tecnologia — especialmente, em incubadoras. Ademais, o tema ainda carece de embasamento teórico e pesquisas empíricas. Face ao exposto, esta tese é capaz de fornecer conhecimento e embasamento sobre o tema, alinhando-se à real dinâmica em que as mulheres estão inseridas.

No que concerne à abordagem, a presente pesquisa se classifica como método misto (quantitativo e qualitativo). A pesquisa de método misto tem uma abordagem em que o pesquisador coleta e produz inferências com base na combinação de abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa. Apesar disso, a especificidade do método misto é a integração de abordagens quantitativas e qualitativas, com o intuito de fornecer uma compreensão mais abrangente de um tópico de investigação (CRESWELL, 2015; FETTERS; MOLINA-AZORIN, 2017).

De acordo com Pitanga (2020), a pesquisa quantitativa prevê a mensuração de variáveis preestabelecidas para verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis mediante a análise da frequência de incidências e correlações estatísticas. De maneira complementar, Lopes (2018) destaca que a pesquisa quantitativa consiste em quantificar dados, opiniões e fatos.

No que tange à abordagem qualitativa, ela se justifica pela possibilidade de compreender um fenômeno ou evento a partir do interior, “do mundo de dentro”. Sendo assim, a pesquisa qualitativa abrange tanto opiniões de indivíduos e grupos, conversas, discursos e processos de trabalho, quanto regras sociais ou culturais. Limita-se às narrativas em termos locais, temporais e situacionais, aspectos que a tornam aplicável a esta pesquisa (CRESWELL, 2014).

Compreender a perspectiva dos participantes sobre os fenômenos que os rodeiam, ou seja, entender como os participantes percebem subjetivamente sua realidade, é uma das premissas da abordagem qualitativa (ROSA; ARNOLDI, 2014). Sob o ponto de vista de Stake (2016, p. 85), os métodos qualitativos são mais receptivos ao “entendimento dos sentidos, sobretudo por se preocuparem com a compreensão das minúcias, a despeito das generalizações a partir de uma grande abrangência”.

Para a realização da pesquisa qualitativa, Yin (2016) menciona as precauções na coleta de dados, considerando essencial para o respaldo da abordagem qualitativa a capacidade de “escutar”. O autor destaca a importância de se atentar às perguntas, elaborando um pré-roteiro de entrevista, ao qual servirá como guia. No entanto, a pesquisa também deve se atentar para não fazer interferências desnecessárias. Realizar pesquisas sobre o campo de trabalho requer preparo com antecedência, visto que existem ambientes complexos e, muitas vezes, o pesquisador se depara com culturas distintas. Os procedimentos utilizados para as abordagens quantitativa e qualitativa nesta pesquisa estão detalhados nos itens 4.4.1 e 4.4.2.

Com vistas a compreender a trajetória do estudo, a próxima seção esboça o desenho da pesquisa.

## 4.2 DESENHO DA PESQUISA

O desenho da pesquisa tem como intento explicar os principais aspectos e o detalhamento do estudo. Assim, a Figura 10 demonstra o percurso metodológico.

Figura 10 - Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Como evidenciado na Figura 10, na primeira fase, ocorre a formulação do tema, a justificativa, o problema e os objetivos, bem como a definição do aporte teórico do estudo e os construtos da pesquisa. A fase seguinte compreende a definição de estratégia da pesquisa, do objeto e sujeitos, dos procedimentos de coleta e análise de dados. A terceira e última fase contempla as análises estatísticas e as interpretações dos dados e resultados, tal como a

identificação das limitações do estudo e a sugestão de pesquisas futuras. A partir do exposto, a próxima seção discorre sobre a unidade de análise da pesquisa.

#### 4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Conforme destaca Lopes (2018), a população de pesquisa é caracterizada como um conjunto de elementos, o universo de determinado um fenômeno, no qual os elementos compartilham, no mínimo, uma característica comum. A amostra se configura como um subconjunto finito, possibilitando contagem da população. Frisa-se que a seleção de uma amostra se dá de acordo com regras específicas e precisa ser representativa, evidenciando as características da população.

Nessa perspectiva, a população da fase quantitativa deste estudo é composta por profissionais vinculados a incubadoras tecnológicas localizadas nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A escolha dos profissionais que atuam em incubadoras tecnológicas foi realizada por conveniência da pesquisadora, consoante o critério de aceitação de participação da pesquisa, conforme apresentado no Quadro 13:

Quadro 13 - Critérios de inclusão da pesquisa

|   |
|---|
| <b>I - Ser profissional vinculado (a) a incubadoras tecnológicas</b>  |
| <b>II - Ser maior de 18 anos</b>  |
| <b>III – Estar situado (a) na região Sul do Brasil</b>  |
| <b>IV - Consentir sua participação no estudo mediante assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)</b> |

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação aos critérios de exclusão, não participaram desta pesquisa quem não consentiu sua participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A Fase I da pesquisa envolveu profissionais de todos os níveis hierárquicos das incubadoras tecnológicas, aos quais foram aplicados questionários *online*. Foi realizado um levantamento das incubadoras tecnológicas localizadas na região Sul do Brasil. De posse das informações, foi realizado contato telefônico com 85 incubadoras, explicando os objetivos e os procedimentos da realização da pesquisa, bem como solicitando permissão para envio do *link*



com o questionário sobre adaptabilidade de carreira e inventário de traços de personalidade. Sendo assim, o formulário de pesquisa, elaborado no *Google Forms*, foi enviado para os respectivos e-mails. O formulário de pesquisa ficou disponível no período de 13 de agosto de 2021 a 26 de outubro de 2021. A amostra desta fase da pesquisa teve 310 respondentes.

A Fase II se refere à qualitativa. O portfólio da pesquisa foi composto exclusivamente por mulheres vinculadas a incubadoras tecnológicas em diversas posições hierárquicas. Nessa fase, adotou-se como critério de seleção a amostra *Snowball* (ou bola de neve), a qual consiste numa “técnica de amostragem que vem sendo utilizada em pesquisas qualitativas nos últimos anos, principalmente porque permite que se alcancem populações pouco conhecidas ou de difícil acesso” (BOCKORNI; GOMES, 2021). Ao finalizar a entrevista com cada participante da pesquisa, solicitou-se a sugestão de outras mulheres para participarem do estudo. Após a indicação e antes do contato prévio com a possível participante, era realizada a consulta no *Linkedin* para confirmar se a possível participante de adequava aos critérios de seleção para a realização desse estudo. É importante enfatizar que a amostragem *Snowball* foi adotada em função do distanciamento social ocasionado pela pandemia de covid-19. Nesse período de coleta de dados, as participantes da pesquisa se encontravam em *home office*. A quantidade de entrevistas foi restringida pelo critério da saturação teórica, observando o conteúdo das falas das participantes da pesquisa. Assim, totalizou-se a participação de 14 mulheres.

Em relação ao número de incubadoras de base tecnológica por estado, o Rio Grande do Sul possui mais da metade das IBTs da região Sul (58,97%), o que se justifica pelo seu alto número de Instituto de Ensino Superior (IES) (43,67%) e pelos investimentos destinados para C&T (45,34%). Já o estado de Santa Catarina está em segundo lugar quanto ao número de IBTs (23,08%), e o estado do Paraná ocupa a terceira posição, com 17,95% das IBTs da região Sul do Brasil, contemplando 38,56% das IES e 18,54% dos investimentos recebidos em ciência e tecnologia. Posto isso, a seção seguinte apresenta as técnicas de coleta de dados nas duas fases da pesquisa.

#### 4.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Esta seção detalha as técnicas empregadas na coleta de dados, sendo dividida em duas partes, conforme as fases da pesquisa. Na Fase I, apresenta-se o questionário de pesquisa, bem como suas partes constitutivas. Na Fase II, expõe-se o roteiro de entrevista.

#### 4.4.1 Fase I – Quantitativa

Nesta fase da pesquisa, para a coleta de dados, foi utilizado um instrumento de pesquisa (Apêndice C) com itens fechados, composto por três partes: Parte I – Dados do perfil sociodemográfico e ocupacionais; Parte II – Adaptabilidade de carreira; e Parte III – Traços de personalidade.

A primeira parte do questionário é composta por oito questões, tendo em vista a identificação de gênero, estado/ UF, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade, tempo de profissão, tempo de serviço na organização e cargo exercido na organização.

A segunda parte diz respeito à adaptabilidade de carreira, tendo sido utilizadas as escalas de Savickas e Porfeli (2012), que compreendem quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Contudo, foi incluída uma dimensão adicional, denominada cooperação, a qual foi retirada da escala de Savickas (2009), resultando em cinco dimensões. As respostas dessa escala se encontram em formato de escala *Likert* de cinco pontos (1- nunca, 2 – raramente, 3 – ocasionalmente, 4 – frequentemente, 5 – sempre). No Quadro 14, são apresentadas as variáveis que compõem a escala de adaptabilidade de carreira.

Quadro 14 - Escala de adaptabilidade de carreira

(continua)

| PARTE II – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA |      |   |
|---|------|---|
| Dimensão  | Item | Questão   |
| <b>Preocupação</b>                              | 1    | Pensar sobre como será o meu futuro                                     |
|   | 2    | Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje                    |
|   | 3    | Preparar-me para o futuro   |
|   | 4    | Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que devo fazer |
|   | 5    | Planejar como atingir meus objetivos                                    |
|   | 6    | Pensar com cuidado sobre minha carreira                                 |
| <b>Controle</b>                                 | 1    | Manter-me entusiasmado(a) e otimista                                    |
|   | 2    | Tomar decisões por conta própria  |
|   | 3    | Assumir responsabilidades pelos meus atos                               |
|   | 4    | Manter-me fiel às minhas convicções                                     |
|   | 5    | Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida                 |
|   | 6    | Fazer o que eu considero certo para mim                                 |

Quadro 14 – Escala de adaptabilidade de carreira

(conclusão)

| PARTE II – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA |      |  |
|---|------|--|
| Dimensão  | Item | Questão  |
| Curiosidade                                     | 1    | Explorar o ambiente ao meu redor                                       |
|   | 2    | Procurar por oportunidades de crescimento pessoal                      |
|   | 3    | Explorar as opções antes de fazer uma escolha                          |
|   | 4    | Observar diferentes maneiras de fazer as coisas                        |
|   | 5    | Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho              |
|   | 6    | Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades                       |
| Confiança                                       | 1    | Realizar as tarefas de forma eficiente                                 |
|   | 2    | Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas                       |
|   | 3    | Aprender novas habilidades   |
|   | 4    | Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades |
|   | 5    | Superar obstáculos   |
|   | 6    | Solucionar problemas   |
| Cooperação                                      | 1    | Agir de forma amigável   |
|   | 2    | Dar-me bem com todo o tipo de pessoas                                  |
|   | 3    | Cooperar com outros em projetos de grupo                               |
|   | 4    | Fazer a minha parte numa equipe  |
|   | 5    | Compartilhar com os outros   |

Fonte: Savickas, (2009); Savickas e Porfeli (2012).

A terceira parte do questionário compreende a Escala do Inventário de Personalidade de Dez Itens (TIPI), ou *Ten Item Personality Inventory* (TIPI), desenvolvido por Gosling *et al.* (2003). O TIPI é um breve instrumento validado que mede as dimensões da personalidade do modelo de cinco fatores, tendo sido traduzido para vários idiomas (THORRISEN; SADEGHI; WIERS-JENSSEN, 2021). Esse instrumento permite a avaliação de cinco traços de personalidade: extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional e abertura para experiências.

A escala da TIPI (GOSLING *et al.* 2003) é uma medida de 10 itens com cinco grandes dimensões da personalidade (dois itens por dimensão). Cada item consiste em dois descritores, separados por uma vírgula, usando o prefixo: “Eu me vejo como” (APÊNDICE C). Cada item é classificado em uma escala de 5 pontos, e a pontuação média dos itens para a subescala é calculada. Considerando as peculiaridades desta escala, composta por poucos itens, o TIPI pode ser caracterizado como um instrumento com propriedades psicométricas satisfatórias (THORRISEN, SADEGHI, WIERS-JENSSEN, 2021).

Além disso, o TIPI tem sido utilizado para medir estados de personalidade em estudos de amostragem de experiência (SOSNOWSKA *et al.* 2020). Ademais, está sendo empregado de modo frequente e abrangente, refletindo no fato de que o artigo de validação do instrumento (GOSLING *et al.* 2003) foi citado mais de 8.185 vezes na literatura. Frente às ponderações realizadas e à escassez de instrumentos, com um número reduzido de itens no contexto brasileiro, para este estudo foi utilizada a versão traduzida e adaptada do *Ten Item Personality Inventory* (TIPI), executada por Carvalho e Primi (2008).

No Quadro 15, descreve-se a distribuição dos itens e suas respectivas dimensões.

Quadro 15 - Escala de traços de personalidade

| PARTE III – ESCALA DE TRAÇOS DE PERSONALIDADE |      |   |
|---|------|---|
| Dimensão                                      | Item | Questão – Eu me vejo como                   |
| Extroversão                                   | 1    | Extrovertido(a), entusiasta                 |
|   | 2*   | Reservado(a), quieto(a)                     |
| Amabilidade                                   | 3*   | Crítico(a), briguento(a)                    |
|   | 4    | Simpático(a), caloroso(a)                   |
| Conscienciosidade                             | 5    | Confiável, autodisciplinado(a)              |
|   | 6*   | Desorganizado(a), descuidado(a)             |
| Estabilidade Emocional                        | 7*   | Ansioso(a), facilmente chateado(a)          |
|   | 8    | Calmo(a), emocionalmente estável            |
| Abertura para experiências                    | 9    | Aberto(a) a novas experiências, complexo(a) |
|   | 10*  | Convencional, não criativo (a)              |

\* Os escores desses itens são codificados de modo inverso.

Fonte: Carvalho e Primi (2008).

Salienta-se que os itens do questionário da escala de traços de personalidade foram estruturados em uma escala *Likert* de cinco pontos (1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – indiferente, 4 – concordo, 5 – concordo totalmente). Apresentada a estruturação da fase da pesquisa quantitativa, a próxima subseção apresenta informações sobre a pesquisa qualitativa.

#### 4.4.2 Fase II – Qualitativa

Para a pesquisa qualitativa, os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas com mulheres vinculadas a incubadoras tecnológicas dos estados do Paraná, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul. Foi realizado contato prévio com as participantes da pesquisa via *e-mail* e *WhatsApp*, com o intuito de explicar a pesquisa e convidá-las a participar

dessa etapa do estudo. As entrevistas ocorreram via *Google Meet* – com exceção de uma participante, cuja entrevista ocorreu de modo presencial em seu local de trabalho.

A realização da via *Google Meet* se justifica pelo cenário de pandemia da covid-19, a qual impossibilitou a interação presencial, por questões de segurança sanitária. As entrevistas foram gravadas em áudio e vídeo mediante aprovação de todas as participantes da pesquisa.

Participaram da pesquisa mulheres situadas em Pato Branco–PR, Santa Maria–RS, Santa Rosa–RS, Florianópolis–SC e Lages–SC. O período destinado à coleta de dados foi de 18 de agosto de 2021 a 21 de setembro de 2021. A pesquisa contou com a participação de 14 mulheres, totalizando 488 minutos de gravação e 153 páginas de transcrição.

As entrevistas semiestruturadas estiveram condicionadas ao consentimento e à disponibilidade em participar da pesquisa (APÊNDICE A). Evidencia-se que o roteiro de perguntas foi elaborado com a contribuição do Comitê de Avaliação, o qual foi formado por cinco especialistas do setor de tecnologia que trabalham em empresas e universidades vinculadas ao Departamento de Tecnologia e possuem formação acadêmica na área de exatas. Os encontros com as integrantes do Comitê de Avaliação também ocorreram pela plataforma de videoconferência *Google Meet*. As reuniões transcorreram do dia 27 de abril de 2021 a 07 de maio de 2021, as quais estão gravadas e se encontram na base de dados da autora. O intuito de consultar ao Comitê é assegurar a pertinência das perguntas, dos vocabulários e das expressões que remetem a elementos exclusivos do setor de tecnologia.

O roteiro de pesquisa foi estruturado em três blocos de perguntas (Apêndice D). O roteiro de entrevista — Bloco 1 — inicia com perguntas pertinentes ao perfil pessoal e ocupacional das participantes da pesquisa, mapeando características como faixa etária, grau de escolaridade, estado civil, número de filhos, tempo de serviço na carreira, tempo de vinculação com a organização e cargo exercido. Posto isso, tais questões são apresentadas no Quadro 16.

Quadro 16 - Roteiro de entrevista Bloco 1

|   |   |
|---|---|
| <b>PERFIL<br/>PESSOAL E<br/>OCUPACIONAL</b> | 1.1 Faixa etária                          |
|   | 1.2 Grau de escolaridade                  |
|   | 1.3 Estado civil                          |
|   | 1.4 Número de filhos                      |
|   | 1.5 Tempo na carreira                     |
|   | 1.6 Tempo de vinculação com a organização |
|   | 1.7 Cargo exercido                        |

Fonte: Elaborado pela autora.

Já o segundo bloco de perguntas é composto por oito questões referentes à inserção da mulher no setor da tecnologia. Esse bloco tem a finalidade de melhor compreender a escolha profissional das entrevistas, bem como as nuances do mercado de trabalho em incubadoras de base tecnológica. O Quadro 17 contém as questões que compõem o Bloco 2 do roteiro de entrevista.

Quadro 17 - Roteiro de entrevista Bloco 2

|   |   |
|---|---|
| <b>INSERÇÃO DA<br/>MULHER NA<br/>TECNOLOGIA</b> | 1. Discorra sobre o motivo da escolha de seguir carreira na tecnologia.   |
|   | 2. Exponha se recebeu influências para a escolha da profissão? Quais?   |
|   | 3. Quais foram e/ou são as dificuldades enfrentadas na formação e no mercado de trabalho?                                 |
|   | 4. Comente sobre os desafios na carreira da tecnologia.   |
|   | 5. Especifique algum episódio positivo/negativo marcante na vida acadêmica e profissional.                                |
|   | 6. Você percebe se a inserção da mulher na tecnologia está marcada por estereótipos associados a esses espaços? Explique. |
|   | 7. Detalhe as oportunidades de trabalho na área, atualmente.  |
|   | 8. Relate sobre o reconhecimento que possuem pelo saber e qualificação técnica.   |

Fonte: Elaborada pela autora.

Por fim, o Bloco 3 tem por finalidade analisar as políticas de gestão de pessoas que as incubadoras realizam em prol da inserção de mulheres no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o Quadro 18 apresenta o roteiro de entrevista do Bloco 3.

Quadro 18 - Roteiro de entrevista Bloco 3

|   |  |
|---|--|
| <b>POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS EM INCUBADORAS TECNOLÓGICAS</b> | 1. Quais ações a incubadora realiza para o aumento contingencial de mulheres na tecnologia.  |
|   | 2. Quais são as oportunidades que as mulheres encontram na incubadora ao serem inseridas no ambiente de trabalho?  |
|   | 3. Detalhe as políticas de gestão de pessoas voltadas exclusivamente para o público feminino.  |
|   | 4. Descreva sobre a ascensão da carreira da mulher na incubadora.  |
|   | 5. Tem conhecimento sobre as políticas públicas que tenham a intenção de promover a ampliação e adesão na área de tecnologia? Em caso afirmativo, as incubadoras têm participado desses movimentos? Comente. |
|   | 6. Detalhe outros apontamentos que queira fazer a respeito da PGP e da inserção de mulheres.   |

Fonte: Autora.

Expostas as considerações sobre as técnicas de coleta de dados para as duas fases, a próxima seção contempla a forma como foram realizadas as análises dos dados.

#### 4.5 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE DOS DADOS

O tratamento e a análise dos dados foram realizados conforme as duas fases do estudo: pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa. Assim, nas subseções seguintes, são descritos procedimentos adotados em cada fase.

##### 4.5.1 Fase I – Pesquisa Quantitativa

Neste tópico, são descritas as técnicas de análise dos dados obtidos por meio de questionários estruturados, com os dois construtos que constituíram as escalas para a coleta de dados desta pesquisa. Como processo inicial, foram realizadas a codificação e a representação dos indicadores numéricos dos 310 questionários respondidos; assim, eles foram tabulados e organizados em uma planilha eletrônica por meio do *Office Excel*. Posteriormente, gerou-se um banco de dados que foi submetido à análise quantitativa pelo programa SmartPLS<sup>®</sup>, configurado para 7 critérios de finalização.

No que tange às técnicas empregadas para traçar o perfil dos respondentes, foram efetuadas análises estatísticas descritivas concatenando as variáveis sociodemográficas e profissionais dos respondentes. Desse modo, sucederam-se análises de frequência e percentual

para as variáveis gênero, estado, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de profissão/carreira, tempo de serviço e cargo exercido.

Posteriormente, as hipóteses oriundas das duas escalas aplicadas foram analisadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*), a fim de realizar a estimativa de relações entre as duas escalas. Em outros termos, a SEM foi utilizada para explicar os antecedentes da dimensão inventário de personalidade de 10 itens como variável independente e a adaptabilidade de carreira como dependente. Para Breakwell *et al.* (2010), a SEM é um conjunto de procedimentos estatísticos que podem ser aplicados a dados quantitativos, permitindo que o pesquisador teste modelos teóricos das relações entre conjuntos de variáveis latentes ou construtos usualmente denominados modelos estruturais. Para Hair Jr. (2017a), a SEM facilita a descoberta e a confirmação de relações entre múltiplas variáveis. Talvez a força mais importante da SEM está nas relações entre os vários constructos latentes, que podem ser examinados de uma forma a reduzir o erro no modelo.

Na fase de análise dos dados do modelo, alguns ajustes foram realizados por meio da avaliação do modelo de mensuração, tendo sido utilizada a técnica de análise fatorial. Em um segundo momento, foi realizado o modelo estrutural por meio da análise do caminho (HENSELER *et al.*, 2009, LEE *et al.*, 2011). No Quadro 19, sintetizam-se os procedimentos utilizados da SEM por meio de execução pelo *SmartPLS*<sup>®</sup>.



Quadro 19 - Síntese da análise SEM no *SmartPLS*

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | MÉTODO UTILIZADO  | AUTORES   |
|--|---|---|
| Investigar a relação entre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, a partir de profissionais vinculadas a incubadoras tecnológicas | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alfa de <i>Cronbach</i> (<math>\alpha</math>)</li> <li>▪ Confiabilidade Composta (<math>\rho_c</math>)</li> <li>▪ Variância Média Extraída (VME)</li> <li>▪ Cargas Fatoriais Cruzadas</li> <li>▪ Critério de Fornell e Larcker</li> <li>▪ Critério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)</li> <li>▪ Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornell; Larcker (1981);</li> <li>• Netemeyer; Bearder; Sharma (2003);</li> <li>• Henseler; Ringle; Sinkovics (2009);</li> <li>• Chin (2010);</li> <li>• Hair Jr. <i>et al.</i> (2014);</li> </ul> |
| Investigar se o gênero influencia nas relações das dimensões do inventário de personalidade com as dimensões de adaptabilidade de carreira           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tamanho do efeito (<math>f^2</math>)</li> <li>▪ Coeficiente de Explicação (<math>R^2</math>)</li> <li>▪ Validade do coeficiente estrutural (<math>\beta</math>)</li> <li>▪ Relevância Preditiva (<math>Q^2</math>)</li> <li>▪ Análise Multigrupo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ringle; Silva; Bido (2014);</li> <li>• Hair Jr. <i>et al.</i> (2017c);</li> <li>• Lopes <i>et al.</i> (2020).</li> </ul>   |

Fonte: Adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014) e proposto por Lopes *et al.* (2020).

Sobre os procedimentos metodológicos especificados no Quadro 19, o Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ) e a Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) são as primeiras etapas a serem realizadas. O Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ) é considerado o procedimento mais tradicional e se baseia nas intercorrelações das variáveis. Hair Jr. *et al.* (2014) afirmam que, em pesquisas exploratórias, os valores adequados devem estar acima de 0,60 e 0,70. A Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) é indicada para verificar a confiabilidade das variáveis, e Hair *et al.* (2014) indica que os valores satisfatórios são acima de 0,70 e 0,90 (HAIR JR. *et al.*, 2014).

O passo seguinte é analisar as validades convergentes por meio da Variância Média Extraída (VME) (HENSELER *et al.* 2009). A VME é explicada por cada uma das Variáveis Latentes (VL's) ou construtos (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os resultados satisfatórios a partir dessa análise precisam ser superiores a 0,50 ( $VME > 0,50$ ) (FORNELL e LARCKER, 1981).

A análise discriminante consiste na demonstração do construto, buscando identificar se ele é único, ou seja, se não representa outros construtos do modelo. O processo é realizado a partir de três critérios: Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC), Critério de Fornell e Larcker e Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (HAIR Jr. *et al.*, 2014).

As Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC) identificam a correlação das Variáveis Observadas (VO's) com as Variáveis Latentes (VL's), o que significa que os indicadores possuem cargas fatoriais mais altas nas suas VL's em comparação com os outros indicadores (CHIN, 2010). Sendo assim, por esse critério, é possível identificar o quanto as variáveis de uma VL são distintas de outras VL's do mesmo modelo (FORNELL; LARCKER, 1981).

O *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) é capaz de estimar qual seria uma correlação perfeita entre dois construtos, sendo que valores  $HTMT < 0,9$  demonstram que o modelo apresenta validade discriminante; caso utilize o método *bootstrapping* com 5.000 subamostras o  $LS(HTMT)_{97,5\%} < 1,0$  (HAIR Jr. *et al.*, 2017). A avaliação da colinearidade é o próximo procedimento, sendo realizado por meio da *Variance Inflation Fator* (VIF) e ponderado de maneira separada. O VIF é o grau que o erro padrão apresenta mediante a presença de colinearidade, sendo que  $VIF > 5$  demonstra que há problemas de colinearidade no modelo (HAIR Jr. *et al.*, 2017a).

A inclusão e exclusão das VL's é efetuada pelo Tamanho do Efeito ( $f^2$ ), sendo possível avaliar o quanto cada VL tem utilidade para o ajuste do modelo estrutural (LOPES, *et al.*, 2020). Já a avaliação dos Coeficientes de Explicação ( $R^2$ ) tem como finalidade avaliar uma parcela da variância das variâncias dependentes (endógenas), sendo esclarecida pelo modelo estrutural. Em vista disso, o  $R^2$  é capaz de indicar se há qualidade no modelo ajustado.

As avaliações da Relevância Preditiva ( $Q^2$ ) do modelo pelo método *blindfolding* corresponde a uma avaliação do quanto o modelo ajustado se aproxima daquilo que se esperava. Assim, os valores de  $Q^2$  devem ser maiores que zero ( $Q^2 > 0$ ), sendo que  $Q^2 = 1$  indica um modelo perfeito, expressando que o modelo retrata a realidade (LOPES *et al.*, 2020).

Por fim, os Coeficientes de Caminho ( $\beta$ ) avaliam as relações causais, e sua interpretação é realizada tal como se interpreta os betas ( $\beta$ ) entre as VL's, cabendo aos valores serem interpretados conforme a teoria, podendo ser empregado para validar ou não as hipóteses da pesquisa (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Apresentadas as estratégias de análise dos dados quantitativos, na próxima seção são detalhados os caminhos metodológicos da fase qualitativa.

#### **4.5.2 Fase II – Pesquisa Qualitativa**

Após a coleta dos dados qualitativos a partir das entrevistas com as mulheres, o método científico que embasou sua análise foi a técnica de análise de conteúdo, que é “um conjunto de

instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ extremamente diversificados” (BARDIN, 2016, p. 15).

A análise de conteúdo se estrutura em três fases: i) Pré-análise; ii) Exploração do material; e iii) Tratamento dos resultados, inferências e interpretação. A validade dos achados de pesquisa é decorrente de uma coerência interna e sistemática entre as fases mencionadas, cujo rigor na organização da investigação inibe ambiguidades e se constitui como uma premissa fundante (BARDIN, 2016).

A pré-análise se refere ao processo de organização da análise propriamente dita. Nessa fase, retomam-se os objetivos da pesquisa e são definidos os indicadores de análise por meio de unidade de registro, processo realizado por meio de leitura flutuante dos documentos que foram objeto de análise. Posteriormente, na exploração do material, é iniciada a elaboração de indicadores e da categorização analítica do *corpus* do material, bem como o texto é desmembrado para isolar os elementos de análise. Por fim, o tratamento dos dados corresponde à interpretação dos dados (brutos) falantes a partir da elaboração de quadros de resultados dos dados, inferindo suas respectivas significações (BARDIN, 2016). Para facilitar essa etapa, foram construídos quadros com as respectivas falas dos entrevistados, direcionando-os para o *software* de análise NVIVO®.

Além da utilização da técnica de análise de conteúdo, fez-se uso do 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).

O NVIVO® consiste em um sistema de indexação e categorização de dados não estruturados, permitindo a descoberta e a exploração dos sentidos das informações alfanuméricas e auxiliando o pesquisador no decorrer da pesquisa, desde a definição e organização das categorias e subcategorias analíticas até o processo de análise (MOZZATO; GRZYBOVSKI; TEIXEIRA, 2016). Com o auxílio do software NVIVO®, foi construído um quadro de referências, uma nuvem de palavras, delineada a frequência de palavras e um mapa mental, facilitando a compreensão dos resultados obtidos.

No intuito de nortear a etapa das análises, elas foram enfocadas por meio da enunciação e das categorias. Para o presente estudo, julgou-se pertinente trabalhar apenas com categorias analíticas definidas *a priori*. É importante frisar que as categorias analíticas emergiram do aporte teórico e das reuniões com o Comitê de Avaliação.

No Quadro 20, apresentam-se as categorias de análise definidas *a priori*, os objetivos específicos, os principais autores, os elementos de análise e as questões de pesquisa.

Quadro 20 - Categorias de análise

(continua)

| Categorias de Análise                     | Objetivos Específicos   | Autores  | Elementos de Análise  | Questões de Pesquisa  |
|---|---|--|---|---|
| <b>CARREIRA E TRAÇOS DE PERSONALIDADE</b> | 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 | Hirata, Kergoat (2020); Rahman <i>et al.</i> (2020); Pereira (2020); Romano <i>et al.</i> (2020); Aldan (2021);                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Oportunidades;</li> <li>+ Desafios;</li> <li>+ Dificuldades;</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Discorra sobre o motivo da escolha de seguir carreira na tecnologia;</li> <li>⇒ Quais foram e/ou são as dificuldades enfrentadas na formação e no mercado de trabalho?</li> <li>⇒ Comente sobre os desafios na carreira da tecnologia.</li> <li>⇒ Detalhe sobre as oportunidades de trabalho na área, atualmente.</li> </ul> |
| <b>INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b>    | Descrever as influências e as segregações profissionais que as mulheres experienciam no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho  | Tabak (2007); Hirata (2012); Samulewicz <i>et al.</i> (2012); Quirino <i>et al.</i> (2016); Tumsarp, Pholphirul (2020); Hirata (2021); | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Formação acadêmica;</li> <li>+ Influências profissionais;</li> <li>+ Segregação profissional.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Exponha se recebeu influências para a escolha da profissão? Quais?</li> <li>⇒ Especifique algum episódio positivo/negativo marcante na vida acadêmica e profissional.</li> <li>⇒ Você percebe se a inserção da mulher na tecnologia está marcada por estereótipos associados a esses espaços? Explique.</li> </ul>           |

Quadro 20 – Categorias de análise

(conclusão)

| Categorias de Análise  | Objetivos Específicos  | Autores   | Elementos de Análise  | Questões de Pesquisa   |
|--|--|---|---|--|
| <p><b>POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS EM INCUBADORAS TECNOLÓGICAS</b></p> | <p>Investigar os fatores e as políticas que afetam a inserção e a permanência das mulheres em incubadoras tecnológicas, evidenciando as principais ações para potencializar as oportunidades de crescimento profissional para mulheres</p> | <p>Souza (2018); Haddad (2019); Santos (2019); Aldan, Öztürk (2020); Oliveira <i>et al.</i> (2020); Patterson <i>et al.</i> (2020); Ramos <i>et al.</i> (2021).</p> | <p>✚ Ações para amplificação de mulheres na tecnologia;</p> <p>✚ Políticas de gestão de pessoas para mulheres;</p> <p>✚ Ascensão na carreira.</p> | <p>➤ Quais ações a incubadora realiza para o aumento contingencial de mulheres na tecnologia?</p> <p>➤ Quais são as oportunidades que as mulheres encontram na incubadora ao serem inseridas no ambiente de trabalho?</p> <p>➤ Detalhe as políticas de gestão de pessoas voltadas exclusivamente para o público feminino.</p> <p>➤ Descreva sobre a ascensão da carreira da mulher na incubadora.</p> <p>➤ Tem conhecimento sobre as políticas públicas que tenham a intenção de promover a ampliação e adesão na área de tecnologia? Em caso afirmativo, as incubadoras têm participado desses movimentos? Comente.</p> |

Fonte: Autora.

No Quadro 20, são apresentadas as categorias de análise que, como frisado, emergiram do aporte teórico e, sobretudo, das reuniões com o Comitê de Avaliação, composto por mulheres do segmento de tecnologia. Dessa forma, espera-se que, a partir das categorias analíticas, o presente estudo alcance os objetivos delineados. Posto isso, a seção seguinte discorre acerca dos aspectos éticos da pesquisa.

#### 4.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para a concretização desta tese, inicialmente seu projeto foi registrado no Gabinete de Projetos (GAP), sob nº 056822, do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Em seguida, o projeto foi protocolado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, sendo reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), cumprindo a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS), que institui a regulamentação ética das pesquisas com seres humanos no Brasil (BRASIL, 1996). Ao ser aprovado, recebeu o registro CAAE sob nº 52863421.3.0000.5346.

Desse modo, os participantes da pesquisa foram esclarecidos em relação ao estudo por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) e do Protocolo de Pesquisa (Apêndices C e D), apresentando as questões éticas regulamentadas por meio da Resolução 196/96 do CNS. Ademais, esclareceu-se de que, a qualquer momento, os participantes poderiam possuir cópia do Termo de Confiabilidade (TC) (Apêndice B), o qual registra o consentimento de participação na pesquisa.

É relevante frisar que a participação das mulheres na pesquisa foi facultativa, sendo permitida a desistência em qualquer momento da aplicação do estudo, sem penalização alguma. Também foram garantidos a confidencialidade e o sigilo da identidade dos participantes, sendo que as entrevistas foram transcritas e identificadas por números. O TCLE foi assinado pela pesquisadora responsável e pelas participantes da pesquisa, em duas vias, em que uma foi entregue digitalmente às respondentes e outra está arquivada.

Destaca-se que as participantes da pesquisa poderão ter acesso aos Protocolos de Pesquisa e aos TCLEs, visto que esses documentos serão arquivados na sala 4205, do prédio 74C da Cidade Universitária Professor José Mariano da Rocha Filho – Campus da Universidade Federal de Santa Maria, sob a responsabilidade da Profa. Dra. Vânia Medianeira Flores Costa e do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (orientadores e pesquisadores responsáveis), durante o período de cinco anos, conforme a Lei dos Direitos Autorais nº 9.610 (BRASIL, 1998). Após essa data, essa documentação deve ser incinerada.

#### **4.6.1 Riscos do Estudo**

Em relação aos riscos de participar da pesquisa, eles puderam estar presentes no momento de responder às perguntas, uma vez que as participantes poderiam sentir algum desconforto ou cansaço em função do tempo dispendido.

#### **4.6.2 Benefícios do Estudo**

Os benefícios do estudo são considerados indiretos, uma vez que ele resulta em orientação para a definição de políticas de gestão de pessoas nas incubadoras pesquisadas, voltadas especialmente para ações de amplificação da inserção de mulheres na tecnologia. Do mesmo modo, o estudo favorece a ampliação e o entendimento da temática e abre caminhos para a elaboração de futuras pesquisas na área.

Apresentado o percurso metodológico adotado e o modo como foram analisados os dados, no capítulo seguinte temos a apresentação e análise dos resultados.

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Considerando os objetivos de pesquisa propostos inicialmente, este capítulo apresenta os resultados da pesquisa, os quais estão dispostos em duas seções. Cada fase contém dados e informações que foram obtidos em função das estratégias metodológicas — quantitativas e qualitativas — aplicadas para realizar este referido estudo, que representam a fase I e II. Assim, do item 5.1 ao 5.4 apresentam-se os resultados obtidos na fase quantitativa; posteriormente, no item 5.5, são expostas as análises da fase qualitativa.

### **5.1 FASE I – ABORDAGEM QUANTITATIVA**

Os resultados concernentes à fase quantitativa foram estruturados da seguinte forma: caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes; modelo de mensuração das hipóteses; e análise dos instrumentos e dimensão.

### **5.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS RESPONDENTES**

Os resultados alusivos à fase quantitativa foram estruturados a partir da apresentação do perfil pessoal e ocupacional dos respondentes. Para isso, foram utilizadas medidas descritivas e tabelas de frequência para relacionar o número de respondentes com as variáveis da pesquisa (MALHOTRA, 2012). No levantamento realizado, contemplou-se uma amostra de 310 questionários válidos advindos de profissionais vinculados à tecnologia, dos quais 106 são mulheres e 204 são homens.

Evidencia-se que, quanto às características sociodemográficas dos respondentes, foram analisados dados alusivos ao gênero, ao estado/união federativa, à faixa etária, ao estado civil e à escolaridade. Na Tabela 4, é apresentado o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa.



Tabela 4 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa amostra (n = 310)

| VARIÁVEIS                  | CATEGORIAS               | FREQUÊNCIA | %            |
|----------------------------|--------------------------|------------|--------------|
| <b>Gênero</b>              | Feminino                 | 106        | 34,19        |
|                            | <b>Masculino</b>         | <b>204</b> | <b>65,81</b> |
| <b>Estado</b>              | Paraná                   | 99         | 31,94        |
|                            | <b>Rio Grande do Sul</b> | <b>126</b> | <b>40,65</b> |
|                            | Santa Catarina           | 85         | 27,42        |
| <b>Faixa Etária (anos)</b> | 18 a 30                  | 103        | 33,23        |
|                            | <b>31 a 40</b>           | <b>109</b> | <b>35,16</b> |
|                            | 41 a 50                  | 66         | 21,29        |
|                            | 51 a 60                  | 28         | 9,03         |
|                            | Acima de 60              | 4          | 1,29         |
| <b>Estado Civil</b>        | <b>Casado(a)</b>         | <b>157</b> | <b>50,65</b> |
|                            | Divorciado(a)            | 20         | 6,45         |
|                            | Separado(a)              | 32         | 10,32        |
|                            | Solteiro(a)              | 94         | 30,32        |
|                            | Viúvo(a)                 | 7          | 2,26         |
| <b>Escolaridade</b>        | Doutorado                | 47         | 15,16        |
|                            | Mestrado                 | 67         | 21,61        |
|                            | Especialização           | 88         | 28,39        |
|                            | <b>Graduação</b>         | <b>108</b> | <b>34,84</b> |

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos dados sobre o perfil sociodemográfico dos 310 respondentes, observa-se, na Tabela 4, que a maioria dos respondentes são do gênero masculino, com o total de 204 profissionais da tecnologia (65,81%); já o gênero feminino conta com 106 respondentes (34,19%). Com base nessa constatação, a afirmação de Farahzadi e Rahmati (2020), Oliveira *et al.* (2020) e Hirata (2020; 2021) vai ao encontro dos achados, em que as áreas ditas “duras” são dominadas por homens. Isso reforça o estereótipo masculino como o único apto a assumir cargos e posições nos ambientes tecnológicos.

No que tange ao estado em que os respondentes se localizam, nota-se que 40,65% estão no Rio Grande do Sul, 31,94% no Paraná e 27,42% em Santa Catarina; ou seja, a maioria dos participantes da pesquisa se encontram no Rio Grande do Sul. Em um mapeamento sobre empreendimentos inovadores no Brasil, a Anprotec (2019a) constatou que o Rio Grande do Sul era o segundo estado com maior número de incubadoras no Brasil.

Em relação à faixa etária, o predomínio se encontra na faixa entre 31 e 40 anos, com 109 respondentes da pesquisa (35,16%). Em seguida, está a faixa de 18 e 30 anos, com 103 respondentes (33,23%); 41 a 50 anos, com 66 pessoas (21,29%); 51 a 60 anos, com 28 respondentes (9,03%); e a faixa etária acima de 60 anos, com apenas 4 pessoas (1,09%).

Relativo ao estado civil, a maioria dos respondentes 157 (50,65%) é casada, seguidos de 94 pessoas (30,32%) solteiras, 32 (10,32%) separadas, 20 (6,45%) divorciadas e 7 (2,26%)

viúvas. A respeito da escolaridade, 47 dos respondentes da amostra (15,16%) possuem doutorado, 67 (21,61%) têm mestrado, 88 (28,39%) possuem especialização e 108 (34,84%) são graduados, os quais representam a maioria da amostra. Na Tabela 5, exibe-se a descrição do perfil socioprofissional dos respondentes da pesquisa.

Tabela 5 - Caracterização do perfil socioprofissional dos participantes da pesquisa amostra (n = 310)

| VARIÁVEIS                                 | CATEGORIAS                  | FREQUÊNCIA | %            |
|---|-----------------------------|------------|--------------|
| <b>Tempo de Profissão/Carreira (anos)</b> | Menos de 1                  | 23         | 7,41         |
|   | 1 a 5                       | 63         | 20,32        |
|   | <b>6 a 10</b>               | <b>79</b>  | <b>25,48</b> |
|   | 11 a 15                     | 67         | 21,61        |
|   | 16 a 20                     | 46         | 14,84        |
|   | 21 a 25                     | 17         | 5,48         |
|   | 26 a 30                     | 10         | 3,23         |
|   | Mais de 30                  | 5          | 1,61         |
| <b>Tempo de Serviço (anos)</b>            | Menos de 1                  | 46         | 14,84        |
|   | <b>1 a 5</b>                | <b>122</b> | <b>39,35</b> |
|   | 6 a 10                      | 80         | 25,81        |
|   | 11 a 15                     | 31         | 10,00        |
|   | 16 a 20                     | 19         | 6,13         |
|   | Mais de 25                  | 5          | 1,61         |
| <b>Cargo Exercido</b>                     | <b>Administrador</b>        | <b>44</b>  | <b>14,19</b> |
|   | CEO                         | 28         | 9,03         |
|   | Diretor                     | 25         | 8,06         |
|   | Analista de Teste           | 24         | 7,74         |
|   | Analista de Dados           | 23         | 7,42         |
|   | Analista de Sistema         | 23         | 7,42         |
|   | Analista de Negócios        | 20         | 6,45         |
|   | <i>Designer UX</i>          | 17         | 5,48         |
|   | Engenheiro de Dados         | 15         | 4,84         |
|   | <i>Product Manager</i>      | 13         | 4,19         |
|   | Coordenador de Incubadora   | 9          | 2,90         |
|   | <i>Full Stack Developer</i> | 9          | 2,90         |
|   | Gestor                      | 8          | 2,58         |
|   | <i>Headhunter</i>           | 8          | 2,58         |
|   | Sócio-Proprietário          | 8          | 2,58         |
|   | Gerente                     | 6          | 1,94         |
|   | Programador                 | 6          | 1,94         |
|   | Assistente Administrativo   | 3          | 0,97         |
|   | Auxiliar Administrativo     | 3          | 0,97         |
|   | Professor                   | 3          | 0,97         |
|   | Técnico                     | 3          | 0,97         |
|   | Fundador                    | 2          | 0,65         |
|   | <i>SDR Outbound</i>         | 2          | 0,65         |
|   | <i>Closer</i>               | 1          | 0,32         |
|   | Consultor de <i>Startup</i> | 1          | 0,32         |
|   | Desenvolvedor de Programa   | 1          | 0,32         |
|   | Estagiário                  | 1          | 0,32         |
|   | Pesquisador                 | 1          | 0,32         |
| <i>Scrum Master</i>                       | 1                           | 0,32       |              |
| Secretário Municipal                      | 1                           | 0,32       |              |
| Supervisor                                | 1                           | 0,32       |              |

Fonte: Dados da pesquisa.

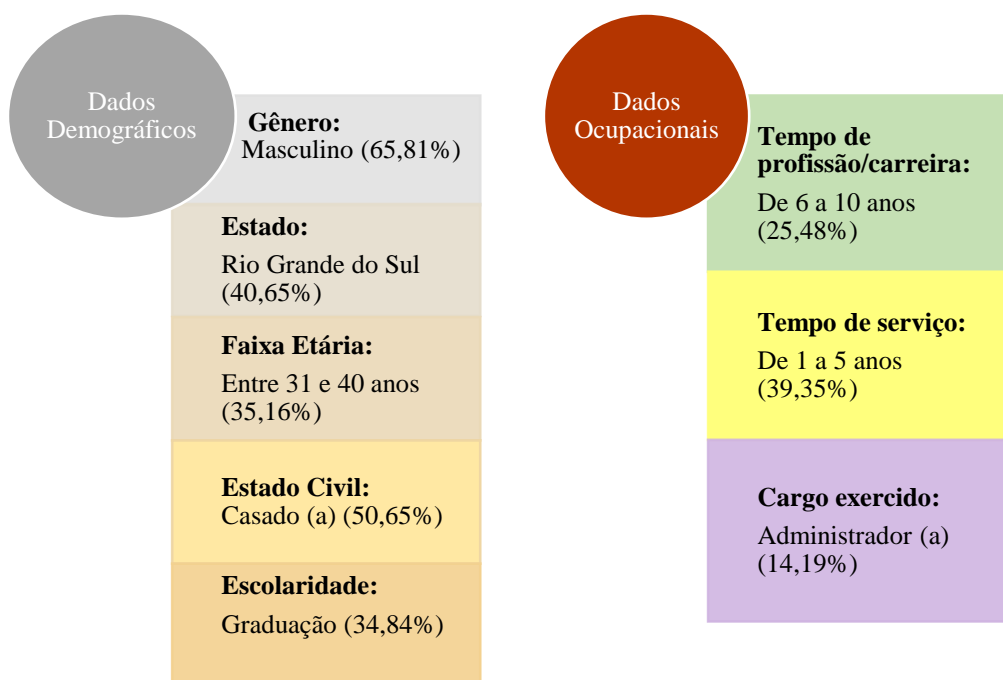
Diante da caracterização do perfil dos 310 respondentes exposta na Tabela 5, observa-se que o tempo de profissão apresenta os seguintes resultados: 23 (7,41%) têm menos de 1 ano de profissão; 63 (20,32%) possuem de 1 a 5 anos; 79 (25,48%) têm de 6 a 10 anos; 67 (21,61%) possuem de 11 a 15 anos; 46 (14,84%) afirmaram possuir de 16 a 20 anos de tempo de profissão; 17 (5,48%) possuem de 21 a 25 anos; 10 (3,23%) correspondem a 26 a 30 anos; e 5 (1,61%) respondentes afirmam ter 30 anos em diante de carreira.

Em relação ao tempo de serviço, verificou-se que 46 (14,84%) dos respondentes têm menos de 1 ano de serviço; 122 (39,35%) atuam de 1 a 5 anos; 80 (25,81%) dos respondentes tem de 6 a 10 anos; 31 (10,00%) sinalizaram ter de 11 a 15 anos; 19 (6,13%) perfazem de 16 a 20 anos de serviço; 7 (2,26%) possuem de 21 a 25 anos de tempo empregatício na organização; e 5 (1,61%) têm de 26 a 30 anos.

No que tange ao cargo que possuem, observa-se que a maioria 44 (14,19%) são administradores das incubadoras tecnológicas; 28 (9,03%) são CEO; 25 (8,06%) ocupam o cargo de direção; 24 (7,74%) são analistas de teste; 23 (7,42%) são analistas de dados; 23 (7,42%) desempenham a função de analista de sistema; 20 (6,45%) são analistas de negócios; e 17 (5,48%) são designer UX. Esses são os cargos com mais ocupações entre os entrevistados.

A síntese do perfil dos respondentes pode ser visualizada na Figura 11.

Figura 11 - Síntese do perfil dos respondentes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

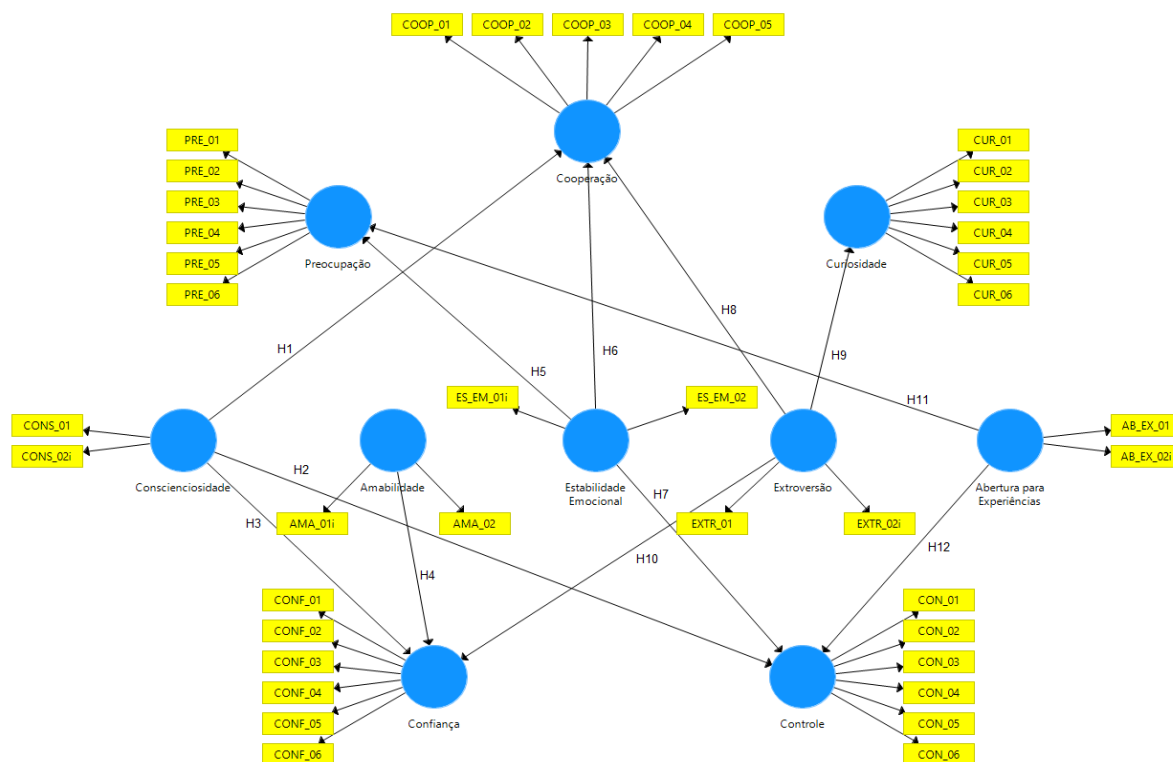
Em síntese, a análise de frequência e o percentual dos dados demográficos e ocupacionais dos respondentes demonstram que o perfil constituinte deste estudo é majoritariamente masculino (65,81%), residente no estado do Rio Grande do Sul (40,65%), com faixa etária entre 31 e 40 anos (35,16%), casado (50,65%) e com graduação completa (34,84%). Os dados ocupacionais revelam que 25,48% atuam de 6 a 10 anos na tecnologia, 39,35% possuem vínculo empregatício no período de 1 a 5 anos e 14,19% exercem o cargo de administrador(a). Apresentadas as características dos respondentes da pesquisa, na próxima seção será trabalhado o modelo de mensuração das hipóteses.

### 5.3 MODELO DE MENSURAÇÃO DAS HIPÓTESES

Para estimar o modelo de mensuração *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), utilizou-se o algoritmo do *software* SmartPLS<sup>®</sup>, configurado para 7 critérios de finalização. Foi utilizada a ponderação parametrizada com base no modelo de caminho, pois ela tem por finalidade proporcionar valores mais elevados aos coeficientes de explicação ( $R^2$ ) para as temáticas definidas como endógenas (dependentes). O número de interações foi definido para 300, e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos

igual a 1,0. O modelo se estabilizou após 9 iterações (HAIR Jr. *et al.*, 2017). A Figura 12 apresenta o modelo de caminho com as hipóteses propostas.

Figura 12 - Modelo de equações estruturais inicial



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

No diagrama de modelo de equação inicial representado pela Figura 12, os círculos azuis representam os construtos latentes, ao passo que os indicadores de cada construto são exibidos nos retângulos amarelos. As relações entre os 10 construtos da adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade e os 39 indicadores do questionário estão representados pelas flechas, que sinalizam as referidas hipóteses da pesquisa e mostram as variáveis exógenas (variáveis determinadas fora do modelo) e endógenas (variáveis dentro do modelo) (LOPES *et al.*, 2020). Sendo assim, com base na literatura, foram propostas as seguintes hipóteses.

### **H1 – A conscienciosidade se relaciona com a cooperação;**

A hipótese 1 (H1) se refere à verificação se a conscienciosidade se relaciona com a cooperação. Nos estudos de Bar *et al.* (2018) com profissionais de negócios, constatou-se relação positiva e significativa entre conscienciosidade e cooperação. Ressalta-se, nos achados, que a conscienciosidade é destacada como o traço de personalidade determinante para a

cooperação. Mediante os resultados, infere-se que profissionais na área de negócios com alta pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade tendem a se adequar bem ao desenvolvimento de atividades que envolvem a cooperação.

Salienta-se que Iulia *et al.* (2020) também relataram associação positiva entre conscienciosidade e cooperação. Essa descoberta demonstra que pessoas com alto nível de consciência tendem a trabalhar melhor em grupo e desenvolver o espírito de cooperação. Sendo assim, os achados do estudo são relevantes, uma vez que ambas as variáveis são parte da personalidade humana. Da mesma forma, os resultados alcançados estão correlacionados com os achados de Götz *et al.* (2021) que, entre os traços de personalidade, verificou que a conscienciosidade está positivamente associada à cooperação no que tange à personalidade e à política no comportamento pandêmico.

## **H2 – A conscienciosidade se relaciona com o controle;**

A segunda hipótese deste estudo busca testar a relação entre a conscienciosidade e o controle. A relação da conscienciosidade com o controle foi abordada por Toyama e Hayashi (2021), tendo como objeto de análise o uso do telefone celular na sala de aula e os cinco traços de personalidade. Com base nas investigações, constatou-se que o controle e a conscienciosidade são preditores independentes e significativos do uso do telefone celular em sala de aula.

Por outro lado, o estudo de Gardner *et al.* (2021), realizado com uma amostra de 498 indivíduos, buscou compreender os fatores que se relacionam com os profissionais no gerenciamento de seus limites nos papéis profissionais, pessoais e familiares. Como resultado, o estudo revelou que a conscienciosidade estava relacionada a maiores percepções de controle, centralidade da identidade familiar e menos interrupções do não trabalho.

## **H3 – A conscienciosidade se relaciona com a confiança;**

Na mesma perspectiva, a terceira hipótese visa identificar se há relação entre conscienciosidade e confiança. A hipótese 3 (H3) é confirmada no estudo de Ocampo *et al.* (2020), no qual foi verificado que o efeito da conscienciosidade sobre o termo de interceptação da dimensão de confiança (0,34,  $p < 0,01$ ) foi significativo para o grupo controle. Ademais, para a dimensão confiança no grupo de controle, a cada 1 unidade de aumento na conscienciosidade, o nível inicial de confiança aumentou em 0,34.

Para Sander e De La Fuente (2020), com base nos cinco grandes traços de personalidade, a conscienciosidade está positivamente correlacionada à confiança. Essa confirmação é feita a partir da pesquisa com 1.523 estudantes espanhóis e com base em estudos anteriores, que identificaram que a conscienciosidade e a confiança estão ligadas ao desempenho acadêmico.

#### **H4 – A amabilidade se relaciona com a cooperação;**

A quarta hipótese objetiva testar a relação entre a amabilidade e a cooperação. Os autores Young e Mcgrath (2020) corroboram com a hipótese 4 (H4) ao afirmarem que a amabilidade e a cooperação são essenciais para o funcionamento organizacional. Seria pertinente analisar se algumas das conclusões específicas do contexto tendem a se relacionar com mais elementos, propiciando um ambiente harmônico e cooperativo no trabalho.

#### **H5 – A estabilidade emocional se relaciona com a preocupação;**

A respeito da hipótese 5 (H5), Soh *et al.* (2016) investigaram as diferentes dimensões do bem-estar e possíveis preditores. Assim, o estudo indicou que as correlações significativas estavam alicerçadas positivamente com a estabilidade emocional e a preocupação.

Essa abordagem coincide com a de Pagnini *et al.* (2020), que destacaram algumas descobertas durante a primeira semana do surto da covid-19 na Itália. No contexto investigado, as pessoas estavam bem informadas e apresentavam um nível de preocupação relativamente estável. Desse modo, houve correlação positiva entre a preocupação e a estabilidade emocional.

#### **H6 – A estabilidade emocional se relaciona com a cooperação;**

A sexta hipótese se refere à relação entre estabilidade emocional e cooperação. Onuki e Xiao (2020), ao examinarem valores e traços de personalidade como determinantes pessoais no voluntariado no Japão, averiguaram que a estabilidade emocional estava moderadamente associada com a cooperação.

Soto, Napolitano e Roberts (2021) explicam que esses dois elementos possuem relações semelhantes, constatado a partir da influência das habilidades emocionais e comportamentais dos indivíduos que buscam e obtêm o sucesso profissional.

#### **H7 - A estabilidade emocional se relaciona com o controle;**

A sétima hipótese desrespeito à influência da estabilidade emocional com o controle. Com base nos estudos de Li *et al.* (2021), a pesquisa organizacional adotou,

predominantemente, a perspectiva disposicional clássica para compreender a importância dos traços de personalidade na definição dos resultados do trabalho. Testando algumas hipóteses, o estudo expôs a convergência e a correlação positiva entre estabilidade emocional e controle nos traços de personalidade de indivíduos que experienciam várias transições de cargos no ambiente laboral.

### **H8 – A extroversão se relaciona com a cooperação;**

A oitava hipótese diz respeito à relação entre extroversão e cooperação. Evidências de Borges, Bernardi e Petrin (2019) apontam que níveis mais elevados de extroversão pode, em alguns casos, levar a um maior compartilhamento de conhecimento tácito. No entanto, isso não é totalmente conclusivo, pois diferenças culturais em sua outra amostra não resultaram em efeitos significativos de extroversão e cooperação.

O estudo Grimpe *et al.* (2021) reforça que a extroversão também pode influenciar o efeito da cooperação em uma competição. Indivíduos com níveis mais altos de extroversão tendem a gostar de pessoas e de trabalho em grupo, evidenciando a cooperação entre os membros; já aqueles com níveis mais baixos de extroversão são bastante tímidos e evitam as interações sociais. Desse modo, a relação entre extroversão e cooperação é positiva e estatisticamente significativa na aplicação da regressão.

### **H9 – A extroversão se relaciona com a curiosidade;**

A nona hipótese correlaciona a extroversão e a curiosidade. Em uma perspectiva associativa com essa relação, Li *et al.* (2015) desenvolveram um estudo acerca da carreira, dos traços de personalidade e suas respectivas dimensões. A partir dos desdobramentos da pesquisa, verificou-se que a extroversão é positivamente correlacionada à curiosidade.

De acordo com Balgiu (2020), pessoas de grande curiosidade tendem a ter alto bem-estar porque tendem a ser extrovertidas. Portanto, os alunos analisados em seu estudo vivenciam um alto estado de bem-estar devido à curiosidade pelas condições, sendo extrovertidos, conscienciosos e emocionalmente equilibrados.



**H10 – A extroversão se relaciona com a confiança;**

A décima hipótese se refere à extroversão e sua relação com a confiança. Desse modo, Yin *et al.* (2021) indicam que indivíduos com maiores traços de extroversão são relatados como tendo mais resiliência em suas carreiras e sendo mais propensos a manter percepções positivas no local de trabalho, como sucesso subjetivo na carreira, felicidade no trabalho, autoeficácia na carreira e maior confiança nas suas potencialidades profissionais. Denota-se, portanto, que a extroversão tende a ter significância positiva em relação à confiança.

**H11 – Abertura para experiência se relaciona com a preocupação;**

A hipótese 11 (H11), acerca da abertura para experiência e preocupação, é encontrada nos estudos de Balgiu (2020). O autor analisou quadro teórico dos cinco grandes traços de personalidade, mostrando que a curiosidade é uma faceta central da aberta para a experiência. Além disso, a preocupação tem possibilidade de se relacionar com a abertura de experiência, devido às significâncias encontradas.

**H12 – Abertura para experiência se relaciona com o controle;**

A décima segunda hipótese é sobre a abertura para experiência e sua relação com o controle. Essa correlação pode ser vista na pesquisa elaborada por Demirel e Nuray (2021), em que fazem uso da análise de regressão *stepwise* para determinar a previsibilidade de abertura para a experiência em relação à variável dependente controle, tendo sido revelada uma correlação significativa ( $p < 0,05$ ). Observou-se também que a abertura para experiência obteve aumento no nível de controle, resultando em ( $\beta = 0,07$ ).

**H13<sub>(a-1)</sub> – O gênero influencia nas relações das dimensões do inventário de personalidade com as dimensões de adaptabilidade de carreira.**

O estudo de Çöp, Alola e Lasisi (2020) tem como finalidade determinar o efeito de traços de personalidade na competência de carreira, o papel mediador da adaptabilidade de carreira (preocupação com a curiosidade, confiança e controle) e o papel moderador da identificação de gênero. Os resultados apontaram que a relação entre traços de personalidade e

adaptabilidade de carreira pode servir como um modelo no recrutamento de funcionários e fornecer uma nova visão sobre a seleção de funcionários.

No entanto, a pesquisa elaborada por Mondo *et al.* (2021) constatou que, em relação ao gênero, os resultados sobre a adaptabilidade na carreira são conflitantes e, frequentemente, são considerados inconclusivos. Todavia, em estudos com amostras de alunos, as mulheres mostraram níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira do que os homens, mais especificamente em relação à adaptabilidade pessoal e emocional. Ao contrário, outros estudos, sempre com amostras de alunos, não mostraram diferenças de gênero.

A diferença de gênero é perceptível na carreira de conselheiros e educadores, singularmente para desenvolver a confiança, a personalidade e a autoestima crítica para a promoção da adaptabilidade de carreira, conforme evidenciado por Joanne Chan e Chan (2021). A proatividade, por exemplo, desenvolve indiretamente recursos de carreira por meio da melhoria da personalidade proativa para os homens e do aprimoramento da percepção do futuro trabalho por conta própria para as mulheres.

A seguir, são expostos na Tabela 6 os indicadores eliminados, uma vez que não cumpriram as pressuposições de modelo de mensuração pela baixa carga fatorial ( $\lambda < 0,7$ ) pela e Variância Média Extraída não conforme ( $AVE < 0,5$ ).

Tabela 6 - Indicadores eliminados

| <b>Indicador</b> | <b>Carga Fatorial</b> | <b>Indicador</b> | <b>Carga Fatorial</b> | <b>Indicador</b> | <b>Carga Fatorial</b> |
|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| PRE_06           | 0,526                 | CONF_03          | 0,453                 | CON_06           | 0,110                 |
| PRE_05           | 0,610                 | CONF_05          | 0,533                 | CON_02           | 0,453                 |
|                  |                       | CONF_06          | 0,474                 | CON_04           | 0,557                 |
| CUR_04           | 0,452                 |                  |                       |                  |                       |
| CUR_06           | 0,497                 | CUR_01           |                       | COOP_04          | 0,097                 |
| CUR_03           | 0,514                 |                  | 0,564                 | COOP_05          | 0,480                 |

Fonte: Dados da pesquisa

Após realizada a eliminação dos indicadores, no Quadro 21 é apresentada a avaliação do modelo de mensuração, constituindo a primeira etapa realizada.

Quadro 21 - Pressuposições do modelo de mensuração

| Teste                                | Crítérios             | Conceito  |
|--------------------------------------|-----------------------|---|
| <b>Consistência Interna</b>          |                       |   |
| Alfa de <i>Cronbach</i> ( $\alpha$ ) | $0,7 < \alpha < 0,95$ | É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas. (HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2014) |
| Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) | $0,7 < \rho_c < 0,95$ | É a verificação de as VL's são "não viesadas". (HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2014)  |
| <b>Validade Convergente</b>          |                       |   |
| Variância Média Extraída – VME       | $VME > 0,5$           | É a porção que os dados são explicados pelas VL's. (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)  |

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Previamente, é avaliada a consistência interna do modelo por meio do Alfa de *Cronbach*  $\alpha$  e da Confiabilidade Composta  $\rho_c$ . Considera-se o mais tradicional o Alfa de *Cronbach*  $\alpha$ , tendo como base as intercorrelações das variáveis. Conforme explica Hair Jr. *et al.* (2014), para pesquisas exploratórias, os valores considerados adequados devem estar acima de 0,60 e 0,70. Todavia, na concepção de Field (2009), os valores aceitáveis estão entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$ ; valores considerados bons estão entre  $0,8 \leq \alpha < 0,9$ ; valores ótimos são  $\alpha < 0,9$ ; e, quando inferiores a  $\leq \alpha < 0,6$ , os valores indicam que não há confiabilidade na escala.

Em relação à Confiabilidade Composta ( $\rho_c$  - rho de Dillon-Goldstein), esse teste é mais utilizado pelo PLS, uma vez que as variáveis são priorizadas de acordo com sua confiabilidade — diferentemente do Alfa de *Cronbach*, que tem limitações sobre a quantidade de variáveis dispostas em cada constructo. Os valores da Confiabilidade Composta são satisfatórios quando forem acima de 0,70 e 0,90 (HAIR Jr. *et al.* 2014). Tais indicativos são aplicados para verificar se há ou não vieses na amostra, certificando o pesquisador de que, em seu conjunto de respostas, a escala é confiável (HAIR Jr. *et al.* 2014).

O procedimento posterior é a observação das validades convergentes por meio da Variância Média Extraída (VME) (*Average Variance Extracted* – AVE) (HENSELER *et al.*, 2009). A VME é considerada uma parte dos dados, sendo explicada por cada uma das Variáveis Latentes (VL's) ou dimensões a que pertencem, ou seja, é quando os indicadores ou Variáveis Observadas (VO's) estão correlacionadas com suas respectivas VL'S (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Portanto, para Fornell e Larcker (1981), quando os valores da VME são superiores a 0,50 ( $VME > 0,50$ ), o modelo mensurado assinala um resultado considerado satisfatório; se forem encontradas VO's com cargas fatoriais baixas ( $\lambda < 0,65$ ), elas devem ser eliminadas para que o valor da VME seja elevado.

Desse modo, a Tabela 7 mostra os resultados obtidos por meio do Alfa de *Cronbach*, da Confiabilidade Composta e da Variância Média Extraída.

Tabela 7 - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída

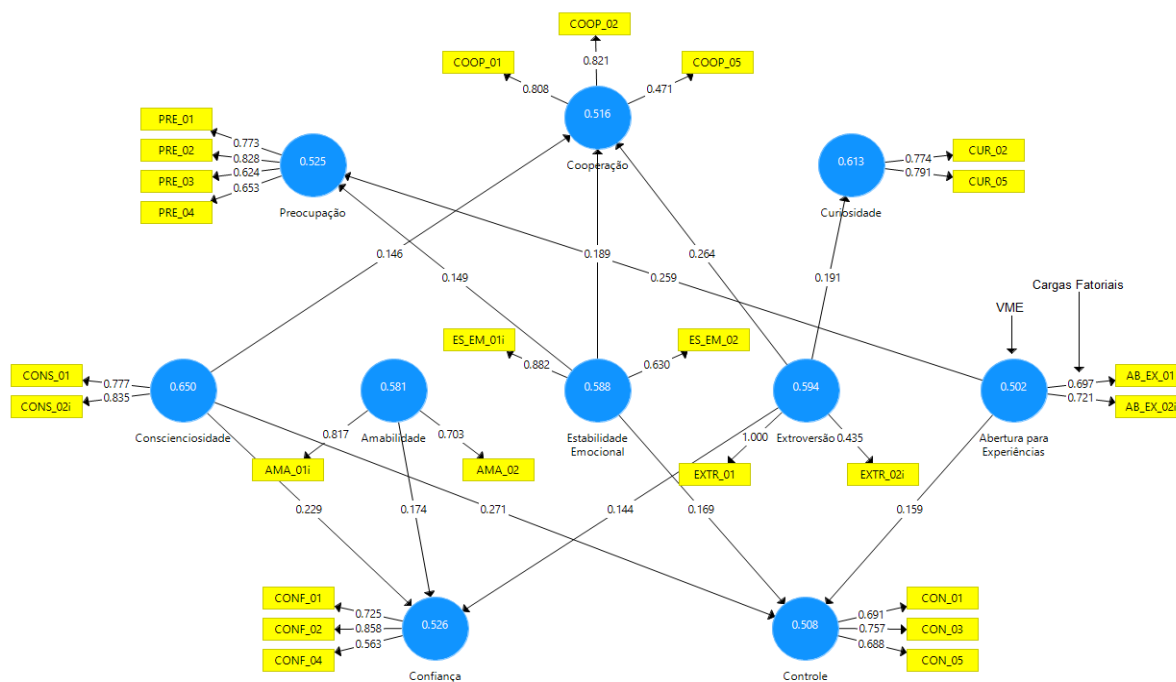
| Dimensões                         | Alfa de Cronbach | Confiabilidade Composta | Variância Média Extraída (AVE) |
|-----------------------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Abertura para Experiências (ABEX) | 0,709            | 0,769                   | 0,502                          |
| Amabilidade (AMA)                 | 0,782            | 0,734                   | 0,581                          |
| Confiança (CONF)                  | 0,773            | 0,764                   | 0,526                          |
| Conscienciosidade (CONS)          | 0,764            | 0,788                   | 0,650                          |
| Estabilidade Emocional (ESEM)     | 0,719            | 0,735                   | 0,588                          |
| Controle (CON)                    | 0,714            | 0,755                   | 0,508                          |
| Cooperação (COOP)                 | 0,746            | 0,753                   | 0,516                          |
| Curiosidade (CUR)                 | 0,768            | 0,760                   | 0,613                          |
| Extroversão (EXTR)                | 0,782            | 0,717                   | 0,594                          |
| Preocupação (PRE)                 | 0,707            | 0,813                   | 0,525                          |

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

A partir dos resultados que constam na Tabela 7, observa-se que os valores para o Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e para a Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) devem ser superiores a 0,7 e inferiores a 0,95 (HAIR Jr. *et al.* 2014). Assim, os valores de  $\alpha$  na Tabela 7 variaram de 0,707 e 0,782, e os valores de  $\rho_c$  variaram de 0,717 e 0,813. A Variância Média Extraída (VME), de acordo com Hair Jr. *et al.* (2014), deve ser superior a 0,5. Nesse caso, os valores variaram de 0,502 a 0,650.

Diante dessas explicações, na Figura 13 é representado o modelo inicial proposto, contendo as respectivas variâncias médias e as cargas fatoriais do modelo.

Figura 13 - Modelo de caminho proposto



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Conforme a Figura 13 apresenta, mesmo que algumas cargas fatoriais estejam abaixo de 0,7, as VME's estão acima de 0,5, ou seja, atingem o valor mínimo da pressuposição, conforme propõe Hair Jr. *et al.* (2017a). Em vista disso, a seguir, o modelo será avaliado quanto à sua validade discriminante, que vem a ser as técnicas estatísticas que avaliam as relações entre as VO's com suas dimensões originais (VL's), bem como as relações entre as dimensões, medindo a coerência e a uniformidade entre os respondentes (HAIR Jr. *et al.*, 2014). A Tabela 8 apresenta informações pertinentes sobre a análise da validade discriminante do modelo:

Tabela 8 - Pressuposições da Validade Discriminante do modelo

| Teste   | Crítérios                                      | Conceito  |
|---|--|---|
| <b>Validade Discriminante</b>   |  |   |
| Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)   | $CF_{original} > CF_{demais}$                  | É a correlação das VO's com as VL's. (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)  |
| Crítério Fornell-Larcker.   | $\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$          | É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson. (FORNELL; LARCKER, 1981)                                       |
| Crítério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).<br>Confirmado pelo método <i>Boostrapping</i> . | HTMT < 0,9<br>LS <sub>97,5%</sub> (HTMT) < 1,0 | É um critério mais eficiente que o de Fornell-Larcker, vem a ser uma estima da correlação entre as VL's. (NETEMEYER; BEARDER; SHARMA, 2003) |

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Na Tabela 8, são elencados os testes com seus respectivos critérios e conceitos. Contudo, no critério das cargas fatoriais cruzadas, os valores das correlações dos indicadores com as

dimensões e o valor da carga fatorial com a dimensão original (negrito) deverão ser maiores que o valor das cargas fatoriais com as demais dimensões. Na Tabela 9, são apresentadas as relações entre as VO's e as VL's medidas por suas cargas fatoriais ( $\lambda$ 's). Essa técnica é chamada de análise das cargas fatoriais cruzadas.

Tabela 9 - Cargas fatoriais cruzadas

| Indicadores | DIMENSÕES    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|             | ABEX         | AMA          | CONF         | CONS         | CON          | COOP         | CUR          | ESEM         | EXTR         | PRE          |
| AB_EX_01    | <b>0,697</b> | 0,271        | 0,182        | 0,169        | 0,184        | 0,160        | 0,087        | 0,203        | 0,246        | 0,204        |
| AB_EX_02i   | <b>0,721</b> | 0,105        | 0,088        | 0,162        | 0,189        | -0,017       | -0,003       | 0,137        | 0,113        | 0,213        |
| AMA_01i     | 0,127        | <b>0,817</b> | 0,241        | 0,238        | 0,144        | 0,160        | 0,136        | 0,279        | 0,080        | 0,126        |
| AMA_02      | 0,292        | <b>0,703</b> | 0,195        | 0,214        | 0,148        | 0,167        | 0,111        | 0,224        | 0,442        | 0,128        |
| CONF_01     | 0,026        | 0,236        | <b>0,725</b> | 0,164        | 0,251        | 0,328        | 0,308        | 0,157        | 0,186        | 0,224        |
| CONF_02     | 0,233        | 0,237        | <b>0,858</b> | 0,331        | 0,301        | 0,327        | 0,257        | 0,150        | 0,200        | 0,245        |
| CONF_04     | 0,133        | 0,137        | <b>0,563</b> | 0,079        | 0,235        | 0,258        | 0,217        | 0,169        | 0,091        | 0,234        |
| CONS_01     | 0,222        | 0,127        | 0,201        | <b>0,777</b> | 0,262        | 0,199        | 0,148        | 0,066        | 0,138        | 0,167        |
| CONS_02i    | 0,159        | 0,339        | 0,279        | <b>0,835</b> | 0,296        | 0,168        | 0,149        | 0,285        | 0,088        | 0,126        |
| CON_01      | 0,165        | 0,135        | 0,201        | 0,245        | <b>0,691</b> | 0,282        | 0,177        | 0,191        | 0,189        | 0,320        |
| CON_03      | 0,224        | 0,138        | 0,323        | 0,254        | <b>0,757</b> | 0,290        | 0,186        | 0,202        | 0,105        | 0,317        |
| CON_05      | 0,171        | 0,133        | 0,235        | 0,243        | <b>0,688</b> | 0,149        | 0,138        | 0,181        | 0,046        | 0,234        |
| COOP_01     | 0,069        | 0,144        | 0,353        | 0,148        | 0,312        | <b>0,808</b> | 0,268        | 0,227        | 0,257        | 0,208        |
| COOP_02     | 0,143        | 0,229        | 0,328        | 0,254        | 0,262        | <b>0,821</b> | 0,308        | 0,191        | 0,252        | 0,161        |
| COOP_05     | -0,095       | 0,028        | 0,184        | 0,005        | 0,109        | <b>0,471</b> | 0,291        | 0,103        | 0,117        | 0,028        |
| CUR_02      | 0,194        | 0,197        | 0,355        | 0,234        | 0,280        | 0,359        | <b>0,774</b> | 0,123        | 0,147        | 0,270        |
| CUR_05      | -0,098       | 0,061        | 0,199        | 0,057        | 0,091        | 0,237        | <b>0,791</b> | 0,079        | 0,152        | 0,016        |
| ES_EM_01i   | 0,218        | 0,227        | 0,187        | 0,205        | 0,238        | 0,223        | 0,062        | <b>0,882</b> | 0,077        | 0,220        |
| ES_EM_02    | 0,138        | 0,319        | 0,119        | 0,133        | 0,168        | 0,159        | 0,166        | <b>0,630</b> | 0,115        | 0,076        |
| EXTR_01     | 0,250        | 0,314        | 0,234        | 0,142        | 0,162        | 0,310        | 0,192        | 0,114        | <b>1,000</b> | 0,188        |
| EXTR_02i    | 0,167        | 0,186        | -0,009       | -0,066       | -0,047       | 0,012        | 0,020        | 0,112        | <b>0,435</b> | -0,013       |
| PRE_01      | 0,207        | 0,073        | 0,202        | 0,046        | 0,266        | 0,147        | 0,045        | 0,135        | 0,151        | <b>0,773</b> |
| PRE_02      | 0,301        | 0,144        | 0,244        | 0,202        | 0,379        | 0,199        | 0,101        | 0,201        | 0,184        | <b>0,828</b> |
| PRE_03      | 0,151        | 0,158        | 0,216        | 0,135        | 0,238        | 0,085        | 0,223        | 0,141        | 0,065        | <b>0,624</b> |
| PRE_04      | 0,140        | 0,110        | 0,258        | 0,112        | 0,270        | 0,156        | 0,221        | 0,109        | 0,104        | <b>0,653</b> |

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A análise da Tabela 9 equivale à comparação das cargas originais, em negrito, com as demais por linha. Isso significa que os valores em negrito deverão ser maiores que as demais cargas da linha, indicando que essa pressuposição foi confirmada.

Por conseguinte, na Tabela 10 é exposto o segundo critério, o da validade discriminante. Relaciona-se a validade convergente do modelo, que consiste em comparar a raiz quadrada da

variância média extraída com as correlações entre as dimensões. Essa técnica é chamada de critério de Fornell-Larcker (HAIR Jr. *et al.*, 2019; LOPES *et al.*, 2020).

Tabela 10 - Critério de Fornell-Larcker e HTMT

| Dim.                             | $\sqrt{VME}$ | Matriz de Correlação de Pearson |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                  |              | ABEX                            | AMA   | CONF  | CONS  | CON   | COOP  | CUR   | ESEM  | EXTR  | PRE   |
| ABEX                             | 0,709        | 1,000                           | 0,263 | 0,190 | 0,234 | 0,263 | 0,099 | 0,058 | 0,239 | 0,251 | 0,294 |
| AMA                              | 0,762        |                                 | 1,000 | 0,288 | 0,297 | 0,190 | 0,213 | 0,163 | 0,332 | 0,316 | 0,166 |
| CONF                             | 0,725        |                                 |       | 1,000 | 0,301 | 0,358 | 0,415 | 0,352 | 0,205 | 0,231 | 0,311 |
| CONS                             | 0,806        |                                 |       |       | 1,000 | 0,347 | 0,226 | 0,184 | 0,226 | 0,138 | 0,180 |
| COM                              | 0,712        |                                 |       |       |       | 1,000 | 0,340 | 0,235 | 0,269 | 0,159 | 0,408 |
| COOP                             | 0,719        |                                 |       |       |       |       | 1,000 | 0,380 | 0,252 | 0,306 | 0,209 |
| CUR                              | 0,783        |                                 |       |       |       |       |       | 1,000 | 0,129 | 0,191 | 0,180 |
| ESEM                             | 0,767        |                                 |       |       |       |       |       |       | 1,000 | 0,116 | 0,210 |
| EXTR                             | 0,771        |                                 |       |       |       |       |       |       |       | 1,000 | 0,185 |
| PRE                              | 0,724        |                                 |       |       |       |       |       |       |       |       | 1,000 |
| <b>LS (HTMT)<sub>97,5%</sub></b> |              |                                 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| AMA                              | 0,497        |                                 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| CONF                             | 0,989        | 0,685                           |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| CONS                             | 0,662        | 0,799                           | 0,499 |       |       |       |       |       |       |       |       |
| CON                              | 0,847        | 0,503                           | 0,654 | 0,709 |       |       |       |       |       |       |       |
| COOP                             | 0,960        | 0,476                           | 0,727 | 0,388 | 0,590 |       |       |       |       |       |       |
| CUR                              | 0,956        | 0,507                           | 0,775 | 0,450 | 0,543 | 0,891 |       |       |       |       |       |
| ESEM                             | 0,688        | 0,879                           | 0,481 | 0,550 | 0,650 | 0,559 | 0,431 |       |       |       |       |
| EXTR                             | 0,428        | 0,797                           | 0,273 | 0,279 | 0,227 | 0,364 | 0,314 | 0,314 |       |       |       |
| PRE                              | 0,432        | 0,372                           | 0,510 | 0,300 | 0,656 | 0,300 | 0,476 | 0,390 | 0,224 |       |       |

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

O Critério Fornell-Larcker consiste na comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (LOPES *et al.* 2020). Assim, a partir do exposto na Tabela 10 e comparando a coluna  $\sqrt{VME}$  com as demais correlações expressas na matriz, nota-se que a maior correlação entre as dimensões foi CONF x COOP ( $r= 0,415$ ;  $p < 0,05$ ). Esse valor é inferior a 0,709, que vem a ser o menor valor entre as  $\sqrt{VME}$  no caso, o valor da Abertura para Experiências (ABEX).

O critério do *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) é o mais eficiente dos critérios de validade discriminante. Ele consiste numa estimativa da verdadeira correlação entre as VL's (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2014; LOPES *et al.*, 2020). A partir da análise da Tabela 10, que apresenta o limite superior do HTMT, estimado pelo método *bootstrapping*, pode-se afirmar que nenhum dos valores do LS (HTMT)<sub>97,5%</sub> atingiram o valor crítico, ou seja, menor

que 1,0 (LOPES, *et al.*, 2020). Dessarte, pelos valores encontrados nas Tabelas 9 e 10, o critério de validade discriminante do modelo foi atingido.

Partindo para a avaliação estrutural do modelo, serão utilizados os seguintes critérios: *Variance Inflation Factor (VIF)*, Tamanho do Efeito ( $f^2$ ) e Coeficiente de Explicação ( $R^2$ ). Assim, na Tabela 11, esboçam-se os testes, os critérios e os conceitos.

Tabela 11 - Avaliação do modelo estrutural

| Teste  | Crítérios   | Conceito  |
|--|---|---|
| <b>Avaliação do Modelo Estrutural</b>  |   |   |
| Avaliação da Colinearidade<br><i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>                             | <b>VIF &lt; 5</b>   | A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade.<br>(HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2017)                         |
| Tamanho do efeito ( $f^2$ );<br>Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .                    | $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$<br>(pequeno efeito);<br>$0,075 < f^2 \leq 0,225$<br>(médio efeito); e<br>$f^2 > 0,225$ (grande efeito)                               | Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo.<br>(COHEN, 1988; HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2014; LOPES <i>et al.</i> , 2020). |
| Coeficiente de Explicação ( $R^2$ );<br>Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .            | $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$<br>(efeito fraco);<br>$0,075 < R^2 \leq 0,19$<br>(efeito moderado); e<br>$R^2 > 0,19$ (efeito forte)                                 | Avalia a porção da variabilidade das VL's preditoras (endógenas).<br>(COHEN, 1988; LOPES <i>et al.</i> , 2020)                                  |
| Validade do coeficiente estrutural ( $\beta$ );<br>Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> . | H <sub>1</sub> : $\beta \neq 0$<br><br>t.e. > 1,96 (p < 0,05)   | Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não).<br>(HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2017b).                |
| Relevância preditiva ( $Q^2$ );<br>Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .                  | <b><math>Q^2 &gt; 0</math></b><br><br>$0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$<br>(grau fraco);<br>$0,075 < Q^2 \leq 0,25$<br>(grau moderado); e<br>$Q^2 > 0,25$ (grau forte) | Avalia o grau de acurácia do modelo final.<br>(CHIN, 2010; HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2017b; LOPES <i>et al.</i> , 2020).                         |

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Na Tabela 11, apresentam-se os testes utilizados para o modelo estrutural final, os critérios utilizados e os conceitos de cada teste. Dito isso, preliminarmente, analisou-se colineariedade entre as dimensões, a qual é calculada utilizando a *Variance Inflation Factor (VIF)* entre as VL's exógenas e as VL's endógenas. Esse valor deve ser inferior a 5 (HAIR Jr. *et al.*, 2017), como mostra a Tabela 12.



Tabela 12 - Análise da colineariedade (VIF)

| Dimensões Exógenas | Dimensões Endógenas |       |       |       |       |
|--------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|
|                    | CONF                | CON   | COOP  | CUR   | EXTR  |
| ABEX               |                     | 1,100 |       |       | 1,060 |
| AMA                | 1,198               |       |       |       |       |
| CONS               | 1,099               | 1,093 | 1,068 |       |       |
| ESEM               |                     | 1,096 | 1,062 |       | 1,060 |
| EXTR               | 1,113               |       | 1,027 | 1,000 |       |

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Ao analisar a Tabela 12, confere-se que nenhum dos valores da *VIF* aproxima-se de 5. Isto posto, infere-se que o modelo não apresenta problemas de altas correlações (colinearidade) entre as dimensões, ou seja, não existem problemas na estimação desse modelo. Com o intento de avaliar o tamanho dos efeitos ( $f^2$ ) entre as dimensões exógenas e endógenas, são explanadas as médias na Tabela 13, assim como a intensidade do efeito nas dimensões endógenas Coeficiente de Explicação ( $R^2$ ).

Salienta-se que os valores do  $f^2$  e  $R^2$  avaliados pelo método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras são os valores de  $f^2$  classificados em  $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$  (pequeno efeito),  $0,075 \leq f^2 \leq 0,225$  (médio efeito) e  $f^2 > 0,225$  (grande efeito), conforme as inferências de Lopes *et al.* (2020). Além disso, os autores classificam o valor de  $R^2$  como:  $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$  (efeito fraco);  $0,075 \leq R^2 \leq 0,19$  (efeito moderado); e  $R^2 > 0,19$  (efeito forte).

Tabela 13 – Tamanho dos efeitos ( $f^2$ ) e o Coeficiente de Explicação ( $R^2$ )

| Dimensões Exógenas | Dimensões Endógenas |               |               |               |               |
|--------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                    | CONF                | CON           | COOP          | CUR           | EXTR          |
| ABEX               |                     | 0,035 (0,216) |               |               | 0,081 (0,026) |
| AMA                | 0,038 (0,226)       |               |               |               |               |
| CONS               | 0,056 (0,073)       | 0,082 (0,029) | 0,024 (0,272) |               |               |
| ESEM               |                     | 0,037 (0,183) | 0,040 (0,078) |               | 0,023 (0,246) |
| EXTR               | 0,022 (0,282)       |               | 0,081 (0,021) | 0,046 (0,100) |               |
| $R^2$              | 0,152 (0,000)       | 0,182 (0,000) | 0,162 (0,000) | 0,036 (0,038) | 0,107 (0,000) |

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A análise da Tabela 13 desponta que os efeitos ( $f^2$ ) entre as dimensões, referentes a dimensão exógena ABEX sobre as dimensões endógenas EXTR, apresenta um efeito pequeno ( $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ ), sendo que a dimensão exógena CONS apresenta melhor efeito com a dimensão endógena CON, médio efeito. As demais relações não apresentaram efeitos

significativos, mas isso não impede uma possível confirmação das hipóteses entre elas. Já os coeficientes de explicação das dimensões endógenas foram todos significativos ( $p < 0,05$ ) e variaram de fraco a moderado.

O cálculo dos coeficientes estruturais (confirmação das hipóteses) está contido na Tabela 14, que apresenta quais hipóteses propostas neste modelo foram confirmadas.

Tabela 14 - Relações entre as dimensões do modelo e a confirmação das hipóteses

| Hipóteses | Dimensões Exógenas | → | Dimensões Endógenas | $\beta$ | Desvio Padrão | Estatística T<br>  $\beta$ / D. P. | Valor de p |
|-----------|--------------------|---|---------------------|---------|---------------|------------------------------------|------------|
| H1        | CONS               | → | COOP                | 0,146   | 0,063         | 2,338                              | 0,019      |
| H2        | CONS               | → | CON                 | 0,271   | 0,055         | 4,910                              | 0,000      |
| H3        | CONS               | → | CONF                | 0,229   | 0,059         | 3,870                              | 0,000      |
| H4        | AMA                | → | CONF                | 0,174   | 0,064         | 2,720                              | 0,007      |
| H5        | ESEM               | → | PRE                 | 0,149   | 0,056         | 2,630                              | 0,009      |
| H6        | ESEM               | → | COOP                | 0,189   | 0,049         | 3,863                              | 0,000      |
| H7        | ESEM               | → | CONT                | 0,169   | 0,058         | 2,919                              | 0,004      |
| H8        | EXTR               | → | COOP                | 0,264   | 0,053         | 5,021                              | 0,000      |
| H9        | EXTR               | → | CUR                 | 0,191   | 0,057         | 3,320                              | 0,001      |
| H10       | EXTR               | → | CONF                | 0,144   | 0,062         | 2,333                              | 0,020      |
| H11       | ABEX               | → | PRE                 | 0,259   | 0,051         | 5,096                              | 0,000      |
| H12       | ABEX               | → | COM                 | 0,159   | 0,058         | 2,771                              | 0,006      |

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Visualiza-se, na Tabela 14, que as 12 hipóteses propostas foram confirmadas, pois apresentaram valor de  $t > 1,96$  e  $p$ -valor  $< 0,05$ . Nesse sentido, a relevância preditiva do modelo final é evidenciada na Tabela 15.

Tabela 15 - Relevância preditiva do modelo final

| Dimensões preditivas | SQO       | SQE       | $Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$ |
|----------------------|-----------|-----------|-----------------------------|
| <b>Confiança</b>     | 930,000   | 868,071   | 0,067                       |
| <b>Controle</b>      | 930,000   | 852,110   | 0,084                       |
| <b>Cooperação</b>    | 930,000   | 864,444   | 0,070                       |
| <b>Curiosidade</b>   | 620,000   | 609,555   | 0,017                       |
| <b>Preocupação</b>   | 1.240,000 | 1.180,600 | 0,048                       |

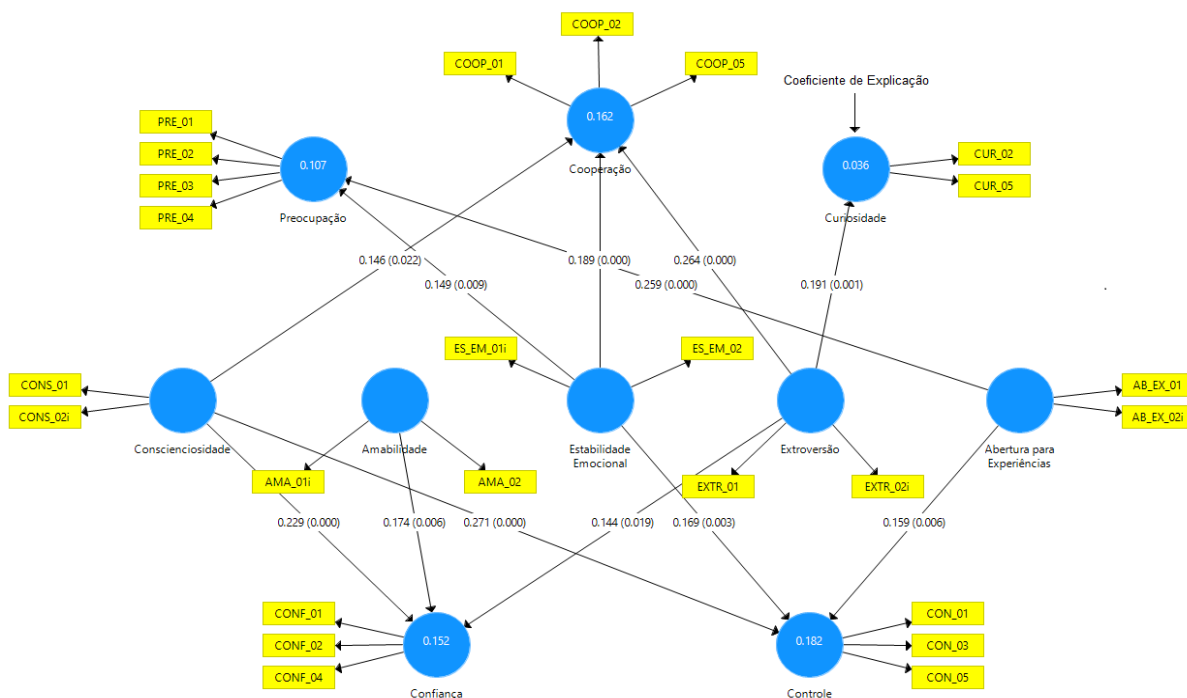
SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Para Chin (2010), os valores devem ser superiores a 1; sob a ótica de Lopes *et al.* (2020), os valores de  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  representam grau fraco,  $0,075 \leq Q^2 \leq 0,25$  indicam grau moderado e valores de  $Q^2 > 0,25$  demonstram grau forte. Analisando os resultados da acurácia

do modelo, denota-se que todas as dimensões apresentaram grau fraco de acurácia, uma vez que os valores de  $Q^2$  ficaram entre  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  — com exceção da dimensão Controle, que apresentou  $Q^2$  moderado. Na Figura 14, representam-se os parâmetros  $R^2$  e  $\beta$ 's do modelo final.

Figura 14 - Modelo final



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

A seguir, são explanados os resultados do efeito moderador do gênero, sendo utilizado o método Multigroup analysis (MGA). O MGA visa compreender diferenças estatisticamente significativas entre dois grupos (masculino e feminino) nas relações entre as dimensões do inventário de personalidade as dimensões da adaptabilidade de carreira ( $H13_{(a-l)}$ ). Antes de realizar MGA, é importante ser testada a invariância de medição de modelos compostos (MICOM), realizando o procedimento em três etapas (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2016).

Nguyen-Phuoc *et al.* (2021) sugerem as seguintes etapas: 1º Passo – Avaliação da invariância configural; 2º Passo – Estabelecimento de avaliação da invariância composicional; e 3º Passo – Avaliação de médias e variâncias iguais. Nas Tabelas 16 e 17, apresenta-se o teste de medição de invariância usando permutações (3 etapas).

Tabela 16 – Resultados do teste de medição de invariância usando permutações (1º Passo e 2º Passo)

| Dimensão | 1º Passo  | 2º Passo                  |                        |                   | Invariância de medição parcial estabelecida |
|----------|---|---------------------------|------------------------|-------------------|---|
|          | Invariância configural (mesmo algoritmo para ambos os grupos) | Invariância de composição |                        |                   |   |
|          |   | Correlação                | Intervalo de Confiança | p – valor (F - M) |   |
| ABEX     | Sim   | 1,000                     | [0,737; 1,000]         | 0,980             | Sim   |
| AMA      | Sim   | 0,983                     | [0,809; 1,000]         | 0,565             | Sim   |
| CONF     | Sim   | 0,965                     | [0,930; 1,000]         | 0,218             | Sim   |
| CONS     | Sim   | 0,934                     | [0,948; 1,000]         | 0,024             | Sim   |
| COM      | Sim   | 0,975                     | [0,942; 1,000]         | 0,288             | Sim   |
| COOP     | Sim   | 0,979                     | [0,931; 1,000]         | 0,358             | Sim   |
| CUR      | Sim   | 0,990                     | [0,937; 1,000]         | 0,734             | Sim   |
| ESEM     | Sim   | 0,998                     | [0,863; 1,000]         | 0,820             | Sim   |
| EXTR     | Sim   | 0,918                     | [0,709; 1,000]         | 0,255             | Sim   |
| PRE      | Sim   | 0,981                     | [0,939; 1,000]         | 0,364             | Sim   |

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Tabela 17 – Resultados do teste de medição de invariância usando permutações (3º Passo)

| Dim. | 3º Passo – 1ª Parte  |                 |         |       | 3º Passo – 2ª Parte      |                 |         |       | Invariância de medição total estabelecida |
|------|----------------------|-----------------|---------|-------|--------------------------|-----------------|---------|-------|---|
|      | Diferença das Médias |                 |         |       | Diferença das Variâncias |                 |         |       |   |
|      | (F - M)              | CI              | p-valor | Igual | (F - M)                  | CI              | p-valor | Igual |   |
| ABEX | 0,070                | [-0,215; 0,228] | 0,549   | Sim   | 0,056                    | [-0,335; 0,314] | 0,745   | Sim   | Sim                                       |
| AMA  | 0,156                | [-0,239; 0,223] | 0,199   | Sim   | 0,226                    | [-0,313; 0,304] | 0,157   | Sim   | Sim                                       |
| CONF | 0,155                | [-0,265; 0,237] | 0,211   | Sim   | -0,154                   | [-0,364; 0,314] | 0,395   | Sim   | Sim                                       |
| CONS | 0,195                | [-0,235; 0,227] | 0,104   | Sim   | -0,032                   | [-0,382; 0,327] | 0,858   | Sim   | Sim                                       |
| COM  | -0,044               | [-0,247; 0,221] | 0,715   | Sim   | 0,120                    | [-0,374; 0,344] | 0,535   | Sim   | Sim                                       |
| COOP | 0,198                | [-0,246; 0,224] | 0,096   | Sim   | -0,029                   | [-0,462; 0,401] | 0,896   | Sim   | Sim                                       |
| CUR  | 0,122                | [-0,252; 0,233] | 0,321   | Sim   | -0,015                   | [-0,360; 0,322] | 0,943   | Sim   | Sim                                       |
| ESEM | -0,148               | [-0,237; 0,244] | 0,221   | Sim   | 0,075                    | [-0,320; 0,307] | 0,626   | Sim   | Sim                                       |
| EXTR | 0,140                | [-0,229; 0,213] | 0,226   | Sim   | -0,189                   | [-0,373; 0,303] | 0,255   | Sim   | Sim                                       |
| PRE  | 0,125                | [-0,236; 0,236] | 0,309   | Sim   | -0,238                   | [-0,426; 0,347] | 0,122   | Sim   | Sim                                       |

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Analisando as Tabelas 16 e 17, constata-se que os resultados demonstraram que a invariância da medição de ambos os grupos foi estabelecida. Isso se torna o requisito mínimo para avaliar a diferença significativa entre os dois grupos usando MGA (HAIR Jr. *et al.*, 2017c).

A Tabela 18 apresenta os resultados de ambos os métodos, incluindo o MGA de Henseler (método não paramétrico) e o Teste de Permutação. No método MGA de Henseler, o valor de  $p < 0,05$  demonstra diferenças significativas entre os coeficientes de caminho específicos em dois grupos a um nível de significância de 5%. Porém, no Teste de Permutação, também foi utilizado com o mesmo critério ( $p < 0,05$ ).

Tabela 18 - Resultados da análise multigrupo: Feminino (F) x Masculino (M)

| Hipóteses | Relações    | CC<br>(F - M) | p-valor (diferença) |                        | Resultados |
|-----------|-------------|---------------|---------------------|------------------------|------------|
|           |             |               | MGA de<br>Henseler  | Teste de<br>Permutação |            |
| H13a      | CONS → COOP | 0,072         | 0,597               | 0,585                  | Não / Não  |
| H13b      | CONS → CON  | 0,128         | 0,262               | 0,270                  | Não / Não  |
| H13c      | CONS → CONF | -0,008        | 0,949               | 0,936                  | Não / Não  |
| H13d      | AMA → CONF  | 0,120         | 0,361               | 0,370                  | Não / Não  |
| H13e      | ESEM → PRE  | 0,063         | 0,603               | 0,576                  | Não / Não  |
| H13f      | ESEM → COOP | 0,075         | 0,472               | 0,467                  | Não / Não  |
| H13g      | ESEM → CONT | 0,128         | 0,262               | 0,270                  | Não / Não  |
| H13h      | EXTR → COOP | -0,039        | 0,789               | 0,701                  | Não / Não  |
| H13i      | EXTR → CUR  | -0,042        | 0,933               | 0,696                  | Não / Não  |
| H13j      | EXTR → CONF | -0,105        | 0,427               | 0,470                  | Não / Não  |
| H13k      | ABEX → PRE  | 0,174         | 0,117               | 0,122                  | Não / Não  |
| H13l      | ABEX → CON  | 0,120         | 0,361               | 0,370                  | Não / Não  |

CC = Coeficientes de Caminho

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A partir das análises apresentadas na Tabela 18, observa-se que as relações não apresentam diferenças significativas entre os gêneros. Ou seja, as hipóteses de comparação de gênero (H13<sub>a-l</sub>) não foram significativas ( $p > 0,05$ ) para a MGA nem para o Teste de Permutações. Ademais, a seção seguinte discorre sobre a análise de cada instrumento.

#### 5.4 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS E CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES

Neste subcapítulo, detalham-se as relações entre as dimensões das escalas de adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade (TIPI). Outrossim, por meio da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (SEM), tem-se como finalidade atingir o objetivo específico deste estudo: investigar a relação entre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade com profissionais vinculados a incubadoras tecnológicas. A frequência das respostas obtidas sobre adaptabilidade de carreira pode ser vista na Tabela 19.

Tabela 19 - Classificação das dimensões do instrumento de adaptabilidade de carreira (Padronização das Escalas)

| Dimensão           | Frequência (%) |            |             |
|--------------------|----------------|------------|-------------|
|                    | Baixa          | Moderada   | Alta        |
| <b>Preocupação</b> | 10 (3,23)      | 75 (24,19) | 225 (72,78) |
| <b>Cooperação</b>  | 0 (0,00)       | 35 (11,29) | 275 (88,71) |
| <b>Curiosidade</b> | 1 (0,32)       | 60 (19,35) | 249 (80,32) |
| <b>Confiança</b>   | 0 (0,00)       | 43 (13,87) | 267 (86,13) |
| <b>Controle</b>    | 0 (0,00)       | 63 (20,32) | 247 (79,68) |

Fonte: Dados da pesquisa

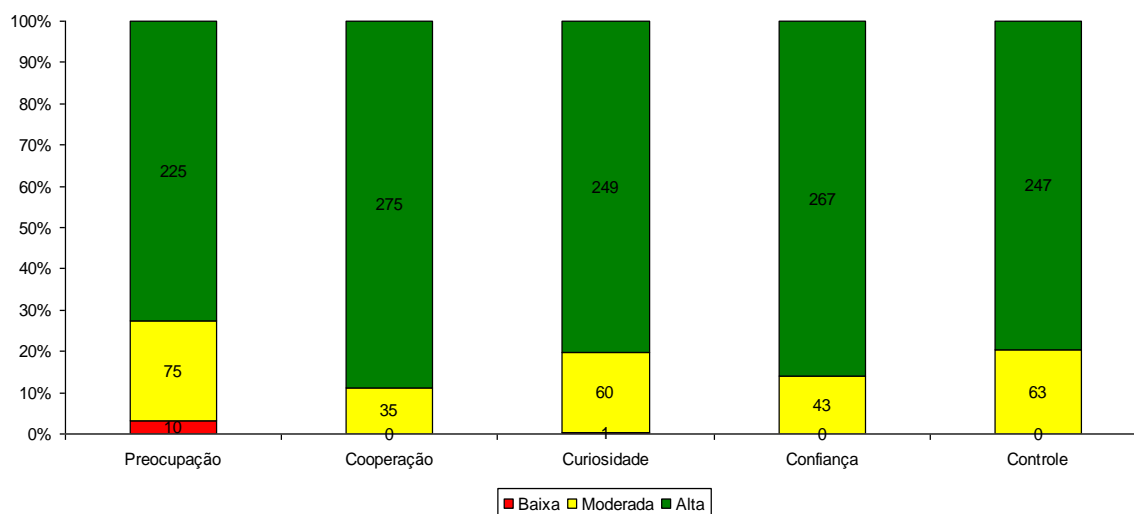
Na Tabela 19, visualizam-se os resultados obtidos sobre a frequência das respostas dos participantes da pesquisa. Cabe destacar os altos índices de frequência de todas as dimensões (preocupação, cooperação, curiosidade, confiança e controle). No entanto, frisa-se que a dimensão cooperação foi a que obteve o índice mais alto. A cooperação se refere à capacidade de alguém trabalhar junto com os outros, comprometendo-se e contribuindo (SAVICKAS; PORTELI, 2012).

Os achados de McMahon *et al.* (2012) identificaram a cooperação como uma característica crítica da adaptabilidade de carreira entre mulheres mais velhas na Austrália, Inglaterra e América do Sul. Os autores observaram a importância das redes de relacionamento social durante as transições de carreira das mulheres.

Para Prasad *et al.* (2021), teoricamente, a cooperação é um componente importante do *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB), que inclui ajudar a apoiar outras pessoas no trabalho, indo além das tarefas de trabalho prescritas dentro de sua função. O OCB se tornou um aspecto cada vez mais importante no funcionamento e na eficácia organizacional. Além disso, as principais teorias da personalidade consistem numa dimensão interpessoal — por exemplo, amabilidade no modelo dos cinco fatores (GOSLING *et al.*, 2003).

Na concepção de Boo *et al.* (2021), a adaptabilidade de carreira está relacionada a medidas amplas de satisfação, como trabalho, escola e carreira. Nessa perspectiva, os aspectos interpessoais da satisfação que correspondem à especificidade da cooperação ilustram o valor desse aspecto interpessoal da adaptabilidade na carreira (NYE *et al.* 2018; FARINA *et al.*, 2020; ZHONG *et al.*, 2021). No Gráfico 9 ilustra-se um comparativo entre as dimensões.

Gráfico 9 - Frequência das dimensões do instrumento de adaptabilidade de carreira



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 9 mostra as frequências de cada dimensão do instrumento de adaptabilidade de carreira. Nota-se que a frequência baixa denota baixo índice de respostas, tal como a frequência moderada, não havendo expressividade em seus resultados. Assim, obteve-se a seguinte ordem crescente das dimensões: preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação.

Na China, especificamente em Macau e Hong Kong, as pesquisas de Yuen e Yau (2015) não encontraram diferenças de gênero significativas referente à adaptabilidade de carreira. No entanto, Hou *et al.* (2012) descobriram que os homens tiveram pontuações significativas mais altas em controle, curiosidade e confiança (mas não em preocupação). Assim, demonstra-se neste estudo, que a dimensão cooperação do instrumento de adaptabilidade de carreira foi a que teve maior incidência entre os respondentes da pesquisa.

Os resultados em relação ao instrumento inventário de personalidade estão dispostos na Tabela 20.

Tabela 20 - Classificação das dimensões do instrumento TIPI (Padronização das Escalas)

| Dimensão                   | Frequência (%) |             |             |
|----------------------------|----------------|-------------|-------------|
|                            | Baixa          | Moderada    | Alta        |
| Conscienciosidade          | 8 (2,58)       | 118 (38,06) | 184 (59,35) |
| Amabilidade                | 15 (4,84)      | 176 (56,77) | 119 (38,39) |
| Estabilidade Emocional     | 31 (10,00)     | 199 (69,19) | 80 (25,81)  |
| Extroversão                | 44 (14,19)     | 166 (53,55) | 100 (32,26) |
| Abertura para experiências | 11 (3,55)      | 205 (66,13) | 94 (30,32)  |

Fonte: Dados da pesquisa

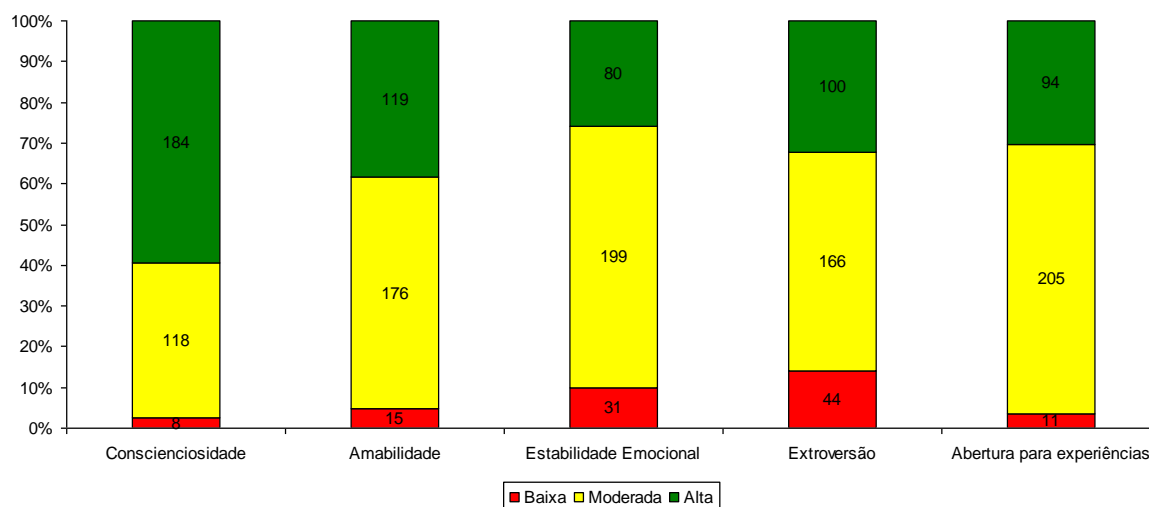
Os resultados expressos na Tabela 20 denotam que a conscienciosidade foi a dimensão com frequência mais alta. De outro modo, a amabilidade teve também expressiva frequência, seguida de extroversão, da abertura para experiências e da estabilidade emocional. Para Shahzad, Raja e Hashmi (2020), os indivíduos conscienciosos são descritos como cuidadosos, confiáveis, metódicos, práticos, ambiciosos, justos e cultos. Da mesma forma que são autodisciplinados, autossuficientes e organizados, indivíduos altamente conscienciosos pensam com cuidado antes de tomarem decisões e estão comprometidos com obrigações e responsabilidades morais.

Corroborando os achados deste estudo, Stiene *et al.* (2018), em seus resultados encontrados com cirurgiões e residentes, constataram que a maior pontuação estava atrelada à conscienciosidade, não sendo encontrada diferença entre médicos e residentes quanto à dimensão conscienciosidade. Essa abordagem coincide com a de Íspir; Elibol, Sönmez (2019), que investigaram, em estudantes de enfermagem, a relação de traços de personalidade e tendências de empreendedorismo com a adaptabilidade de carreira. Assim, a maior média foi encontrada na subdimensão conscienciosidade, e a média mais baixa estava na estabilidade emocional.

Em consonância, Körner e Schütz (2021) frisam que conscienciosidade também teve significância positiva na personalidade de jogadores de guerra em miniatura, uma vez que exploram a autodisciplina e a experiência emocional para se equilibrar no jogo. Desse modo, o Gráfico 10 explana os resultados obtidos.



Gráfico 10 - Frequência das dimensões do instrumento de Inventário de Personalidade



Fonte: Dados da pesquisa

É possível observar que as baixas frequências estão na dimensão estabilidade emocional (31) e extroversão (44). Em relação à frequência moderada, a abertura para experiências obteve (205), seguida de estabilidade emocional (199), amabilidade (176), extroversão (166) e conscienciosidade (118). O destaque para a alta frequência está a cargo da conscienciosidade, perfazendo a frequência de 184, seguida da amabilidade (119), da extroversão (100), da abertura para experiências (94) e da estabilidade emocional (80).

Em suma, nesta etapa da pesquisa quantitativa, contemplaram-se 310 respondentes, sendo a maioria homens (65,91%), residente no estado do Rio Grande do Sul (40,65%), na faixa etária de 31 a 40 anos de idade (35,16%), casada (50,65%) e com instrução a nível de graduação (34,84%). Salienta-se que esse perfil demográfico reforça os achados de Farahzadi e Rahmati (2020) e Oliveira *et al.* (2020) e Hirata (2020; 2021).

Referente aos dados ocupacionais, o tempo de profissão/carreira varia em torno de 6 a 10 anos (25,48%) e o tempo de serviço de 1 a 5 anos (39,35%), e o cargo mais exercido é o de administrador (14,19%). Em relação aos instrumentos adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, as 12 hipóteses propostas foram confirmadas, posto que apresentaram valor de  $t > 1,96$  e  $p\text{-valor} < 0,05$  (LOPES *et al.* 2020). Por meio da modelagem por equações estruturais, confirmou-se que o gênero não influencia nas relações entre as dimensões do inventário de personalidade e da adaptabilidade de carreira.

Concluída a fase quantitativa do presente estudo — norteada pelos objetivos específicos de investigar a relação entre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade em

profissionais vinculados a incubadoras tecnológicas; e verificar se o gênero influencia nas relações entre as dimensões do inventário de personalidade e as dimensões de adaptabilidade de carreira —, na próxima seção serão apresentados e analisados os resultados obtidos com a análise de conteúdo, ou seja, os achados da fase qualitativa da pesquisa.

## 5.5 FASE II – ABORDAGEM QUALITATIVA

Inicialmente, na fase II, apresentam-se as análises e discussões dos resultados da etapa qualitativa da pesquisa, a qual foi operacionalizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Assim, é exposta a caracterização das participantes da pesquisa. Na sequência, analisam-se as categorias analíticas que foram definidas *a priori*, designadas como: carreira e traços de personalidade; inserção no mercado de trabalho; e políticas de gestão de pessoas em incubadoras tecnológicas. Cada uma das categorias é referenciada na sua respectiva subseção.

### 5.5.1 Caracterização do perfil sociodemográfico e socioprofissional

A fase qualitativa da pesquisa contou com a participação de 14 mulheres vinculadas a incubadoras tecnológicas. Sendo assim, para garantir a confidencialidade e o anonimato das participantes da pesquisa, na descrição dos resultados e posteriores análises, as entrevistadas foram identificadas como E1, E2, E3, E4 e assim sucessivamente, até E14, seguido da sigla do estado em que estão situadas. A caracterização do perfil das entrevistadas está descrita na Tabela 21.

Tabela 21 - Caracterização do perfil das entrevistadas

| Entrevistada  | Faixa Etária | Grau de Escolaridade                                 | Estado Civil  | Número de Filhos | Estado |
|---------------|--------------|--|---------------|------------------|--------|
| <b>E1_PR</b>  | 34 anos      | Mestrado em Engenharia de Produção                   | Divorciada    | 1                | PR     |
| <b>E2_PR</b>  | 31 anos      | Graduanda em Administração                           | Solteira      | 1                | PR     |
| <b>E3_PR</b>  | 29 anos      | Mestrado em Computação Aplicada                      | Solteira      | -                | PR     |
| <b>E4_PR</b>  | 25 anos      | Especialização em Engenharia Ágil de <i>Software</i> | Casada        | -                | PR     |
| <b>E5_PR</b>  | 25 anos      | Graduanda em Análise e Desenvolvimento de Sistemas   | Solteira      | -                | PR     |
| <b>E6_RS</b>  | 55 anos      | Mestrado em Administração                            | Casada        | 1                | RS     |
| <b>E7_RS</b>  | 37 anos      | Licenciatura em Física                               | Casada        | 1                | RS     |
| <b>E8_RS</b>  | 31 anos      | Doutoranda em Ciência do Solo                        | Solteira      | -                | RS     |
| <b>E9_RS</b>  | 30 anos      | Doutorado Engenharia Civil                           | Casada        | -                | RS     |
| <b>E10_RS</b> | 25 anos      | Mestrado em Tecnologias Educacionais em Rede         | Solteira      | -                | RS     |
| <b>E11_SC</b> | 57 anos      | Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento     | União Estável | 1                | SC     |
| <b>E12_SC</b> | 49 anos      | Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento     | Casada        | 2                | SC     |
| <b>E13_SC</b> | 39 anos      | Mestrado em Engenharia do Conhecimento               | Casada        | 2                | SC     |
| <b>E14_SC</b> | 35 anos      | MBA em Gestão de Gestão de pessoas                   | Divorciada    | 1                | SC     |

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a descrição contida na Tabela 21, constata-se que a faixa etária das mulheres entrevistadas varia de 25 a 57 anos. Em relação ao grau de escolaridade, verifica-se que 4 delas possuem o diploma de doutorado, enquanto as demais têm mestrado, especialização, MBA, ou ainda estão vinculadas a cursos de tecnologia ou gestão. Referente ao estado civil, 6 mulheres são casadas, 5 são solteiras, 2 são divorciadas e 1 está em união estável. Questionadas sobre o número de filhos, 8 mulheres disseram ter filhos, e as demais afirmaram não ter filhos. As entrevistadas estão situadas no Estado do Rio Grande do Sul (5), Santa Catarina (4) e Paraná (5). Na Tabela 22, são descritas as informações ocupacionais das entrevistadas da pesquisa.

Tabela 22 - Caracterização ocupacional das entrevistadas

| Entrevistada | Tempo na Empresa | Tempo no Cargo | Cargo exercido  |
|--------------|------------------|----------------|---|
| E1_PR        | 11 anos          | 11 anos        | Docente, Consultora e assessora em Engenharia de <i>Software</i>                          |
| E2_PR        | 4 anos           | 4 anos         | Administrativo Incubadora Tecnológica e Secretária de Ciência e Tecnologia                |
| E3_PR        | 5 anos           | 5 anos         | Programadora  |
| E4_PR        | 7 anos           | 7 anos         | <i>Web Designer</i> e Docente   |
| E5_PR        | 3 anos           | 3 anos         | Desenvolvedora de <i>Software</i>   |
| E6_RS        | 11 anos          | 4 anos         | Gestora de Incubadora Tecnológica   |
| E7_RS        | 15 anos          | 4 anos         | Docente e Coordenadora de tecnologia e inovação de Incubadora                             |
| E8_RS        | 1 ano            | 1 ano          | Gestora   |
| E9_RS        | 3 anos           | 1 ano          | Gestora   |
| E10_RS       | 2 anos           | 1 ano          | CEO e Desenvolvedora de Sistemas  |
| E11_SC       | 3 anos           | 3 anos         | Membro do Conselho Administrativo Parque Tecnológico                                      |
| E12_SC       | 1 ano            | 1 ano          | <i>Headhunter</i> de talentos na Tecnologia   |
| E13_SC       | 5 anos           | 5 anos         | Gestora de Incubadora Tecnológica   |
| E14_SC       | 2 anos           | 2 anos         | Coordenadora de <i>Talents, Remunerations e Facilities</i> e <i>Business Partner Tech</i> |

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos dados contidos na Tabela 22, percebe-se que o tempo de vínculo empregatício varia de 1 a 15 anos. Já quanto ao tempo no cargo exercido pelas entrevistas no período da coleta de dados da pesquisa, observa-se um intervalo de 1 a 11 anos. Salienta-se que todos os cargos exercidos por elas têm relação direta com a tecnologia, e tais cargos são: desenvolvedora de *software*, programadora, gestora em incubadoras tecnológicas, membro de conselho na tecnologia, *web designer*, docente na área do conhecimento da tecnologia, *headhunter* na tecnologia e *Business Partner Tech*.

Em síntese, as participantes da fase qualitativa da pesquisa são mulheres na faixa etária de 25 a 57 anos, sendo que a maioria possui ensino superior a nível de mestrado. Quanto ao estado civil, prevaleceu a participação de mulheres casadas, com no mínimo um filho. Todas possuem vinculação com a tecnologia e estão há pelo menos 1 ano na organização em que trabalham. Realizadas as descrições pertinentes à caracterização ocupacional, a próxima subseção apresenta a análise das categorias definidas *a priori*.

### 5.5.2 Análise das categorias *a priori*

Com o propósito de nortear a etapa das análises, elaborou-se um quadro-síntese incluindo o resumo das categorias, bem como dos elementos de análise do presente estudo. Tais categorias foram definidas *a priori*, ao longo do desenho metodológico da pesquisa (Quadro 22).

Quadro 22 - Síntese das categorias analíticas

| CATEGORIA DE ANÁLISE  | ELEMENTOS DE ANÁLISE                              |
|---|---|
| <b>Carreira e Traços de Personalidade</b>                         | Oportunidades                                     |
|   | Desafios  |
|   | Dificuldades                                      |
| <b>Inserção no Mercado de Trabalho</b>                            | Formação Acadêmica                                |
|   | Influências Profissionais                         |
|   | Segregação Profissional                           |
| <b>Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas</b> | Ações para Amplificação de Mulheres na Tecnologia |
|   | Políticas de Gestão de Pessoas para Mulheres      |
|   | Ascensão na Carreira                              |

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir das informações contidas no Quadro 22, em cada uma das seções a seguir foram dispostos os principais relatos das entrevistadas, de acordo com as categorias analíticas definidas — Carreira e Traços de Personalidade; Inserção no Mercado de Trabalho; e Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas —, priorizando a dinamicidade da análise dos dados.

### 5.5.3 Análise dos elementos da categoria Carreira e Traços de Personalidade

De acordo com o descrito no Quadro 22, os elementos de análise definidos para a categoria Carreira e Traços de Personalidade são Oportunidades, Desafios e Dificuldades.

### 5.5.3.1 Carreira e Traços de Personalidade: Oportunidades

Esse elemento de análise constitui parte relevante do estudo, uma vez que a tecnologia conforme já frisado, ainda é um ambiente de trabalho pouco explorado pelas mulheres. Assim, oportunidades no contexto deste estudo tem como significado as possibilidades profissionais que as mulheres encontram na profissão.

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”<sup>2</sup> e que se exige ficar muito tempo sentado à frente de um computador, com pouca interação com outras pessoas.

A partir dessas e outras percepções, é necessário criar oportunidades para mulheres adentrarem na tecnologia. Desse modo, no Quadro 23, apresentam-se alguns trechos selecionados das falas das entrevistas a respeito dessa categoria.

Quadro 23 - Proposições acerca das oportunidades

(continua)

| <i>Proposições acerca das oportunidades</i>   | <i>Palavras-chave</i>   |
|---|---|
| Tem muita, na verdade tá faltando muita gente na nossa área de TI né. [...]. A partir do momento que elas entram, na nossa região é muito difícil ficar desempregada, muito difícil né. [...] Você vê que várias empresas tão migrando pra outra área, tem agora especialista em ensinar desenvolvimento de <i>Software</i> para mulheres, você tem o Itaú que tem uma linha específica pra falar de finanças para mulheres, por que o raciocínio lógico é diferente, o formato de ver a vida é diferente né (E1_PR). | Desenvolvimento de <i>Software</i> ;<br>Finanças para mulheres.   |
| Eu vejo cada vez mais, a mulher [...] entrando no empreendedorismo, entrando nessa parte da tecnologia. Eu acho que cada vez mais, isso vai progredir né, cada vez mais mulheres vão partir pra esse lado (E8_RS).  | Empreendedorismo.   |
| A gente fez uma pesquisa recentemente na ACATE e em Santa Catarina, o que é mais demandado pelas empresas são programadoras, são desenvolvedoras de <i>software</i> , as mulheres não necessariamente escolhem isso como profissão, né. Então, assim o que que a gente tem falado dá pra ir pra uma carreira técnica na tecnologia, mas também dá pra ir pra uma gestão né (E12_SC).  | Programadoras;<br>Desenvolvedoras de <i>Software</i> ;<br>Gestão. |

<sup>2</sup> Significa uma pessoa muito dedicada aos estudos, que exerce atividades intelectuais muitas vezes inadequadas para sua idade (ASHCRAFT *et al.* 2012, p. 85).

## Quadro 23 – Proposições acerca das oportunidades

(conclusão)

| <i>Proposições acerca das oportunidades</i>  | <i>Palavras-chave</i>                            |
|--|--|
| [...] em 2016 era mais difícil, de encontrar uma mulher CEO [...] você encontrava mulheres em interliderança e aí assim em cargos técnicos, mulheres desenvolvedoras pra você ter uma ideia, o salário que eu estou oferecendo pra uma mulher que sabe R Angular é 10 mil reais [...] é 10 mil reais por mês, pra ela trabalhar comigo, mas ela tem que ter experiência na área e eu não encontro mulheres, e eu tenho uma mulher que eu consegui contratar recentemente [...]. Uma mulher no meio de 53 homens. [...] muitas delas desistem e não conseguem chegar lá, as que chegam elas se tornam mais rígidas né e muitas vezes elas acabam num viés só, por exemplo, ah elas só trabalham com <i>Front-end</i> , eu nunca tenho uma desenvolvedora <i>Full-stack</i> ou ela trabalha com redes ou ela trabalha em cargos técnicos né [...] e eu chego pra todas as empresas de tecnologia, e digo assim: “Olha, quando você for divulgar uma vaga, diga que aquela vaga também é pra mulher, pra ela sentir confortável de submeter-se aquela vaga, principalmente se ela for de liderança, porque eles colocam uma série de requisitos que às vezes pra mulher é difícil (E13_SC). | R Angular;<br>Desenvolvedora <i>Full-stack</i> . |
| [...] dentro do pilar de pessoas a gente ainda tem uma responsabilidade, de tornar o time mais diverso. [...] quando o gestor abre uma vaga, muitas vezes ele já direciona, eu quero uma mulher preta pra essa oportunidade, eu quero uma mulher nesse cargo de liderança. [...] Nós temos alguns grupos de alguns Comitês [...] um deles é o Neoleireis que fala sobre mulheres dentro de tecnologia (E14_SC).  | Liderança.                                       |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na maior parte dos depoimentos, é possível identificar que há muitas oportunidades de trabalho para as mulheres; no entanto, em alguns casos há ausência de qualificação. Nas áreas de desenvolvimento de *Software*, *Full Stack* e programação é escassa a presença de mulheres, havendo vasto campo de atuação. Além disso, a partir dos discursos das entrevistadas, demonstra-se que as organizações buscam pela diversidade, incluindo a inserção de mulheres nesses ambientes. Ademais, a gestão constitui grande parte da demanda pela atuação feminina.

Cabe destacar a exígua participação das mulheres na tecnologia. Conforme mencionado pela E13\_SC, isso se deve às dificuldades que encontram ao longo da formação e à demanda de atividades paralelas na formação acadêmica. Sob outra perspectiva, há um movimento de redes de atores para a inclusão de mulheres nesse segmento, além de mobilização das organizações para a ocupação de vagas ociosas com base na qualificação técnica das mulheres, tornando mais acessível a concessão de oportunidades de trabalho a elas.

Castellano e Rocca (2018) destacam que o aumento da participação feminina na força de trabalho nas últimas décadas tem sido associado a mudanças significativas nas oportunidades para as mulheres em termos de ocupação e rendimentos. No entanto, as disparidades de gênero no mercado de trabalho — em termos de oportunidade, segurança e participação — continuam a ser um verdadeiro motivo de preocupação nos países desenvolvidos.

Quanto às oportunidades profissionais, percebe-se que elas também estão atreladas à trajetória da carreira feminina, posto que estudos conduzidos por Pereira (2020) e Aldan (2021) frisam que as carreiras das mulheres resultam de decisões e negociações complexas — e muitas vezes dolorosas — entre preferências individuais, orientações culturais e oportunidades e restrições que mudam ao longo do tempo.

De outro modo, Savickas e Portelli (2012) asseveram que a adaptação de carreira está condicionada às circunstâncias do ambiente de trabalho, adaptando-se às constantes mudanças de tarefas e posições ocupacionais que demandam disciplina e adaptabilidade do profissional. Nesse sentido, em virtude das demandas de trabalho às quais a mulher é exposta fora do ambiente do trabalho, muitas vezes ela é impossibilitada de ocupar cargos com maior responsabilidade, como frisado pela entrevistada E13\_SC.

Na Figura 15, apresenta-se uma síntese das principais respostas das entrevistadas sobre oportunidades de carreira.

Figura 15 - Categoria Oportunidades



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com as informações da Figura 15, as oportunidades profissionais para mulheres se direcionam para o cargo de desenvolvedora de *Software*; no entanto, é mais difícil encontrar profissionais mulheres nessa área. Para Romano, Espíndola e Santos (2020), tampouco se discute a importância das mulheres nas áreas de TI. Esse debate se torna necessário quando se fala da inclusão de minorias em áreas que são mais discriminadas, tal como elaboração de políticas para ampliação da representatividade feminina, a fim de que elas não se



sintam em um ambiente tão intimidador. Na sequência, são apresentados os resultados referentes ao elemento Desafios.

### 5.5.3.2 Carreira e Traços de Personalidade: Desafios

O segundo elemento de análise da Categoria Carreira e Traços de Personalidade teve como intuito identificar os desafios que as mulheres enfrentam em suas atuações profissionais na tecnologia. 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 de estudos que busquem auxiliar na construção do conhecimento e de soluções para esses contratempos.

Na transcrição dos relatos das entrevistadas, foram mencionados elementos como a falta de credibilidade em relação à competência profissional das mulheres, como sinalizam as falas de E1\_PR, E7\_RS, E10\_RS, E11\_SC e E13\_SC. Trechos das falas são apresentados no Quadro 24.

Quadro 24 - Proposições acerca dos desafios

(continua)

| Proposições acerca dos desafios   | Palavras-chave  |
|---|---|
| [...] 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. [...] mas a mulher ela precisa sempre fazer, provar, aí eu confio né. O homem não, o homem consegue. [...] na contratação, no fechamento de contrato ainda predomina homens. E aí, eu preciso me parecer com eles né, então aí entra vestimenta, aí entra pensar na maquiagem, pensa como você vai está pra gerar confiança pra, então, pra ficar mais masculinizada, infelizmente, é isso (E1_PR). | Jovem;<br>Tecnologia;<br>Meninos;<br>Fazer;<br>Provar;<br>Confiança;<br>Vestimenta;<br>Masculinizada. |
| [...] não só a maternidade e os próprios colegas de trabalho que coloca um peso muito grande [...] eu vejo mulheres hoje que estão em cargos de liderança aqui, em Santa Rosa [...] eu tenho contato por causa da incubadora, que elas comentam casos de colegas de trabalho que cobram delas situações que não cobriam se fosse de homens, ahm [...] por exemplo, ah, tu tá num cargo de gestão hoje mas tu tem conhecimento de toda a área contábil dentro disso? Sendo que ela não precisa ter, ela precisa ter uma equipe que dê conta dessa situação que auxilie ela (E7_RS).  | Maternidade;<br>Colegas de trabalho;<br>Cobranças;<br>Conhecimento.                                   |

Quadro 24 – Proposições acerca dos desafios

(conclusão)

| Proposições acerca dos desafios   | Palavras-chave                                     |
|---|--|
| [...] essa questão de dá a impressão que não confiava tanto, que achava que eu não ia sabe tanto, por ser mulher (E10_RS).  | Confiança;<br>Saber;<br>Mulher.                    |
| [...] nos ambientes que eu entro tem alguns desafios, tem da forma como eu insiro algumas opiniões, alguns projetos, é diferente né a abordagem pra mim consegui algumas coisas, eu tenho que tomar algumas abordagem diferente daquele se fosse um homem, eu comparo a abordagem dele com o que eu acho né, e como eu faço (E11_SC).   | Opiniões;<br>Abordagem;<br>Homem;<br>Comparação.   |
| [...] até hoje, eu sou a única mulher do meio e fui durante muito tempo a única em vários contextos e novamente em 2021, eu sou a única mulher e 53 homens desenvolvedores que trabalham comigo [...]. Então, tem vários desafios dentre eles, a de aceitação do gênero, tem o preconceito de que mulheres entendem menos de matemática, e tem uma outra questão também que é o fato de eu não ter vindo primeiramente de uma engenharia, eu fui em um grau mais estratégico né (E13_SC). | Aceitação;<br>Gênero;<br>Preconceito;<br>Mulheres. |

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar as falas contidas no Quadro 24, percebe-se a ênfase dada pelas entrevistadas ao não reconhecimento de sua competência profissional. Abordadas questões sobre o conhecimento técnico que detêm, a exigência de dominas um determinado assunto e a incumbência de precisarem provar. Além disso, há preocupação quanto à vestimenta e a como se portar para a contratação de seus serviços, em uma espécie de “se despirmo de eu para se tornar mais masculinizada” para que alcancem credibilidade perante o cliente.

Conforme Li *et al.* (2019), em comparação com os homens, as mulheres são mais vulneráveis à competição em virtude das desigualdades de gênero na ocupação profissional, na procura de empresas e na diferença salarial. As argumentações das entrevistadas são evidenciadas no estudo de Hirata e Kergoat (2020), que afirma que a determinação para o melhor profissional assumir uma atividade laboral é estabelecida pelos contextos histórico e social. Em razão disso, as autoras frisam que há situações em que “a divisão sexual do trabalho não é técnica” e que a hierarquização das tarefas obedece a outros tipos de critérios, que são variáveis.

A exaustão mental — aspecto peculiar do setor de tecnologia, em função do longo tempo de trabalho em frente aos equipamentos tecnológicos —, a exigência de atualização contínua, a maternidade e a hegemonia masculina em ambientes de tecnologia são alguns elementos evidenciados nos seguintes trechos das falas das entrevistadas:

[...] eu sempre brinco que a tecnologia é uma área que mentalmente ela destrói a gente assim, é uma coisa bastante exaustiva pode não parecer né, [...] e às vezes isso dispara

uma ansiedade de necessidade de conhecer um pouco de tudo. [...] É e de forma geral [...] eu vejo muito essa questão de mulheres que são mães, donas de casa [...] as mulheres elas têm essa tendência de se preocupar muito mais em ter o tempo pra dedicar pra casa, tem o tempo pra dedicar pra família, pros filhos e então não é só o trabalho né (E4\_PR).

É os desafios [...] é um ambiente mais masculino, então as empresas de tecnologia até por formação a gente tem mais homens né em exatas do que mulheres, consequentemente eles vão e abrem as empresas de tecnologia, depois as mulheres são inseridas ou é vão até determinado patamar, mas nunca são as criadoras, as fundadoras dessas empresas, com raríssimas exceções (E12\_SC).

As falas dessas duas entrevistadas sobre os desafios da carreira na tecnologia corroboram com as pesquisas realizadas por Gjerdingen *et al.* (2001), evidenciando os esforços das mulheres para se adaptarem ao ambiente de trabalho. Cargas de trabalho desafiadoras em casa e no trabalho podem afetar a saúde mental e física das mulheres. Muitas vezes, a desigualdade nas tarefas domésticas com os parceiros tende a prejudicar a vida pessoal e profissional das mulheres. Além disso, Quinn e Smith (2018) observaram que a saúde das mulheres trabalhadoras é mais afetada em comparação a dos homens devido ao fardo do duplo trabalho: o de cuidado (não remunerado) e o profissional (remunerado).

Ao analisar as percepções das entrevistadas, desenha-se a predominância de homens no ambiente tecnológico, o que tende a impossibilitá-las de crescer na carreira, resultando nos desafios que enfrentam a todo momento: necessidade de provar competência, conhecimento e habilidade técnica do trabalho que executam. Thimóteo *et al.* (2015, p. 55) discorrem que os papéis que mulheres e homens desempenham na sociedade resulta de uma “construção histórica e sociocultural que, ao longo do tempo, acabaram sendo naturalizados e tomados pelas sociedades ocidentais modernas como da ordem cultural instituída, exercendo um peso significativo no comportamento social de ambos os sexos”.

Como forma de síntese, na Figura 16 é apresentada, a partir dos apontamentos realizados pelas mulheres, uma nuvem de palavras que indica os principais dados linguísticos, auxiliando na compreensão dos elementos de análise dos desafios.

Figura 16 - Nuvem de palavras sobre os desafios



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme visualiza-se na Figura 16, os desafios mencionados pelas entrevistadas passam a maternidade e o preconceito por ser mulher e estar inserida em um ambiente masculino. Outros fatores citados foram a juventude, pois se tem a ideia de que mulheres jovens que não possuem conhecimento nem experiência na tecnologia, e a vestimenta, que precisa ser adequada, com traços masculinos. Ainda, percebe-se a necessidade de empenho e dedicação para demonstrar conhecimento e profissionalismo na tecnologia, o que decorre das exigências, principalmente por ser um ambiente masculino. Conforme apontado pelas entrevistadas, então, esses estigmas ainda persistem. Realizadas as explanações, a seção subsequente explora aspectos das dificuldades na carreira das mulheres.

### *5.5.3.3 Carreira e Traços de Personalidade: Dificuldades*

Os elementos de análise das dificuldades captam percepções sobre contrariedades e obstáculos com os quais as entrevistadas se deparam ao longo da trajetória profissional. Diante disso, os trechos selecionados das falas apontam para esses elementos de análise, destacando as visões e o entendimentos singulares de cada mulher entrevistada, como demonstra o Quadro 25.

Quadro 25 - Proposições acerca das dificuldades

| Proposições acerca das dificuldades   | Palavras-chave   |
|---|--|
| [...] esse rótulo de burra né. Acho que isso é muito forte, principalmente na área de tecnologia [...] Deixa que pra você eu explico antes, porque a gente tem um método de aprendizado diferente né, a forma lógica diferente. Eu era muito boa em cálculo e lógica, mas eu tinha uma dificuldade enorme em programação. [...] Mas é o formato de aprendizado então, tinha problemas “soco na mesa” [...] a impaciência do professor de programação né, daquela visão assim já tá bom, “cansei de te explicar, e você não entendeu”. [...] você trabalha na engenharia de <i>Software</i> e não sabe nem programar (E1_PR).  | Rótulo de burra;<br>Dificuldade em programação;<br>Impaciência do professor. |
| [...] as mulheres têm dificuldade em chegar a esses cargos de liderança, ahm, que a liderança ela é concedida aos homens né? [...] se tiver uma escolha entre um homem e uma mulher, ahm, normalmente vai se optar por escolher o homem pra aquele cargo de gestão [...] eu vejo muito aqui na região também essa questão de que as empresas ainda perguntam pra mulher se ela já tem filhos ou se ela pretende ter porque eles vinculam a questão de que se a mulher vai ter filhos ela pode se ausentar ao trabalho porque criança vai ficar doente, ahm, né? por inúmeras questões, fazem esse vínculo (E7_RS).  | Filhos;<br>Ausência do trabalho.   |
| [...] quando eu não tava em cargo de liderança, eu tava em interliderança eu passava muito mais dificuldade, porque por exemplo, apresentei vários projetos né, a gente tem uma facilidade né de estar articulando talvez uma característica feminina de falar um pouco mais, às vezes do que alguns homens. [...] eu escrevi diversos projetos mais sempre, as pessoas tinham essa questão, de tipo ah o homem em primeiro. Ah não, mas, é porque ele tem mais experiência. Mentira, ele não tinha mais experiência do que eu, era homem. Então, tem essa questão que foi bem latente na minha vida nesses últimos seis anos é na época pra você ter uma ideia, eu reclamava tanto, que a minha filha produziu um aplicativo pra mulheres irem comigo em eventos (E13_SC). | Gênero;<br>Discriminação.  |

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados expostos no Quadro 25, percebe-se que as dificuldades mencionadas foram: árduo acesso a cargos de liderança; maternidade; exiguidade de reconhecimento profissional e de conhecimento; discriminação de gênero; problemas de ensino-aprendizagem; impaciência; preconceito de gênero; e construção de estereótipos que visam atribuir causas naturais entre homens e mulheres. 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.

Assim, em muitas situações, a mulher se encontra em desvantagem em relação ao homem para a participação no contexto econômico, político e cultural. Em que pese muitas decisões, as mulheres são excluídas das questões que envolvem a própria condição de mulher (OLIVEIRA; MELLO; RIGOLIN, 2020). Além do mais, as menções das entrevistadas vão ao encontro de pesquisas realizadas por Tumsarp e Pholphirul (2020) e Aldan (2021), em que os autores averigam haver empecilhos estruturais para a participação das mulheres, os quais estão

associados à discriminação de gênero no emprego e ao tipo de socialização e educação que ambos os gêneros recebem. Em particular, destacam-se os processos pelos quais meninas e meninos são canalizados para diferentes disciplinas e a ligação entre educação e mercado de trabalho.

Ademais, as entrevistadas mencionaram dificuldades que são visíveis por meio do “prejulgamento, preconceito em relação as mulheres” (E12\_SC), dentre outras constatações que foram extraídas dos trechos apresentados a seguir:

É então, a dificuldade assim da inexperiência, eu acredito né, teve aquela questão [...] que ficou 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, não sei tem muitas empresas que tem uma cabeça ainda muito fechada né (E3\_PR).

[...] tive dificuldades no meu primeiro emprego né, tive bastante dificuldade eu acho que muito pela cultura do lugar, onde as pessoas que tavam na gestão [...] em alguns momentos o fato de ser menina era um requisito assim que, eles olhavam com a sensação de tipo, “Ah, ela é menina, ela não vai conseguir”, sabe mais ou menos nesse sentido. [...] principalmente na parte de programação dentro da tecnologia é uma área assim que tem poucas mulheres (E4\_PR).

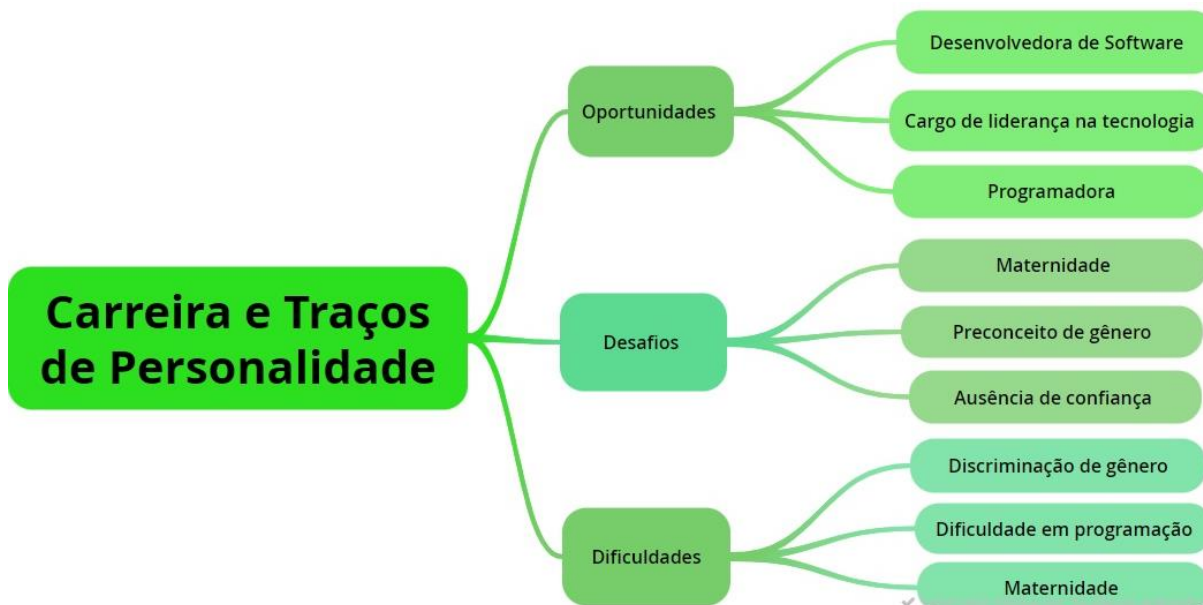
[...] na faculdade eu era a única mulher na turma, aí depois até alguns semestres depois ingressou outra [...]. Então, a principal dificuldade que eu sentia no início era da integração, aí depois eu fiz amizade claro, mas tu deves imaginar como que é né, tu tá sozinha numa sala só com homens (E10\_RS).

Ao analisar as falas dessas três entrevistadas, parece correto afirmar que, em muitas situações, a mulher é subestimada pela sua competência, sua experiência e seu conhecimento. Esses fatores tendem a reprimir e desvalorizar o potencial profissional que a mulher tem e, em muitos casos, levá-las à desistência de seguir carreira na tecnologia. É perceptível também que a menção de preconceito e discriminação de gênero é recorrente nas falas das entrevistadas e, que muitas vezes, os acontecimentos remetem a adversidades que ocorrem de modo velado.

Com base em Patterson e Benuyenah (2021), a tendência histórica sugere que as mulheres têm oportunidades limitadas e que, uma vez que empregadas, correm o risco de receber salários mais baixos e ser vítimas de discriminação de gênero, aspectos que provêm de cultura histórica patriarcal. Em relação aos cargos exercidos pelas mulheres, Maurer e Potlogea (2021) pontuam que, à medida que os cargos se tornam mais elevados hierarquicamente, o número de mulheres se faz cada vez mais escasso. Contudo, apesar das dificuldades, há mulheres que investem progressivamente na carreira de tecnologia e buscam dar voos mais altos dentro das organizações — mesmo que, para isso, tenham que deixar de lado outros projetos de vida e assumir os desafios do mercado de trabalho.

A Figura 17 apresenta a síntese da categoria Carreira e Traços de Personalidade, evidenciando os principais resultados com seus respectivos elementos analíticos — Oportunidades, Desafios e Dificuldades.

Figura 17 - Síntese da categoria Carreira e Traços de Personalidade



Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do resumo esquemático disposto na Figura 17, nota-se que, para o elemento Oportunidades, emergiram apontamentos pertinentes ao campo profissional das mulheres na tecnologia, como desenvolvedora de *Software*, cargo de liderança na tecnologia, programadoras e desenvolvedora *Full Stack* e Angular. Essas ocupações, na tecnologia, sobressaíram-se nas elocuições das entrevistadas, principalmente pela escassez de profissionais mulheres nessa área de mercado de trabalho. No estudo desenvolvido por Hirata e Kergoat (2021), os resultados evidenciaram que, para além do campo do trabalho, observou-se que a baixa aderência de mulheres no âmbito tecnológico não se reflete no campo profissional, mas também decorre da baixa inserção de mulheres nos cursos direcionados à área tecnológica.

No que tange os Desafios, elementos como maternidade, preconceito de gênero e falta de confiança foram mencionadas nas entrevistas. Além disso, a cobrança demasiada de conhecimento e competência técnica, a maneira de se vestir, a forma de expor ideias, entre outros fatores, perfazem desafios contínuos na carreira profissional das mulheres, exigindo maior preparo técnico para a ocupação laboral. Em relação às Dificuldades, a discriminação de



gênero, a dificuldade de programação e, novamente, a maternidade são recorrentes nas percepções das mulheres.

Estudos empíricos sobre a participação da mulher na força de trabalho (MEHROTRA; PARIDA, 2017; TUMSARP; PHOLPHIRUL, 2020) evidenciam que a maternidade diminui a probabilidade de participação no mercado de trabalho, pois as questões sociais e as normas culturais tendem a restringir as escolhas de mulheres que são mães. Essas decisões se devem ao atendimento dos deveres de administração familiar e maternidade. Além do mais, outras evidências explícitas no estudo se concentram na desigualdade de gênero, disparidade salarial e qualificação profissional em relação aos homens.

Após a descrição dos aspectos que norteiam a categoria de análise Carreira e Traços De Personalidade, a seção seguinte apresenta e discute os resultados da categoria Inserção no Mercado de Trabalho.

#### **5.5.4 Análise dos elementos da categoria Inserção no Mercado de Trabalho**

A categoria de análise Inserção no Mercado de Trabalho é conceituada nesta tese por meio de três elementos de análise: Formação acadêmica; Influências profissionais; e Segregação profissional, as quais são apresentadas nas próximas subseções.

##### *5.5.4.1 Inserção no Mercado de Trabalho: Formação Acadêmica*

A análise do elemento formação acadêmica faz referência ao reconhecimento pelo saber e qualificação técnica que as mulheres possuem, tal como se a formação supre o mercado de trabalho da tecnologia. Muitos trechos demonstram a percepção das participantes sobre esse quesito.

A E9\_RS afirma: “*o que eu percebo assim que normalmente as mulheres são mais aplicadas que os homens né*”. Isso reforça a afirmativa a E3\_PR: “*Então, eu acho que a mulher na área de TI, ela se dedica muito, ela estuda mais, se dedica mais. Eu acho mais nesse sentido do esforço, assim sabe*”. As afirmações da E9\_RS e E3\_PR, revelam que as mulheres são mais dedicadas se comparadas aos homens. Isso também é apontado pelas demais participantes, acrescido da importância da continuidade de busca por qualificação profissional, como exposto nos trechos selecionados das falas.



[...] hoje em dia, o diploma em si, ele é muito valorizado [...] principalmente na área de tecnologia [...] esse contato direto que ocorre entre coordenação de curso e empresas, ahm, buscando currículos de pessoas que já estejam, ahm, cursando a graduação [...] é muito grande e isso mostra a valorização que se tem hoje em cima de um diploma profissional [...] nós chegamos inclusive, a promover pós-graduações na área de tecnologia para qualificar os nossos egressos, não existia aqui na região [...] pós-graduações e cursos específicos que dessem para eles uma qualificação maior (E7\_RS).

[...] a mulher tem assim trezentas mil jornadas, mesmo assim ela tá investindo mais em formação e conhecimento, ela só não tá mostrando isso. E a gente tem mais medo de arriscar do que os homens, para mim não falta ela não tá deixando a desejar no que diz respeito a adquirir mais conhecimento não até formações melhores, ela tá deixando a desejar quando ela precisa mostrar que ela tem esse conteúdo (E12\_SC).

Algumas das entrevistadas afirmaram que, em geral, as mulheres possuem mais conhecimento e formação acadêmica que os homens. De acordo com a fala da E7\_RS, o diploma se torna um diferencial profissional e, a partir disso, foram feitos esforços para instituir cursos de pós-graduação na tecnologia, a fim de promover aprimoramento profissional com base na demanda do mercado da região.

Segundo a pesquisa de Estatística de Gênero, realizada pelo IBGE (2021), o nível de escolaridade das mulheres, como já mencionado anteriormente, é superior ao dos homens, sendo que, entre eles 21,5% frequentavam o ensino superior, ao passo que 29,75% frequentavam. Cabe ressaltar, que embora se evidencie uma ampla vantagem em relação ao acesso ao ensino superior de maneira geral, as mulheres enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, especificamente nas mais ligadas às ciências exatas e à esfera da produção (IBGE, 2021).

Notadamente, a E12\_SC destaca a exaustiva jornada de trabalho à qual a mulher é condicionada, mas que esse não é fator de obstáculos quando se trata de aperfeiçoamento profissional. No entanto, segundo a E12\_SC, o medo e a introspecção constituem barreiras que impedem a mulher de se posicionar diante de questões profissionais, principalmente quando ela é convidada a participar das decisões organizacionais.

Assim como os relatos da entrevistada E12\_SC, Tabak (2007) e Hirata (2021) inferem que ainda faltam incentivos oriundos da sociedade, na qual a mulher não é estimulada a se ver como profissional das áreas de exatas e tecnologia. É notório que falta de conhecimento por parte da mulher — principalmente durante a educação básica — sobre os campos na área científica de tecnologia, uma vez que são consideradas áreas masculinas. Para as autoras, as mulheres sofrem impacto de vários fatores que as desestimulam a seguir e continuar na tecnologia, havendo destaque para a gravidez, os preconceitos, o cuidado com filhos, o

casamento, a dificuldade em alcançar postos estratégicos e de gestão, os baixos salários e o medo de pressão social.

Em contrapartida, alguns trechos das entrevistas demonstram obstáculos em relação à oportunidade de estágio supervisionado, impactando na futura atuação profissional. Ademais, novamente, o ônus do trabalho, as exigências de constituir família, os afazeres domésticos e a autossabotagem são pontos recorrentes nas falas das entrevistadas. A seguir, são apresentados os fragmentos das falas, sendo possível verificar a percepção acerca da Formação Acadêmica.

Quadro 26 - Proposições acerca da formação acadêmica

| Proposições acerca da formação acadêmica  | Palavras-chave   |
|---|--|
| <p>[...] é pra mim fica muito nítido que a questão da mulher e o homem existe uma diferença de tempo disponível, muito grande sabe. A mulher tá em casa, ela tá muito mais preocupada com coisa que ela tem que faz, se tem filhos principalmente né, geralmente ela que vai lá dá atenção, é come, é coloca pra dormi, é tudo. Aí já acabo a noite ela tá exausta, não consegue nem pensar em para e senta na frente do computador e estudar né, no outro dia já tem que trabalha de novo e é aquela coisa. Já o homem, ele é um pouco mais tranquilo nesse aspecto né, e acaba por a mulher já está ali fazendo aquele trabalho, acaba ficando menos carga de casa, vamo dizer assim, pra ele e acaba consequentemente, ficando mais leve e tendo mais tempo pra dedicar algumas horas de estudo, ou coisas nesse sentido (E4_PR).</p>  | <p>Diferença de tempo.</p>   |
| <p>[...] menos mulheres se formam uma faculdade [...] menos ainda fazem mestrado, por exemplo, ou fazem uma pós. E muitas vezes, a mulher ela, é mais cobrada pela sociedade em geral de construir uma família do que ter uma carreira sólida né? [...] não é que as pessoas pensam que as mulheres são menos capacitadas, na real, tem menos mulheres, capacitadas, [...] vai da gente tentar mudar essa cultura né? [...] porque realmente a mulher é muito mais cobrada para ter uma família, ter um filho, cuidar do filho, do que o homem (E5_PR).</p>   | <p>Cobranças sociais;<br/>Construção de família;<br/>Menos mulheres capacitadas.</p> |
| <p>[...] muitas mulheres elas terminam a faculdade às vezes elas não conseguem exercer a profissão por falta de oportunidade de estágio [...] primeiro por falta de oportunidade de alguém empregar uma mulher porque eles ficam preocupados que elas não tenham o mesmo conhecimento, e eles não auxiliem elas a desenvolverem, um exemplo, quando são mulheres que trabalham com dados assim, engenheiras de dados [...] essa competência tem sido muito exigida na região onde eu atuo e as mulheres elas precisariam ter por exemplo, um curso de excel, de Bi ai uma outra coisa que não é inserido no contexto da graduação, que não tá incluso lá na ementa do MEC. Mas os homens, por não ter esse terceiro turno, eles conseguem fazer esses cursos extras né, que a mulher não consegue, então muitas vezes elas não têm essa mesma competência. [...] as vezes tu se surpreendes, aparece cada currículo de mulher assim, que tu fica pensando, “Meu deus, que horário que ela fez isso” (E13_SC).</p> | <p>Falta de oportunidade de estágio;<br/>Emprego para mulheres.</p>                  |

Fonte: Dados da pesquisa.

Como é possível observar no Quadro 26, as falas das mulheres entrevistadas mostram situações reais que ocorrem com elas e com colegas próximas. A disponibilidade de tempo é fator preponderante para direcionar as capacitações que são pertinentes à tecnologia, uma vez que esse campo de atuação exige a permanente atualização profissional. Porém, no caso das

mulheres, o tempo é escasso por questões familiares, cuidados com os filhos, tarefas que são predominantemente ou exclusivamente realizadas por elas no trabalho doméstico. À vista disso, Hirata (2012) argumenta que a figura da relação de trabalho integral faz com que as mulheres, ao adentrarem no sistema de trabalho, defrontam-se com uma estrutura orientada à normalidade masculina, o que dificulta compatibilizar o trabalho remunerado com o trabalho de cuidado e a vida pessoal e comunitária.

Percebeu-se nas entrevistas que, para além do vínculo com um curso superior, é necessário aprimoramento extratrabalho. Isso, em algumas vezes, dificulta a mulher de ingressar em curso de pós-graduação em virtude da alta carga horária que os cursos demandam para a qualificação. Outras constatações dizem respeito às responsabilidades financeiras, aos cuidados com filhos e à responsabilidade de gerir equipes.

É essa é uma coisa que eu enfrento né, tipo não tenho filho, não tenho marido, [...] mas eu enfrento no sentido de que realmente tem que tá em constante é aprendizado, tem que tá estudando sempre. E eu tô passando por isso justamente agora que a gente tá com essa equipe de dez programadores né. Então, a gente tá fazendo uma transição pra uma tecnologia, um modelo de programa, que é um pouquinho mais complexo e que eles estão estudando, alguns já sabem, e eu não tenho tanto conhecimento quanto eles. Então, eu tô liderando uma equipe que tem mais conhecimento do que eu, e daí eu passo por vários momentos assim de me autosabota, ou do síndrome do impostor né, de pensar como que eu tô liderando uma equipe que sabe mais do que eu (E10\_RS).

A minha realidade é um exemplo, eu sou mãe solo, então toda a responsabilidade tanto financeira quanto de atenção com a minha filha recai sobre mim. Mas isso não se leva em conta, enquanto eu tô aqui executando o meu trabalho, eu sou avaliada pela entrega técnica que eu faço né (E14\_SC).

A síndrome do impostor mencionada pela E10\_RS é caracterizada pela crença do indivíduo de que todo sucesso por ele conquistado está atrelado a fatores como sorte, charme, enganação ou pelo acaso, e não por merecimento, talento, esforço ou competência. Sendo assim, as pessoas afetadas pela síndrome do impostor frequentemente comparam seu desempenho com o de outras pessoas, destacando suas deficiências e ressaltando as potencialidades de outrem, além de viverem constantemente com medo de serem descobertas por fraudes (HENNING; EY; SHAW, 1998; HOUSTON, 2015). O aparecimento da síndrome do impostor relatado pela entrevistada tende a ocorrer pelas circunstâncias precarizadas de trabalho, como estresse vivenciado por trabalhadores subordinados a condições de excesso de trabalho para corresponder ao alto grau de exigência a eles imposto, no sentido de potencializar sua produtividade em prol de maiores resultados (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

Quando questionadas se a formação das mulheres na tecnologia supre as demandas atuais do mercado, houve manifestações unânimes das entrevistadas selecionadas, conforme ilustra a Figura 18.

Figura 18 - Formação acadêmica e mercado



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme é possível visualizar na Figura 18, os trechos das falas selecionadas revelam que a formação acadêmica das mulheres não supre a demanda do atual mercado de tecnologia. As argumentações se referem ao escasso número de mulheres ingressando no ensino superior nas áreas tecnologia e ao índice de evasão no período de formação acadêmica das mulheres, que é bem maior quando comparado ao dos homens; ademais, há inúmeras vagas ociosas para ambos os gêneros. Esses fatores influenciam para que a demanda de profissionais do mercado de tecnologia não seja suprida.

Analisando essa relação entre formação acadêmica e demanda do mercado de trabalho na tecnologia, Samulewicz *et al.* (2012), Quirino *et al.* (2016) e Tumsarp, Pholphirul (2020) afirmam que há um desalinhamento entre os cursos universitários e a demanda do mercado de trabalho. Acrescentam que a falta de consciência de que o emprego em tecnologia ainda está marcado pelo preconceito de gênero e pela falta de mulheres referência na área poderiam incentivar as alunas sobre as oportunidades nesse segmento.

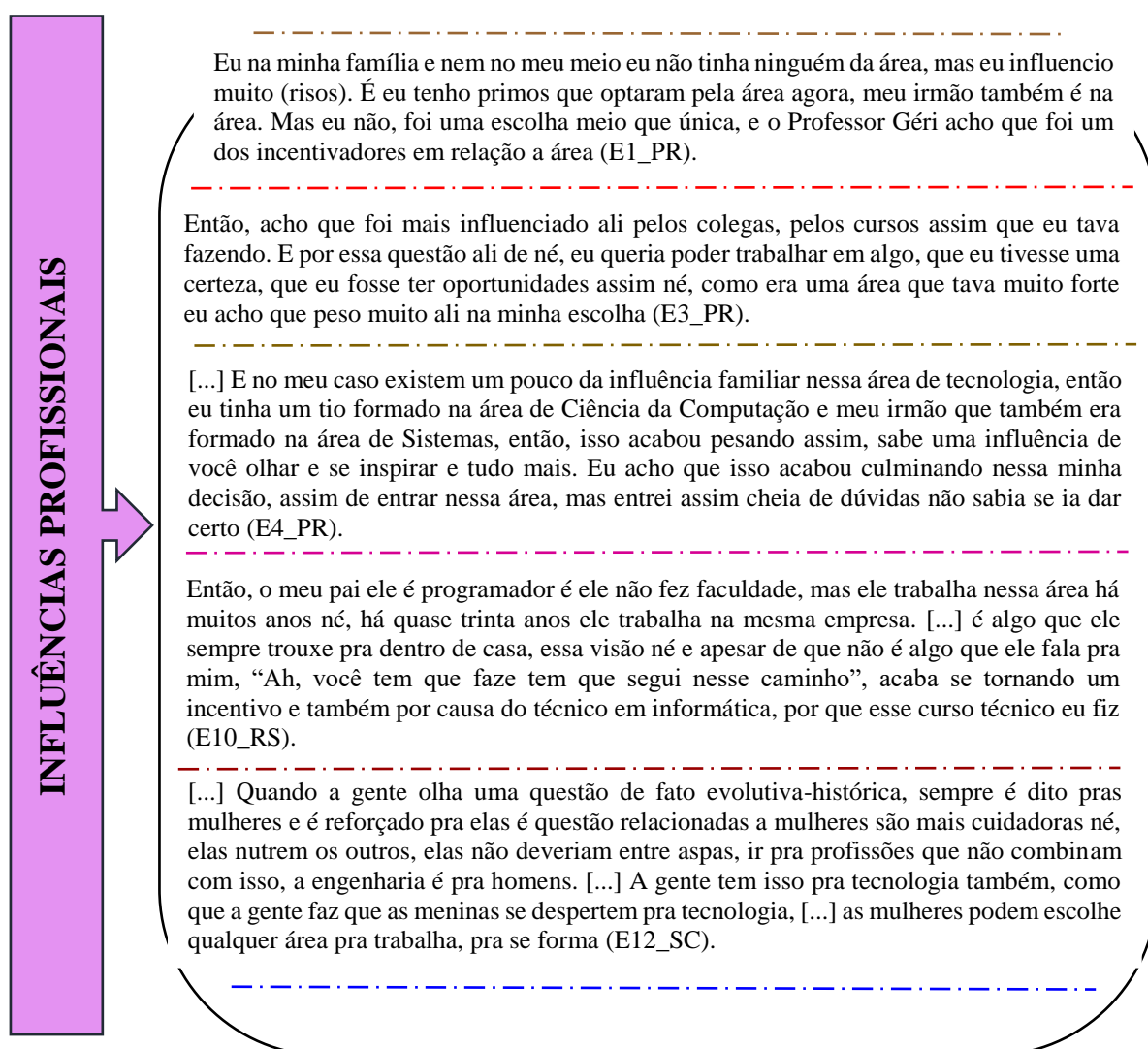
A seguir, a próxima subseção apresenta o elemento analítico Influências Profissionais.

#### 5.5.4.2 Inserção no Mercado de Trabalho: Influências Profissionais

Influências Profissionais compreendem as motivações e a intervenção de algo ou alguém para ingressar na tecnologia. Assim, as entrevistadas foram abordadas para compreendermos a escolha da profissão, verificando se houve ou não influências profissionais no início e/ou ao longo de suas trajetórias profissionais.

Na Figura 19, ilustram-se os apontamentos das percepções das entrevistadas em relação às influências profissionais, destacando a relevância para o mercado de trabalho.

Figura 19 - Elementos de análise – Influências profissionais



Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar as respostas contidas na Figura 19, percebeu-se que todas as mulheres, de alguma forma, foram influenciadas para optarem pela tecnologia como profissão. Assim,

familiares com formação em tecnologia, professores e colegas de curso técnico formam o contingente determinante para a decisão de escolha na carreira. Para Rutledge e Madi (2017), conscientemente ou não, a influência dos pais em relação à tomada de decisão dos filhos sobre a carreira é, muitas vezes, considerada em função do gênero. Ademais, a influência profissional dos pais a esse respeito é considerada mais marcante em sociedades “conservadoras” — nas quais o papel e o *status* das mulheres são subjugados —, assim como em contextos em que ocorre segregação de gênero (COHEN, 2006; RUTLEDGE, MADI, 2017; HIRATA, 2021).

O estudo de Torres *et al.* (2017) evidencia que as meninas possuem baixa identificação com disciplinas exatas e que existe a concepção de que os homens têm maiores habilidades em cálculos. Isso levou as meninas a escolherem cursos superiores considerados popularmente como “femininos”, relacionados a humanidades ou ao cuidado, como medicina, enfermagem, estética e pedagogia, que são associados a tarefas supostamente exercidas pelas mulheres no âmbito privado, como os cuidados com a família e com a casa.

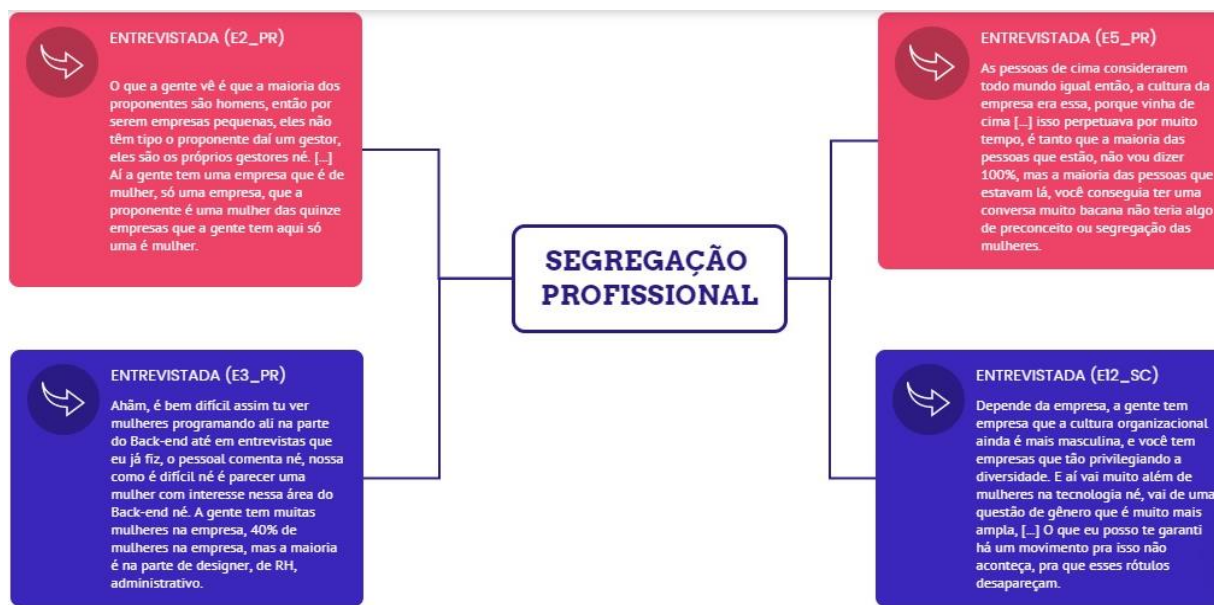
Realizadas as explanações, a próxima subseção versa sobre a Segregação Profissional.

#### *5.5.4.3 Inserção no Mercado de Trabalho: Segregação Profissional*

Neste item, é descrita a predominância efetiva de um dos gêneros numa profissão específica — neste caso, na tecnologia. O questionamento intenta compreender qual a percepção das entrevistadas quanto à segregação profissional no ambiente de trabalho ao qual estão vinculadas.

Os fragmentos das falas selecionadas sobre a segregação profissional são apresentados na Figura 20.

Figura 20 - Segregação profissional



Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise dos trechos das falas das mulheres, observa-se que a cultura organizacional influencia muito a condição de haver ou não segregação profissional entre os gêneros. Assim, a postura da equipe estratégica impacta o comportamento de todos os membros da organização. O relato da E2\_PR revela a diferença entre homens e mulheres na direção das empresas incubadas, havendo predominância de homens nesse espaço da tecnologia, conforme apontado por Tabak (2007), Machado (2020) e Hirata (2021).

Em outros casos, como relatado pela E3\_PR, a segregação profissional se dá pela formação acadêmica, ou seja: na área de programação como *Back-end* há mais dificuldade de encontrar mulheres. Isso resulta no fato de os homens ocuparem mais cargos de programação, e as mulheres serem direcionadas a cargos da administração. A cultura organizacional é recorrente na fala da E12\_SC, afirmando que esse é um aspecto decisivo e preponderante para que ocorra a segregação profissional ou não, bem como é perceptível uma mobilização dos profissionais para que a diversidade, independentemente de gênero, seja praticada nos ambientes organizacionais, especialmente em incubadoras tecnológicas.

Em relação a esse elemento de análise, Ricketts e Bernard (2015) elucidam que altos níveis de segregação ocupacional por gênero nem sempre se traduzem em narrativas sobre dominação masculina ou desvantagem feminina — especialmente no mundo em desenvolvimento. O enraizamento histórico-cultural é um dos componentes que intensifica tal



segregação profissional, moldando indevidamente as atitudes dessa discrepância entre os gêneros.

Sob o viés de Oliveira, Melo e Rigolin (2020), a segregação profissional tende a alimentar o fenômeno denominado “teto de vidro”, que é uma metáfora para estruturas formais e preconceitos subjacentes que criam obstáculos para o acesso das mulheres e a progressão de suas carreiras em áreas tecnológicas, assim como para alcançarem altas hierarquias organizacionais. Outros fragmentos das entrevistas reforçam a segregação profissional no ambiente organizacional tecnológico, a qual, muitas vezes, ocorre de modo velado, resultando em bloqueios para assumir cargo de maior responsabilidade, como descrito no Quadro 27.

Quadro 27 - Proposições acerca da segregação profissional

| Proposições acerca da segregação profissional  | Palavras-chaves   |
|--|---|
| As mulheres ainda elas se sentem elas querem assumir papéis com menos dificuldade sabe, eu vejo que elas se bloqueiam muito, elas acreditam na crítica demais. [...] “Não, eu não tô preparada”, “Não, vão me criticar”, então eu vejo que ainda, tem esse posicionamento delas, e a falta de respeito dos homens em relação a isso, não é todos, entende, “mas quem é você, pra estar dizendo”, “quem é você”, porém, eu vejo que aí entra um perfil muito comportamental que depois que elas assumem esse papel não tem né, elas executam com uma excelência o que elas vão fazer descomunal (E1_PR).  | Bloqueio;<br>Críticas;<br>Falta de respeito dos homens. |
| [...] 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 [...] outra questão também que é o fato de que na área é natural, já é mais homens que mulheres atuando nessa área. Por que naturalmente quando você soma o total de colaboradores sempre a maioria é homens sabe, todas as empresas que eu trabalhei até hoje, todas as equipes que eu trabalhei até hoje, sempre a maioria foi homens. Nunca chegou a ficar igualitário sabe [...] Eu já nem espero diferente, então é natural que o número de homens sendo maior na equipe (E4_PR). | Predominância masculina.                                |
| Eu acho que dependendo do lugar há, não vou dizer que não há.[...] Mas a gente tem ainda muitos lugares, a gente ouviu muita coisa né mesmo dentro de tecnologia, existe muitas coisas absurdas acontecendo dentro das organizações que aí tá muito relacionada a cultura daquela organização né.[...] E aí acontece também o contrário né, esses dias eu fiz uma entrevista de desligamento com uma profissional que tava saindo do nosso time, e ela falou que não se sentia confortável com todas as ações que a gente fazia pra incentivar, pra ampliar o espaço, de mulheres em tecnologia por que ela achava que ao fazer isso, diminuía a importância da conquista técnica dela (E14_SC).                       | Cultura Organizacional.                                 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Os trechos das entrevistas contidos no Quadro 27 mostram receio por parte das mulheres para assumirem cargos com maior responsabilidade técnica. Esse receio ocorre em virtude do



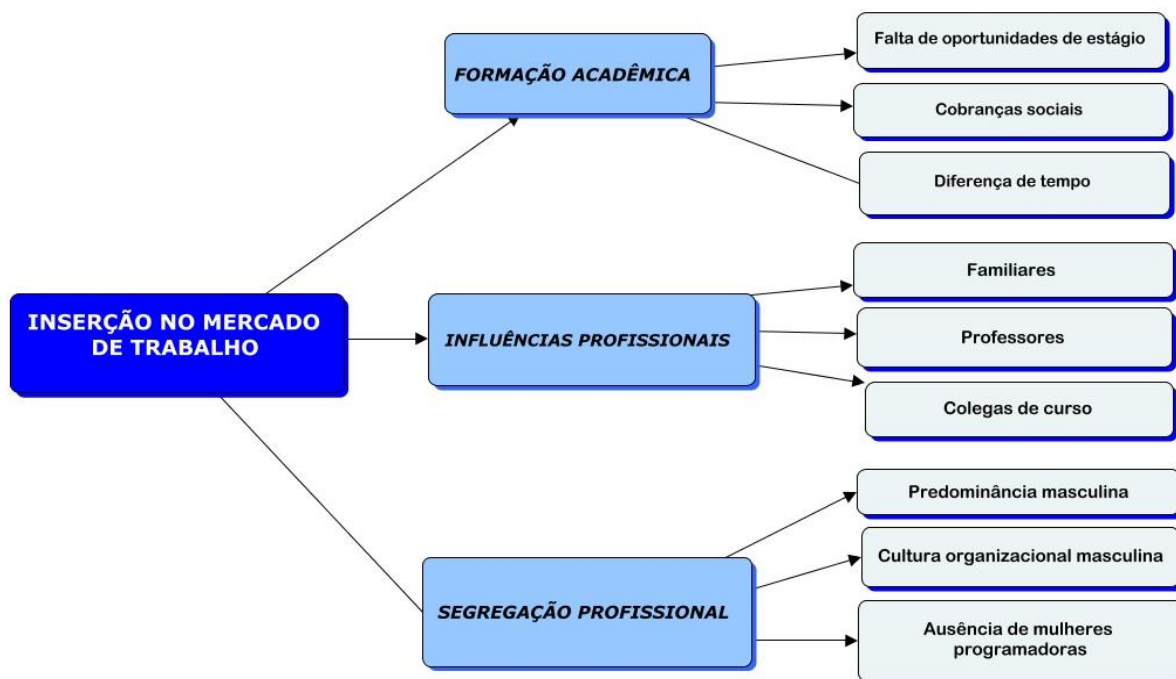
recebimento de críticas de colegas de trabalho, havendo, em alguns casos, até mesmo a falta de respeito com as mulheres, conforme destacado pela E1\_PR.

A E4\_PR frisa que a segregação existe e isso é tido como “normal”, uma vez que o ambiente de tecnologia é preponderantemente masculino, considerando irrefutável que cargos estratégicos e de gestão estejam sob a responsabilidade dos homens. A revelação da E14\_SC é um tanto quanto inesperada: ela quando menciona que, em uma entrevista de desligamento, a profissional afirma “[...] *que não se sentia confortável com todas as ações que a gente fazia pra incentiva, pra amplia o espaço, de mulheres em tecnologia*”. O ocorrido é inesperado, posto que a intenção da gestão era promover a diversidade e, para além disso, ampliar os espaços da mulher na tecnologia; no entanto, a profissional não se identificava com as ações que tinham como pauta a igualdade de gênero no ambiente organizacional.

Para Santos (2019), é imprescindível a elaboração de pesquisas, estudos e políticas públicas que investiguem a segregação profissional no sentido de demonstrar que há segregação estrutural dos postos de trabalho, uma vez que a desigualdade que as mulheres enfrentam em relação à permanência nos postos que ocupam faz com que elas estejam em situação de maior precariedade em relação aos seus pares masculinos.

Frente ao exposto, na Figura 21 apresenta-se os principais resultados da categoria de análise – Inserção no Mercado de Trabalho e de seus elementos analíticos.

Figura 21 - Síntese da categoria Inserção no Mercado de Trabalho



Fonte: Dados de pesquisa.

Os resultados expressos na Figura 21 demonstram que existem algumas barreiras para a formação acadêmica das mulheres, dentre as quais se destacam falta de oportunidade de estágio, cobranças sociais (matrimônio, filhos e afazeres domésticos) e diferença de tempo entre homens e mulheres para se dedicarem ao aperfeiçoamento profissional. Citou-se, também, que familiares, professores e colegas de curso foram influências centrais na escolha da tecnologia como profissão. Em relação, à segregação profissional relatou-se que predominância masculina, cultura organizacional contemplando mais homens no ambiente e ausência de mulheres — principalmente na programação — são tidos como elementos que denotam o distanciamento de oportunidades entre o público feminino e o masculino.

Para Mansour *et al.* (2020), a separação entre a vida familiar e o trabalho remunerado foi o principal padrão da força de trabalho, com mulheres responsáveis pelas tarefas domésticas e os homens pelo trabalho remunerado fora de casa. A divisão sexual do trabalho e a exclusão da mulher do mercado de trabalho foram associados, principalmente, a atitudes tradicionais e normas sociais. No entanto, a ideia de divisão de trabalho entre homens e mulheres — denominada segregação do mercado de trabalho — existe de maneira global, até mesmo em países ocidentais, antes da revolução industrial.

O presente estudo apresenta, na sequência, a categoria analítica Políticas De Gestão De Pessoas e seus respectivos elementos de análise, com base nos trechos das falas coletadas nas entrevistas.

### **5.5.5 Análise dos elementos da categoria Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas**

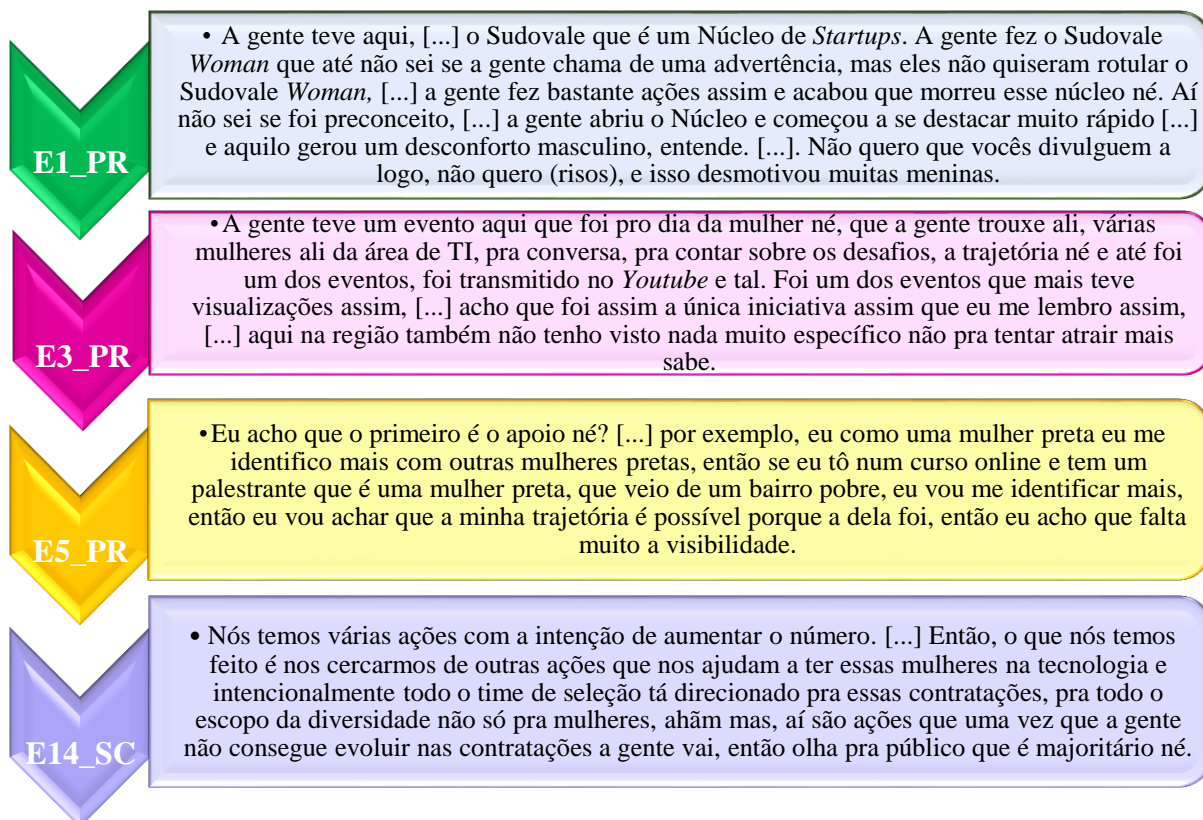
A categoria de análise Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas pode ser definida por meio de três elementos de análise: Ações para ampliação de mulheres na tecnologia; Ascensão na carreira; e Programas de gestão de pessoas para mulheres. Essas categorias são estruturadas nesta seção.

#### *5.5.5.1 Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas: Ações para ampliação de mulheres na tecnologia*

As ações para a ampliação de mulheres no ramo da tecnologia pressupõem que práticas são executadas com o intuito de aumentar o ingresso de mulheres na tecnologia. Assim, esta seção apresenta a percepção das mulheres em relação a esse quesito.

Questionadas sobre as ações que as incubadoras realizam e/ou ainda poderiam realizar acerca do aumento de mulheres nas atividades laborais, observaram-se contraposições sobre a referida pergunta. Assim, alguns fragmentos das falas são ilustrados na Figura 22.

Figura 22 - Ações contingenciais para ampliação de mulheres na tecnologia



Fonte: Dados da pesquisa.

As falas trazidas na Figura 22 indicam que há iniciativas com a finalidade de aumentar o número de mulheres na tecnologia. A E1\_PR, por exemplo, conta que aconteceu um movimento de mulheres para promover uma, porém não houve êxito e o grupo acabou por findar. A entrevistada ainda relata que, a tentativa seguinte de criar um Núcleo de mulheres “gerou um desconforto masculino” e também não foi avante.

A E5\_PR destaca o apoio e a identificação com uma profissional que teve trajetória semelhante à sua, o que acabou por impulsionar seu desejo de pertencer e seguir carreira na tecnologia. Eventos e palestras são iniciativas que também contribuem para a ampliação de mulheres na tecnologia, segundo a E3\_PR.

A E14\_SC frisa a importância de haver ações que possam dar suporte à inserção e à ampliação das mulheres na tecnologia e que contribuam para um ambiente de profissionais para a diversidade. Em consonância às representações femininas na carreira de tecnologia, Souza (2018) e Haddad (2019) ressaltam que profissionais mulheres na tecnologia que sirvam de modelo, pela sua visibilidade técnica e seu profissionalismo, são reconhecidas como importantes para encorajar mulheres jovens a considerarem uma carreira de tecnologia.

Santos (2019) destaca a relevância de projetar ações com vistas a um significativo aumento das mulheres na tecnologia; porém, reforça que a participação feminina no mercado de trabalho por si só não tem a capacidade de eliminar os problemas de segregação ocupacional, e disparidade de gênero — como de fato não eliminou, embora tenha abrandado esses pontos.

Apesar dos relatos apresentados na Figura 22, a E2\_PR sinaliza que ações que visam à amplitude da participação feminina na tecnologia não ocorrem no ambiente das incubadoras em que está inserida. A entrevistada afirma:

Não, não. Realmente, eu não vejo nada disso. [...] Mas ação nem na incubadora, nem no Parque Tecnológico, eu não vejo esse tipo de tentar fomentar o mercado feminino, aqui dentro né. Eu não vejo isso. Talvez seja uma falha até nossa né, de não incentivar né, mas não tem nada disso (E2\_PR).

Outras constatações dizem respeito ao incentivo acadêmico como fonte para fomentar a ampliação das mulheres na tecnologia, assim como empresas de tecnologia, priorizando ações pontuais e efetivas, não apenas meros discursos institucionais. Esses achados são apresentados nos trechos que seguem:

[...] tem muito a ver com o mundo acadêmico e as opções delas né, enquanto academia por que as tecnologias que a gente tem recebido dentro da incubadora, cada vez mais tem vindo oriundas de grupos de pesquisas né, então isso aí tem bastante a ver com a área da tecnologia que elas vêm. [...] acredito que essas barreiras a nível de mundo acadêmico já tenham caído e isso reflete dentro da Incubadora a nível de tecnologia (E6\_RS).

Eu tenho visto, mas caminhando a passos muito pequenos. As empresas tão demandando sim, você vai vê muitas empresas é promovendo vagas pra inserção de mulheres né [...] vejo um movimento muito grande das empresas, algumas pelo politicamente correto, é “ah, eu tenho mais mulheres, então eu faço propaganda disso”, ou “eu tô trabalhando a diversidade”, mas não estão de fato preparadas pra receber as mulheres, ou preparadas pra ter a diversidade, sabe (E12\_SC).

Corroborando as falas das entrevistadas E6\_RS e E12\_SC, Aldan e Öztürk (2020) analisam a melhoria no desempenho educacional das mulheres que auxiliam no seu direcionamento profissional e, além disso, as prepara com qualificação e formação técnica para exercerem a profissão. Assim, a educação e (principalmente) a pesquisa exercem um papel importante na lapidação das mulheres para o mercado de trabalho, especialmente quando se trata da tecnologia. Oliveira, Mello e Rigolin (2020) reiteram que caberá construir e acompanhar continuamente novas séries temporais com o propósito de verificar se as tendências de ampliação de orientação e autoria feminina serão mantidas, verificando seu impacto na redução da sub-representação de gênero no mercado de trabalho em tecnologia.

Esperam-se também práticas de ampliação e inserção de mulheres na tecnologia que sejam incentivadas pelas organizações, por meio de oficinas, palestras, cursos, *workshops*, seminários — e, para além disso, que as iniciativas organizacionais não sejam meros discursos institucionais.

Na oportunidade, as entrevistadas também foram questionadas sobre políticas públicas que tenham o intento de promover a ampliação e adesão de mulheres na tecnologia, e que sejam realizadas por instituições educacionais, sociedade civil e organizações. A E4\_PR afirmou que empresas não possuem programas com a finalidade de aumento de mulheres: *“Não, não só no caso de associações né, como na Associação Catarinense de Tecnologia, ela tem essa vertical mulher, dentro da pré-incubadora, dentro de incubadoras voltadas pra mulher. Mas da empresa em si, não tem uma política para mulheres, não... desconheço”* (E13\_SC).

A E5\_PR também afirma desconhecer iniciativas para o aumento de mulheres na tecnologia: *“Olha conhecimento a respeito disso eu não tenho (...) aqui eu não vi também. As mulheres mesmo na área da tecnologia não, tem as políticas em geral né? tipo fomentar o mercado tecnológico aqui, mas voltados para as mulheres não”*. A seguir são apresentados outros achados decorrentes deste questionamento.

Não, não tenho conhecimento. Mas acredito que nenhuma delas tenha isso né, pelo pouco assim que a gente conversa que a gente ouve. Eu, particularmente nunca ouvi falar disso aqui dentro né. Eu acho que é um, é uma demanda bem grande assim agora eu conversando contigo, eu começo a perceber que isso não existe, e o porquê não existe né. (E2\_PR).

Ahã, aqui em Pato Branco eu não me recordo de nenhuma ação assim muito intensiva, pelo menos focando em mulheres de nenhuma empresa, de nenhuma instituição, quando tem é de forma aberta né, geralmente pra qualquer pessoa. Mas como sempre tem menos mulheres né, mas específico direcionados a mulheres não me recordo de nenhuma. [...] geralmente são empresas de maior porte, muitas vezes em cidades assim também como São Paulo né, cidades maiores e que não sei, talvez eles estejam com ritmo mais diferente talvez do que nós aqui na cidade mais do interior (E4\_PR).

Destaca-se que os discursos das entrevistadas demonstram até um “ar de espanto”, especialmente da E2\_PR, ao afirmar *“é uma demanda bem grande assim agora, eu conversando contigo, eu começo a perceber que isso não existe”*. Já a E4\_PR evidencia que programas que promovam a inserção de mulheres em espaços de tecnologia não são realizados. Todavia, ela percebe que em cidades de porte maior há mobilizações intensas nesse intuito, principalmente oriundas de empresas de grande porte.

Em contrapartida, os relatos que seguem demonstram algumas tentativas de unificação de grupos de mulheres, conforme segue no Quadro 27:

Quadro 28 - Proposições acerca das ações para a amplificação das mulheres na tecnologia

| Proposições acerca das ações para ampliação das mulheres na tecnologia   | Palavras-chave                                 |
|--|--|
| [...] hoje eu recebi uma vaga da RD <i>Station</i> [...] pedindo por uma mulher, e eu também recebi uma vaga da <i>iFood</i> de engenharia de <i>Software</i> que às vezes eu recebo lá do <i>linkedIn</i> , focada na área feminina. E um dos maiores destaques que eles colocam na vaga é o respeito a equidade, gênero, então nas grandes empresas de tecnologia, está tendo uma preocupação muito grande com isso, muito mesmo. (E1_PR).   | Respeito;<br>Equidade.                         |
| [...] existem um grupo chamado <i>Pyladies</i> que tem no Brasil inteiro que Py e tal, a gente tento forma um grupo aqui em Pato Branco né, do <i>Pyladies</i> é no começo tinha, não tinha várias mas tinha ali umas, eu e mais umas cinco meninas ali que participavam ali a cada quinze dias, mas não vingo sabe. A gente divulgava bastante assim nas faculdades, nas empresas, mas não vinha muita gente, acabava vindo mais homens do que mulher, pra fala verdade e aí a boa parte das meninas ali, que participavam termino a faculdade foi embora e o grupo meio que foi morrendo assim né. (E3_PR).  | Divulgação nas faculdades.                     |
| Sim, nós temos. Tem o <i>Technovation Girls</i> que é uma que é um projeto muito positivo e a gente já contrato algumas meninas de lá, menores aprendizes que começaram a formação técnica lá. [...] elas têm noção técnica, começam a se aproximar dos conceitos técnicos e aí são direcionados pras organizações, então são parcerias como essas que a gente tem feito, enquanto [...] a nossa própria formação não fica pronta a gente tá trabalhando, então com essas parcerias. A ACATE mulheres é uma relação que nós temos né de tecnologia que tá muito próxima das ações que tão acontecendo, e tendo notícias do que tá saindo dali também, pra trazer pro nosso time. (E14_SC). | <i>Technovation Girls</i> ;<br>ACATE mulheres. |

Fonte: Dados da pesquisa.

Cabe salientar que um evento realizado pela ONU Mulheres (2018) teve como pauta os investimentos públicos e privados para o aumento de mulheres nas áreas exatas e na tecnologia. O objetivo é que, em 2030, a igualdade de gênero seja alcançada no ambiente tecnológico, posto que há pouco aproveitamento de meninas e mulheres nas exatas e na tecnologia refletindo no mundo do trabalho em mudança. Além disso, a ONU Mulheres alertou que as mulheres estão fora dos principais postos de trabalho que resultaram da revolução digital. Os dados revelam que elas têm somente 18% dos títulos de graduação em Ciências da Computação e são apenas 25% da força de trabalho da indústria tecnológica (ONU MULHERES, 2018).

Os estudos de Thimóteo *et al.* (2015), Rezende (2018) e Li *et al.* (2019) evidenciam que a metáfora do “labirinto de cristal” ajuda a entender os obstáculos enfrentados pelas mulheres nas áreas de exatas e de tecnologia, os que estão presentes ao longo da trajetória acadêmico-profissional da mulher, e não somente em um determinado patamar. Salientam, ainda, que os resultados dos estudos apontam para uma inclusão subalterna das mulheres e uma sub-representação em determinadas profissões e posições de prestígio.

Partindo dos fragmentos das entrevistas, pode-se afirmar que há vagas destinadas a mulheres, o que indica integração de público nos ambientes de tecnologia. Além disso, o

respeito, a equidade e a diversidade têm constituído fatores preponderantes na esfera da tecnologia. O relato da E3\_PR descreve uma tentativa de formar um grupo de mulheres para discutir a relação entre mercado de trabalho, tecnologia e mulheres. Apesar de ser realizada a divulgação, o *Pyladies* não teve continuidade por conta de desistência das participantes.

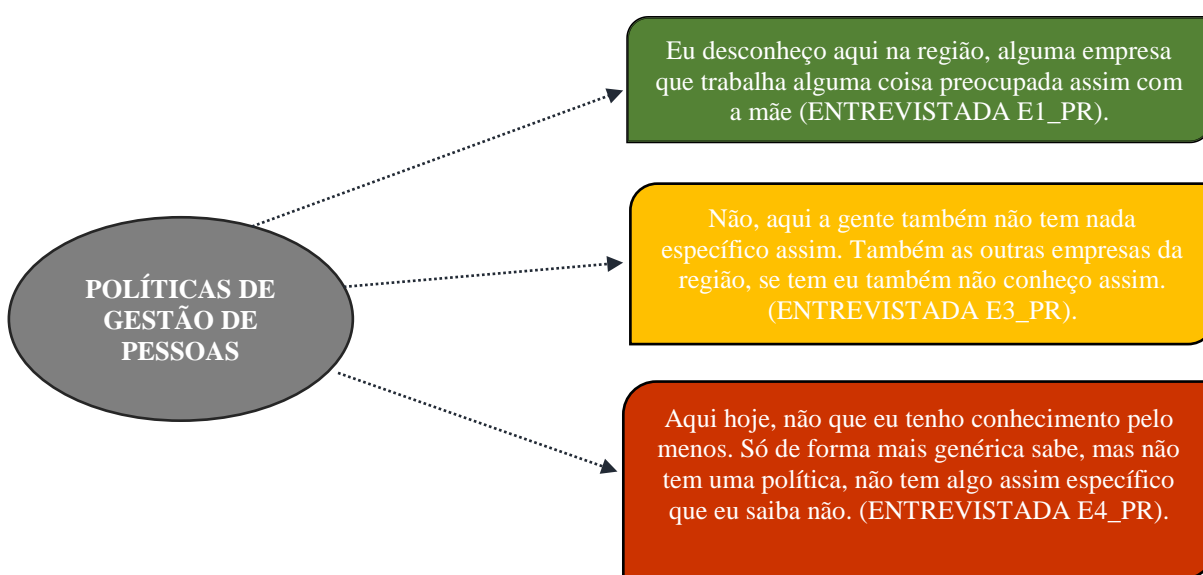
Visando à integração das mulheres com a tecnologia e a organização, a E14\_SC comenta sobre as parcerias que possuem para buscar mulheres e meninas na fase do ensino técnico para compor o quadro de funcionários. A capacitação técnica é relevante para o início da carreira em tecnologia, pois auxilia na desenvoltura das atividades laborais atreladas à tecnologia. Descritos os principais resultados em relação às ações de ampliação de mulheres na tecnologia, na sequência, apresentam-se as políticas de gestão de pessoas para mulheres.

#### 5.5.5.2 Políticas de Gestão de Pessoas: Políticas de gestão de pessoas para mulheres

O elemento de análise Políticas De Gestão De Pessoas Para Mulheres tem como intuito identificar fatores e programas que tenham, de fato, o intento de fomentar a inserção e a permanência das mulheres nas incubadoras tecnológicas, destacando ações efetivas que oportunizem o crescimento profissional das mulheres.

Na Figura 23, ilustram-se alguns excertos das falas das entrevistas sobre políticas de gestão de pessoas para mulheres.

Figura 23 - Políticas de gestão de pessoas para mulheres



Fonte: Dados da pesquisa.



As falas contidas na Figura 23 apontam que não há políticas de gestão de pessoas específicas para as mulheres — pelo menos as entrevistadas desconhecem tais práticas nas organizações e nas regiões em que estão situadas. As políticas de gestão de pessoas tendem a otimizar os resultados e qualidade dos produtos e serviços prestados. Além disso, investir no principal ativo das organizações — que são as pessoas — agrega em inúmeros benefícios para que as organizações alcancem as metas estipuladas e se mantenham competitivas no mercado.

Para Oliveira *et al.* (2020), as pessoas constituem importantes ativos intangíveis para as organizações, sendo consideradas seu diferencial competitivo. Administrá-las se tornou o maior desafio para os gestores que buscam criar valorização, satisfação e condições necessárias para o bom desempenho de seus empregados, identificando estratégias eficazes para promover o bem-estar no ambiente laboral. Portanto, a gestão de pessoas se correlaciona ao bem-estar no trabalho, ao reconhecimento profissional e à confiança dos trabalhadores nas organizações.

Esses fatores fortalecem a relação de trabalho, principalmente entre organização e mulheres, objeto de estudo desta tese, assim como passa a valorizar as mulheres seu pelo conhecimento, competência técnica e profissionalismo que empregam em suas atividades laborais. Antagônico a esse processo, os resultados demonstram o desinteresse das organizações em elaborar e investir em políticas de gestão de pessoas, como exposto nos excertos selecionados:

Ahm, não, nas empresas não, ah, dentro da incubadora [...] não existe essa política voltada para mulheres, [...] a gente percebe pelo menos aqui na região que não existe essa questão de políticas de trabalho voltadas para mulheres, ahm, raramente a gente escuta falar alguma coisa [...] por exemplo, empresas que aderem a questão do licença-maternidade com prazo ampliado, para as mulheres poderem ficar mais tempo em casa [...] a gente percebe que precisaria ser desenvolvido mais (E7\_RS).

[...] políticas voltadas não. Mas a gente instituiu políticas que favorecem assim no sentido de cultura mesmo. [...] grandes empresas como a Neoway, a Involves, [...] ganharam prêmio da ONU Mulheres em Florianópolis, porque eram empresas que tinham 50 a 50, tinha equidade de gênero na empresa, [...]. Então, essas ações não é uma política voltada a mulher, mas que interferem diretamente na vida da mulher, [...] tem toda uma política pra estar “*Great Place to Work Woman*” né pra você tá num ambiente melhor pra se trabalhar com mulher né (E13\_SC).

Como é possível perceber nas falas da E7\_RS e E13\_SC, não há políticas de gestão de pessoas direcionadas a mulheres — principalmente na fase da maternidade. A E13\_SC menciona algumas ações realizadas por empresas de porte maior; no entanto, são realizadas de forma isoladas. Tais ações têm como intento fomentar a inserção das mulheres no ambiente tecnológico, buscando a equidade de gênero. No entanto, não se percebe práticas que possam, por exemplo, promover a promoção profissional, o reconhecimento técnico, a flexibilização

com maternidade e trabalho, dentre outros aspectos que se sobressaem e evidenciam as particularidades do profissionalismo das mulheres em espaços majoritariamente masculinos.

Por outro lado, a E14\_SC mencionou algumas intervenções realizadas no sentido de promover o reconhecimento da mulher como profissional, possibilitando, assim, seu reconhecimento e crescimento profissional na organização.

Nós somos uma empresa cidadã, então a gente aderiu a prática de ter, ao invés dos quatro meses né, ahã garantidos pela legislação da licença maternidade, nós temos seis meses. Então, tem um período maior pra que essa mãe possa né ahã fica com o seu bebê, ahã tem todo o cuidado no pós né, pra que no retorno dela, ela tenha um tempo também. [...] Mas dentro do time a gente tem [...] nós temos relacionado ao nosso time de *compliance* um disque denúncia que qualquer pessoa, que se sinta desconfortável com qualquer ação possa fazer uma denúncia né. [...] qualquer denúncia né de qualquer sensação de assédio ou desconforto. [...] nós assinamos o Tratado da ONU Mulheres, que são sete princípios né que direcionam ações pra [...] igualdade aí né do ambiente de trabalho. Então, a gente já tá com essas ações e tomando algumas iniciativas relacionados a cada um dos princípios né. [...] o nosso time técnico tá trabalhando no desenvolvimento [...] um curso que vai ser direcionado pra mulheres, então a gente vai começa a fazer essa formação pra que a gente possa contrata né [...] mulheres em situação de vulnerabilidade né [...] oportuniza um crescimento de carreira dentro da organização né, [...] e aí fora as outras rotinas que a gente tá bastante atento assim né, gerando um olhar sobre remuneração, sobre isso que eu falava né de equilíbrio de cargos, pra que o mesmo cargo tenha a mesma remuneração, não haja distinção entre gêneros né (E14\_SC).

A fala de E14\_SC retrata a ampliação da licença maternidade — oportunizando que a mulher tenha tempo prolongado com seu bebê — e a idealização de um grupo responsável por um setor de denúncias caso a mulher se sinta discriminada ou, por ventura, seja vítima de assédio no trabalho. A entrevistada também relata que está sendo elaborado um curso voltado para a profissionalização de mulheres na tecnologia e seu aprimoramento técnico, o que oportunizará vínculo empregatício com a organização e futuro crescimento profissional. Remuneração, equilíbrio entre cargos e equidade de gênero também compõem práticas de gestão de pessoas que a empresa propõe executar.

Menezes *et al.* (2019) destacam que a tendência da gestão de pessoas é a valorização dos colaboradores, de seus conhecimentos específicos e de suas vivências. Ademais, as políticas devem acontecer de acordo com a proposta da organização, procurando expressar, de maneira objetiva, os princípios da sua missão. Desse modo, as Políticas de Gestão de Pessoas devem ser claras e objetivas quando aos princípios técnicos e administrativos estabelecidos pela organização, além de delimitar o âmbito das decisões tomadas e os princípios que regem as normas, os procedimentos, os padrões, os programas e as atividades.

Políticas e práticas injustas de gestão de pessoas e avaliações de desempenho desiguais se referem às perspectivas de perpetuação de preconceito de gênero, ao passo que barreiras

relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida se referem à perspectiva trabalho-família no nível organizacional (RAMOS *et al.* 2021). O reconhecimento profissional, a equidade de gênero, o acesso a cargos de gestão, o equilíbrio entre trabalho e família e a estabilidade entre saúde física e mental resultam da execução de políticas de gestão de pessoas que tenham, em pauta, a mulher. Assim, na próxima seção, evidenciam-se as particularidades mencionadas pelas mulheres acerca da Ascensão Na Carreira.

### 5.5.5.3 Políticas de Gestão de Pessoas: Ascensão na carreira

A análise da ascensão na carreira tem como propósito descrever as oportunidades, as promoções e as experiências concedidas às mulheres na tecnologia, aspectos que são observados de forma tangível. Assim, apresentam-se, no Quadro 29, os achados das entrevistas realizadas.

Quadro 29 - Ascensão na carreira da mulher

| Entrevistada | Asserções  |
|--------------|--|
| E1_PR        | Raro (risos), eu participo de algumas bancas. [...]. Eu participo de algumas bancas, raramente você tem uma mulher que assume, aí vou abri uma <i>Startup</i> , vou sair do trabalho né, vou arriscar, não raramente né. [...] depois da faixa etária aí dos 30 você já encontra por necessidade né, divórcio, filho, preciso empreender, mas na área da tecnologia é mais escasso ainda. Tem o desafio técnico né.  |
| E2_PR        | O problema aqui, é que elas são empresas pequenas né, então quando elas realmente começam a crescer é onde elas tão maduras o suficiente pra deixar a incubadora. Mas falando dessa primeira etapa da empresa, eu acredito que sim. [...]. Então, eu não enxergo como não ter oportunidade de crescer junto com a empresa, que nem eu falo talvez seja uma percepção de fora né, talvez lá dentro seja outra história.   |
| E3_PR        | Eu acho que é geral assim também, eu não vi também nenhum programa específico ali pra favorecer a ascensão da mulher. Tem ali os planos de carreira, mas é abrangente pra todo mundo assim, nunca vi algo, específico.   |
| E4_PR        | Não, eu escuto falar às vezes assim no dia-a-dia, quando a gente olha pro time, até mesmo o CEO lá da empresa esses dias num <i>board</i> estratégico que tem lá da empresa, várias lideranças, ele comentou “Nossa, a gente precisa de mais mulheres aqui”, é mais assim comentário, mas ação de fato né, pra gerar um resultado hum.   |
| E5_PR        | Nas incubadoras assim pelo menos aqui eu não vejo tanto né, por exemplo a gente teve o evento de formação dos encubados, não tinha nenhuma mulher [...] só homem, não era mulher, Ahm [...] talvez os homens que estavam lá, se formando estejam ali por que a mulher estava em casa segurando as pontas, cuidando da criança.   |
| E10_RS       | É eu não sei como que isso tá né na incubadora e nas outras empresas da incubadora e também nas outras incubadoras que existem. Mas na <i>Softaliza</i> a gente não tem um programa específico pra mulheres, por que a gente tá sempre sobrando vaga de tecnologia né. [...] E aí é o que eu observo falarem sobre isso né, por que as mulheres elas só se candidatam, é uma frase que dizem assim, “que as mulheres só se candidatam a vaga se elas atendem mais de 90 % dos requisitos” e os homens pelo contrário eles se candidatam se eles atendem pelo menos tem uma pesquisa bem consolidada, que fala essas porcentagens sabe, se eles atendem lá uma porcentagem X, eles já se inscrevem. |

Fonte: Dados da pesquisa.

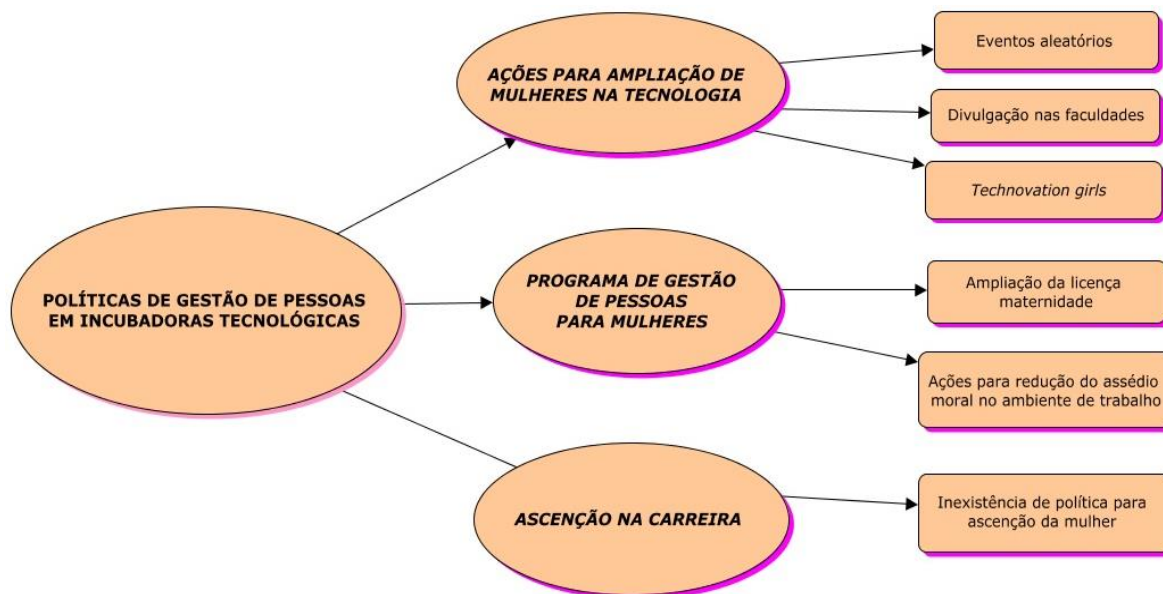
Considerando as informações contidas no Quadro 29, é possível afirmar que as incubadoras não possuem políticas que tenham como pauta a ascensão da carreira da mulher. A E3\_PR, por exemplo, reconhece que há planos de ascensão na carreira, mas são direcionados para ambos os gêneros. Percebem-se lacunas nas políticas de gestão de pessoas em relação à ascensão na carreira da mulher. Como reiterado por Srivastana *et al.* (2020), a participação das mulheres na força de trabalho aumentou, pois elas são experientes e estão prontas o suficiente para assumir funções gerenciais; no entanto, a carreira não lhes dá um tratamento de tapete vermelho.

Patterson *et al.* (2020) mencionam que, quando se trata de níveis gerenciais, as mulheres precisam entregar mais e provar mais do que os homens para alcançarem seus merecidos papéis na hierarquia. Um dos motivos é que mais de 50% das organizações prestam atenção à diversidade de gênero apenas “da boca para fora”. Estatisticamente, de 2017 a 2018, houve uma mudança de 1% na diferença de gênero no local de trabalho. Como as mulheres não obtêm oportunidades no trabalho e promoções posteriores, as organizações devem ter estratégias para atingir as metas de diversidade, e a alta administração precisam aceitar a diversidade.

As incursões das mulheres em campos tradicionalmente dominados por homens — como engenharias e tecnologia — são socialmente construídas de modo que prejudicam desproporcionalmente as mulheres em suas escolhas profissionais, havendo uma estagnação em suas carreiras (BIRD, RHOTON, 2021). Ademais, a divisão sexual do trabalho é reforçada e apropriada pelo capital, uma vez que o trabalho feminino é deteriorado por meio da desigualdade salarial, da diferenciação de categoria profissional, do acesso à qualificação e do bloqueio da ascensão na carreira (HIRATA, 2021).

Para concluir, destaca-se que é necessária maior mobilização das organizações em relação à elaboração e à aplicação de políticas de gestão de pessoas que tenham como finalidade dar mais visibilidade às mulheres como profissional na tecnologia, proporcionando oportunidades de crescimento profissional, equidade de gênero e salarial e reconhecimento das mulheres pela competência técnica e pelo conhecimento. À vista disso, é possível romper com estigmas de estereótipos de profissões vinculados a gênero e reduzir a segregação ocupacional das mulheres. Tendo em vista o apresentado dos resultados, pode-se visualizar, na Figura 24, os principais resultados da categoria de análise sobre Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas.

Figura 24 - Síntese da categoria Políticas de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas



Fonte: Dados da pesquisa.

Observando a Figura 24, percebe-se que, quanto às ações para a ampliação de mulheres na tecnologia e sua adesão a essa área, há realização de eventos esparsos e divulgação nas faculdades. Especificamente no estado de Santa Catarina, as incubadoras tecnológicas fazem parcerias com a *Techovation Girls*, uma organização sem fins lucrativos que tem por incumbência qualificar meninas na faixa etária entre 10 a 18 anos para a tecnologia por meio do desenvolvimento de aplicativos de celulares que resolvam problemas da comunidade onde estão situadas (TECHNOVATION GIRLS BRASIL, 2021). Desse modo, as incubadoras recrutam meninas que já possuem conceitos básicos da tecnologia, ampliando seu contingente organizacional.

No que se refere ao Programa de Gestão de Pessoas para Mulheres, foram mencionadas algumas ações isoladas, como a ampliação da licença maternidade e a recente institucionalização de um grupo de trabalho para amparar vítimas de assédio moral dentro da organização. Porém, as demais participantes da pesquisa desconhecem programas que tenham o intento de elaborar políticas voltadas às mulheres. Sobre a ascensão na carreira de mulheres em incubadoras tecnológicas, as respostas foram unânimes, afirmando a inexistência de políticas que se voltem ao progresso profissional feminino.

Se por um lado, no século XXI, a presença das mulheres pode ser medida pelas conquistas profissionais em diversos segmentos e pelos seus direitos civis, ainda existem

limitações às mulheres que impedem o acontecimento de igualdade e equidade de gênero, o que reflete na elaboração de políticas de gestão de pessoas (RICKETTS, BERNARD, 2015; REZENDE, 2018; HIRATA, 2021).

Cabe destacar que, para Mansour *et al.* (2020), Aldan (2021) e Ramos *et al.* (2021), as políticas de gestão de pessoas consistem num acréscimo de práticas para ampliar o quadro de mulheres na tecnologia. A omissão deste recurso tende a reduzir a participação feminina, impactando na contribuição delas na economia e, conseqüentemente, diminuindo quaisquer conquistas em termos de desenvolvimento local. Ademais, a pedra angular é que o comportamento humano é significativamente influenciado e moldado pela cultura e pelos costumes comportamentais. Assim, o emprego feminino foi influenciado por fatores causais essenciais, como a modernização, a tecnologia e a mudança de cultura, e as políticas de gestão de pessoas integram esse processo.

Com o intuito de estabelecer um apanhado geral dos resultados, o Quadro 30 apresenta os principais resultados das categorias analíticas elencadas para a confecção desta tese, assim como das entrevistas realizadas com as mulheres vinculadas ao setor de tecnologia.

Quadro 30 - Síntese dos resultados das categorias

(continua)

| Objetivos Específicos   | Categoria Analítica                       | Teor dos achados   |
|---|---|--|
| 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 | <i>Carreira e Traços de Personalidade</i> | <p>Vasto campo de oportunidades profissionais, principalmente na programação e desenvolvimento de <i>Software</i>;</p> <p>Necessidade de elaboração de políticas para ampliar a representatividade feminina na tecnologia;</p> <p>Os desafios estão atrelados a maternidade, colegas de trabalho, conhecimento, aceitação de gênero, preconceito com mulheres da área de exatas, juventude, recorrências de ‘provar’ que possuem conhecimento sobre tecnologia, se portar de maneira ‘masculinizada’ para obtenção de contratação de trabalho, ausência de confiança, abordagem diferenciada para expressar opinião, falta de credibilidade no profissionalismo feminino, hegemonia masculina e preconceito de gênero.</p> |

Quadro 30 - Síntese dos resultados das categorias

(conclusão)

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Descrever as influências e as segregações profissionais que as mulheres experienciam no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho</p>  | <p><i>Inserção no Mercado de Trabalho</i></p>                           | <p>Quanto a formação acadêmica, as mulheres possuem mais escolaridade, entretanto, os resultados da pesquisa apontam barreiras maiores das mulheres para acesso e conclusão de curso ligados a exatas e tecnologia. A pressão do trabalho, afazeres domésticos, maternidade, família, são alguns dos aspectos citados que dificultam a ampliação do conhecimento, por meio de cursos, palestras, em horários pós trabalho.</p> <p>Referente as influências profissionais, infere-se que todas as mulheres foram influenciadas a seguir carreira na tecnologia, por meio de incentivos familiares, professores e colegas de curso.</p> <p>A segregação profissional é determinada pela cultura organizacional, porém como a tecnologia é um campo predominantemente masculino, é inevitável que haja maior número de homens, e que consequentemente estes, ocupem cargos estratégicos. Para além disso, o histórico-cultural é marcante para determinar essas divisões profissionais.</p>  |
| <p>Investigar os fatores e as políticas que afetam a inserção e a permanência das mulheres em incubadoras tecnológicas, evidenciando as principais ações para potencializar as oportunidades de crescimento profissional para mulheres</p> | <p><i>Política de Gestão de Pessoas em Incubadoras Tecnológicas</i></p> | <p>As ações para ampliação de mulheres na tecnologia, teve algumas iniciativas. Porém, em alguns casos não se obteve continuidade, relatos de cursos, palestras veiculados pelo <i>Youtube</i>, foram realizados no intuito de ampliar o conhecimento sobre a carreira e trajetória da mulher na tecnologia. Constatou-se, também que outras instituições a exemplo, de Universidades, Empresas, Sociedade Civil não dispõem de programas que visem conscientizar para a adesão e amplitude da mulher na tecnologia.</p> <p>Correspondente as Políticas de Gestão de Pessoas, não houve confirmação por parte das mulheres de práticas destinadas a elas. Com exceção, de uma das participantes que menciona ações que são realizadas no intuito de formação técnica, oportunizando crescimento profissional para mulheres, equilíbrio de cargos e remuneração, bem como a ampliação da licença maternidade.</p> <p>No que tange a ascensão na carreira, não houve relatos de práticas que fossem ao encontro deste elemento analítico.</p> |

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme exposto no Quadro 29, constata-se que acerca da categoria Carreira e Traços De Personalidade existem várias vicissitudes que permeiam a presença feminina em ambientes

tecnológicos. Primeiro, é importante ressaltar que há oportunidades de trabalho, principalmente em cargos de programação e de desenvolvimento de *Software*; pois segundo os relatos, essas são demandas que o mercado de tecnologia carece, tendo dificuldades de encontrar profissionais aptos a exercer tais funções. Esses resultados vão ao encontro dos achados de Quirino *et al.* (2016), Nguyen (2019) e Tumsarp, Pholpirul (2020), que constataram que um sistema de tecnologia consolidado é fundamental e estratégico no cenário mundial atual, no qual os países precisam ser mais competitivos — seja individualmente ou em grupos — para ganharem novos mercados. Isso só se fortalece por meio da qualificação e da diversificação de todos os seus elementos.

Para além disso, observou-se que as mulheres possuem inúmeros desafios e dificuldades a serem superados, a começar pelo preconceito de gênero que, em muitos casos, depreende-se em situações como sinônimos de opressão e marginalização das mulheres. É notório que ainda há gestores que valorizam mais as contribuições masculinas do que as femininas. A partir disso, é importante ter mobilizações que visem à quebra de paradigma de que a tecnologia é ambiente voltados para homens.

Farahzadi e Rahmati (2020) explicam que inúmeros fatores afetam a participação feminina na força de trabalho, incluindo a remuneração, a fertilidade, o casamento, o divórcio, a educação, a cultura, a religião e a disparidade de gênero. Contudo, a discriminação de gênero tem maior efeito sobre a redução da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, constatou-se que, se todas as discriminações dissipassem, a participação feminina aumentaria para quase 30%.

Na categoria “mercado de trabalho”, os achados revelam que, há décadas, as mulheres obtêm mais diplomas do que os homens. Essa afirmação é respaldada pelos dados divulgados em estudos realizados no IBGE (2021). Contudo, as adversidades são maiores para as mulheres, tendo em vista que possuem sobrecarga de trabalho e demanda da família, dos filhos e dos afazeres domésticos.

No que tange, às Influências Profissionais, constatou-se que familiares, professores e colegas de estudos foram sujeitos que as incentivaram a seguir a carreira na tecnologia, e além da prospecção futura que se apresentava como uma área promissora. Por sua vez, a segregação profissional é estabelecida pela cultura organizacional e, para além disso, como a predominância é masculina, há maior ramificação profissional.

Sobre as Políticas de Gestão de Pessoas, percebe-se que ações com práticas voltadas à ampliação de mulheres na tecnologia foram realizadas por meio de cursos e palestras; no entanto, são eventos isolados e que não possuem assiduidade. Observou-se que grupos de



mulheres foram formados objetivando maior integração e amplitude na tecnologia, mas não tiveram continuidade. Os dados também apontam que não há projetos oriundos de universidades, empresas e sociedade civil que tenham por base a amplificação da mulher na tecnologia. Em relação aos Programas de Gestão de Pessoas voltados às mulheres, não houve relatos da existência dessas práticas nas incubadoras tecnológicas — com exceção de uma participante que descreveu as intervenções realizadas em prol da formação, qualificação e crescimento profissional de mulheres, especialmente àquelas em estado de vulnerabilidade.

As lutas incessantes das mulheres pelo seu espaço e por maior visibilidade resultaram em algumas iniciativas importantes, principalmente na inserção no ambiente tecnológico. Todavia, transcorridos 40 anos, pode-se afirmar que os avanços ainda são tímidos. Ainda há forte o preconceito de gênero na tecnologia, assim como interesses de manutenção de poder que se baseiam em argumentos inconsistentes sobre uma suposta “inferioridade intelectual” das mulheres para justificar a preponderância do gênero masculino nos lugares de poder — inclusive no ambiente tecnológico (TUMSARP; PHOLPHIRUL, 2020; ALDAN, 2021; HIRATA, 2021; PATTERSON, BENUYENAH, 2021).

Outrossim, equilíbrio entre cargo e remuneração, equidade de gênero e ampliação da licença maternidade são aspectos mencionados pelas entrevistadas, frisando sua importância para a permanência das mulheres na organização. Evidencia-se que, a ascensão na carreira não é pauta do escopo das incubadoras, embora sejam empresas de pequeno porte, mas não possuem programas voltados a esse componente da política de gestão de pessoas.

Contemplados os achados teóricos e empíricos deste estudo, o próximo capítulo apresenta as considerações finais.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, objetiva-se explicar as principais conclusões desta tese, a qual teve como objetivo analisar as variáveis que influenciam a inserção da mulher no mercado de trabalho, sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, considerando carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil. Isto posto, elaborou-se uma síntese dos achados de acordo com os objetivos propostos, destacando as principais contribuições, as indicações e direcionamentos para pesquisas futuras, tal como as limitações do estudo.

Para identificar a problemática de pesquisa, que consistiu em identificar quais variáveis influenciam na inserção de mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas na região Sul do Brasil, realizou-se uma pesquisa bibliométrica, por meio das plataformas *Web of Science* e *Scopus*. A partir disso, o *corpus* textual consistiu em 316 artigos e, durante a análise temporal estudada (1975-2021), apenas cinco autores publicaram três *papers* sobre o tema delineado.

Reino Unido, Estados Unidos e Alemanha são países com maior número de publicações. Evidenciou-se que a Universidade de Oxford é a instituição que mais publica sobre a temática (mercado de trabalho e mulher), mas *Labour Economics* e *Applied Economics* são periódicos que possuem o maior volume de publicações. As temáticas dos trabalhos consistem em *work economic*, *development e work*. Dentre os principais achados, destacou-se que os temas que relacionam a figura da mulher ao trabalho versam sobre maternidade, desigualdade de gênero, nível de escolaridade da mulher e escolhas reprodutivas. Nenhum dos trabalhos encontrados vinculou-se à tecnologia.

Tendo em vista que o trabalho foi desenvolvido em duas etapas (quantitativa e qualitativa), o perfil sociodemográfico e socioprofissional dos respondentes da primeira fase pertence ao gênero masculino, residente no Rio Grande do Sul, com idade entre 31 a 40 anos, casado e com escolaridade em nível de graduação. Além disso, o tempo de profissão/carreira varia de 6 a 10 anos, e o tempo de serviço perfaz de 1 a 5 anos, prevalecendo o cargo de administrador.

Com o intento de atingir o objetivo geral da tese, o primeiro objetivo específico investigou se o gênero influencia nas relações das dimensões do inventário de personalidade com as dimensões de adaptabilidade de carreira. Desse modo, utilizando-se do método *Multigroup analysis* (MGA) e testando a invariância de medição de modelos compostos (MICOM), demonstrou-se que as relações não apresentam diferença significativa entre os

gêneros. Em outros termos, independente do gênero para que as dimensões influenciem nas relações.

No segundo objetivo específico, foi possível investigar a relação entre adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, a partir de profissionais vinculadas a incubadoras tecnológicas. Sendo assim, por meio da modelagem de equações estruturais, constatou-se que a cooperação foi a dimensão com maior frequência e, concernente ao inventário de personalidade, a conscienciosidade obteve alta frequência. Além disso, as 12 hipóteses tiveram relações diretas e positivas, sendo todas confirmadas, uma vez que, apresentaram valor de  $t > 1,96$  e  $p\text{-valor} < 0,05$ .

A dimensão cooperação do instrumento de adaptabilidade de carreira evidencia profissionais mais propensas à adaptação em diversos contextos interpessoais tendem a colaborar no trabalho em equipe, visando à ajuda mútua. Tal resultado corrobora os achados dos estudos de Hou *et al.* (2012), Nye *et al.* (2018), Farina *et al.* (2020) e ZHONG *et al.* (2021). A conscienciosidade denota indivíduos autodisciplinados, organizados, práticos e cuidadosos, e essas características são importantes para o ambiente laboral, auxiliando na obtenção das metas organizacionais. Notadamente, esse resultado vai de encontro com os estudos de Stiene *et al.* (2018), Íspir, Elibol e Sönmez (2019) e Körner e Schütz (2021).

O terceiro objetivo específico compreendeu 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. Dessa maneira, por meio da técnica de análise de conteúdo foi possível constatar que as oportunidades direcionadas para as mulheres na tecnologia são oriundas de áreas de desenvolvimento de *Software*, *Full Stack*, programadoras, dentre outras. Assim, há uma amplitude de vagas ociosas, mas são constatadas dificuldades para preenchê-las, em virtude da escassez de profissionais mulheres nesses segmentos.

Quanto aos desafios, foi possível compreender, por meio das falas das entrevistadas, que a maternidade, a jovialidade, a provação do conhecimento e habilidades técnicas, as cobranças exacerbadas, a ausência de confiança, a discriminação de gênero, a vestimenta e a exaustão mental são alguns apontamentos que as mulheres experienciam no seu ambiente organizacional no ramo da tecnologia. Esses relatos chamam a atenção, pois os diálogos sobre mercado de trabalho e mulheres se acentuaram na última década, mas os desafios ainda persistem e, cada vez mais, exige-se que a profissional mulher seja polivalente no desempenho de suas atividades cotidianas.

No que tange às dificuldades, a experiência das mulheres — tanto na trajetória acadêmica quanto na profissional — é estarrecedora. Foram apontados elementos como

estereótipo de inepta, dificuldade em programação, invisibilidade de ascensão de liderança, gênero, falta de reconhecimento, dificuldade de integração e socialização pelo fator de gênero. Tais fatores foram recorrentes nas falas das mulheres e remetem à necessidade de maior mobilização de programas e projetos que visem à igualdade de gênero e ao reconhecimento da competência e das habilidades da mulher como profissional da tecnologia e das áreas exatas.

O quarto objetivo específico teve o intuito de descrever as influências e as segregações profissionais que as mulheres experienciam no mercado de trabalho de incubadoras tecnológicas, sob a luz da divisão sexual do trabalho. Sob essa ótica, constatou-se que as mulheres têm maior nível de instrução que os homens, mas menos tempo disponível que os homens para estarem se qualificando, posto que a mulher tem os afazeres domésticos, filhos e marido para cuidar. Além disso, esse fator da escassez de tempo reflete na falta de abrangência de vagas de estágios destinadas às mulheres, impactando, portanto, no acesso a cargos estratégico. A síndrome do impostor também foi mencionada como fator de incapacidade técnica.

Quanto às influências profissionais, familiares, professores e colegas de curso foram mencionados como precursores da escolha para a carreira de tecnologia. Os achados para a segregação profissional denotaram que a cultura organizacional é determinante para a promoção e inserção da mulher em espaços tecnológicos. Do mesmo modo, a predominância masculina e o contexto histórico-cultural delimitam a presença feminina na tecnologia, impactando na amplitude de profissionais na área.

O quinto e último objetivo específico investigou os fatores e as políticas que afetam a inserção e a permanência das mulheres em incubadoras tecnológicas, evidenciando as principais ações para potencializar as oportunidades de crescimento profissional para mulheres. Diante disso, observou-se que as ações para a ampliação do contingente de mulheres na tecnologia ocorrem de maneira esparsa, por meio de palestras e eventos. Mas no contexto geral, as entrevistadas não visualizam práticas que tenham a finalidade de ampliar o campo para as mulheres.

No que se refere às políticas de gestão de pessoas voltadas as mulheres, verificou-se que há algumas ações isoladas direcionadas à equidade de remuneração e gênero, à flexibilização da licença-maternidade, à criação de um espaço para denúncias de assédio moral no trabalho e à oferta de qualificação profissional. Também foi percebido por unanimidade que, quanto à ascensão na carreira, não há políticas e/ou programas que promovam o progresso profissional das mulheres nas incubadoras tecnológicas pesquisadas.

O término de uma pesquisa confere ao pesquisador a oportunidade de analisar os pontos frágeis do estudo, permitindo-lhe expor considerações sobre as limitações encontradas e sugestão dos elementos a serem lapidados.

A primeira limitação constatada incide sobre a abrangência, pois os resultados estão atrelados à amostra da realidade estudada. Salienta-se dificuldade de generalização por se tratar de um estudo com poucos casos. Destaca-se também a restrição de acesso a outras incubadoras tecnológicas em virtude da crise sanitária mundial (covid-19). Ainda, a demanda de trabalho das mulheres convidadas inviabilizaram sua contribuição e participação na fase da entrevista deste estudo. Por se tratar da construção da fase qualitativa, corre-se o risco de falhas na comunicação, de subjetividade nas questões e percepções particulares da pesquisadora, podendo ocorrer enviesamento no processo de codificação e decodificação das informações (YIN, 2010).

Como sugestões para trabalhos futuros, recomenda-se a amplitude da amostra para o âmbito nacional, tanto na fase quantitativa quanto na qualitativa. Além disso, sugere-se realizar entrevistas com o público masculino para compreender a percepção deles sobre a inserção, políticas e programas para mulheres na tecnologia. Em relação ao tema proposto, singularmente por abranger questões de gênero, seria pertinente estender a pesquisa para outros campos organizacionais que também tenham baixa participação de mulheres, possibilitando fazer um comparativo. Diante disso, sugere-se abordar os instrumentos de adaptabilidade de carreira e inventário de personalidade, acrescentando outros construtos e instrumentos, a exemplo do empreendedorismo.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?** 2007. 328 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.
- ADDABBO, T.; RODRÍGUEZ-MODROÑO, P.; MUÑOZ, L. G. Gender differences in labor force participation rates in Spain and Italy under the great recession. **Revista de economia mundial**, n. 41, p. 21-42, 2015.
- ADEGBITE, O. Business incubators and small enterprise development: the Nigerian experience. **Small Business Economics**, v. 17, n. 3, p. 157-166, 2001.
- ADVÍNCULA, C. C. B. CARVALHO, A. P. N. Práticas culturais para identidades patriarcais: as influências das famílias e da escola no desenvolvimento da sexualidade da criança. In: **XII Simpósio Internacional Processo Civilizador**. Recife, novembro/2018.
- AHMED, R.; HYNDMAN-RIZK, N. The higher education paradox: Towards improving women's empowerment, agency development and labour force participation in Bangladesh. **Gender and Education**, v. 32, n. 4, p. 447-465, 2020.
- AKHTAR, R.; MASUD, M. M.; RANA, M. S. Labour force participation and nature of employment among women in Selangor, Malaysia. **Environment and Urbanization ASIA**, v. 11, n. 1, p. 123-139, 2020.
- ALDAN, A. ÖZTÜRK, A. Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayırıştırılması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, v. 21, n. 2, p. 141-156, 2020.
- ALDAN, A. Rising Female Labor Force Participation and Gender Wage Gap: Evidence From Turkey. **Social Indicators Research**, p. 1-20, 2021.
- ALMEIDA, C. P. B.; GOULART, B. N. G. Como minimizar vieses em revisões sistemáticas de estudos observacionais. **Revista Cefac**, v. 19, p. 551-555, 2017.
- ALMEIDA, E. P. **Técnica e formação humana em Marx**. Dissertação (Mestrado em Educação). 2018. 80 f. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2018.
- ALVES, C. B. **Divisão sexual do trabalho e inconsciente político: Histórias de mulheres em formação profissional**. 184 f. Doutorado. (Tese de Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde. Universidade de Brasília. Brasília. 2017.
- AMARAL, L. M.; NETO, E. H. Desempenho das empresas graduadas em incubadoras do Oeste de Paraná-Anprotec: Uma análise da metodologia de incubação. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 8, n. 1, p. 162-185, 2020.
- AMBIEL, R. A. Career adaptability: A historical approach of concepts, models and theories. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 15-24, 2014.

ANPROTEC - Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Estudo de impacto econômico: segmento de incubadoras de empresas do Brasil.** Brasília, DF: ANPROTEC: SEBRAE, 2016.

\_\_\_\_\_. **Incubadoras e Parques.** 2019a. Disponível em: [https://anprotec.org.br/site/wp-content/uploads/2019/09/Mapeamento\\_Empreendimentos\\_Inovadores.pdf](https://anprotec.org.br/site/wp-content/uploads/2019/09/Mapeamento_Empreendimentos_Inovadores.pdf). Acesso em: 21 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Mapeamento dos mecanismos de geração de Empreendimentos Inovadores no Brasil.** Brasília, 2019b. Disponível em: [https://anprotec.org.br/site/wp-content/uploads/2019/09/Mapeamento\\_Empreendimentos\\_Inovadores.pdf](https://anprotec.org.br/site/wp-content/uploads/2019/09/Mapeamento_Empreendimentos_Inovadores.pdf). Acesso em: 22 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Histórico do setor de incubação de empresas no Brasil e no mundo.** 2017. Disponível em: [18072016-Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](18072016-Estudo_ANPROTEC_v6.pdf). Acesso em: 21 fev. 2021.

ANTUNES, L. G. R.; SOUZA, T. A.; SILVA, J. P. N.; LOPES, G. C.; SUGANO, J. Y. Modelo de Negócio de Incubadoras de Empresas: Revisão de Escopo. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 5, n. 2, p. 144-161, 2019.

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho – Escritos de Marx e Engels.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARAÚJO, A. B. **Gênero, reciprocidade e mercado no cuidado de idoso.** Revista Estudos Feministas, v. 27, n. 1, 2019.

ARAÚJO, A. M. C. **Dossiê gênero no trabalho.** Cadernos Pagu, v. 17, n. 8, p. 131-138, 2001.

ARAÚJO, M. R. M.; MORAIS, K. R. S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

ARDICHVILI, A.; CARDOZO, R.; RAY, S. A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. **Journal of Business Venturing**, v. 18, n. 1, p. 105-123, 2003.

ASHCRAFT, C.; EGER, E.; FRIEND, M. Girls in IT: The facts. Boulder, CO: **National Centre for Women & Information Technology (NCWIT)**. Retrieved July 2013. 2012.

ATROSZKO, P. A.; ANDREASSEN, C. S.; GRIFFITHS, M. D.; PALLESEN, S. The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study. **Journal of Behavioral Addictions**, v. 5, n. 4, p. 708-714, 2016.

AUSTRILINO, L. **Mulheres em Ciência e Tecnologia: a participação feminina em C&T.** Ciência e Tecnologia. Secretaria de Estado da Ciência, da Tecnologia e da Inovação do Estado de Alagoas, 2006.

BALGIU, B. Curiosity and subjective well-being: The mediation of the big five personality traits. **Global Journal of Psychology Research: New Trends and Issues**, v. 10, n. 1, p. 151-159, 2020.

BAR, M. A.; LEURER, M. K.; WARSHAWSKI, S.; ITZHAKI, M. The role of personal resilience and personality traits of healthcare students on their attitudes towards interprofessional collaboration. **Nurse Education Today**, v. 61, p. 36-42, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**: Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, A. **A mulher no ensino superior**: distribuição e representatividade. *Cadernos do GEA*, v. 6, p. 5-46, 2018.

BATISTA, A. Processos de trabalho: da manufatura à maquinaria moderna. ***Serviço Social & Sociedade***, n. 118, p. 209-238, 2014.

BERGVIK, S.; WYNN, R. The use of short message service (SMS) among hospitalized coronary patients. ***General hospital psychiatry***, v. 34, n. 4, p. 390-397, 2012.

BERTRAND, M.; BLACK, S. E. JENSEN, S.; LLERRAS, M. A. Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. ***The Review of Economic Studies***, v. 86, n. 1, p. 191-239, 2019.

BIRD, S. R.; RHOTON, L. A. Seeing isn't always believing: Gender, academic STEM, and women scientists' perceptions of career opportunities. ***Gender & Society***, v. 35, n. 3, p. 422-448, 2021.

BIROLI, F. Divisão sexual do trabalho e democracia. ***Dados***, v. 59, n. 3, p. 619-81, 2016.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M.; PAPPS, K. L. Gender, source country characteristics, and labor market assimilation among immigrants. ***The Review of Economics and Statistics***, v. 93, n. 1, p. 43-58, 2011.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. ***Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR***, v. 22, n. 1, 2021.

BÖGENHOLD, D.; FACHINGER, U. Between need and innovative challenge: observations on female solo self-employment. ***Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy***, 2016.

BONNET, C.; GARBINTI, B.; SOLAZ, A. The flip side of marital specialization: the gendered effect of divorce on living standards and labor supply. ***Journal of Population Economics***, v. 34, n. 2, p. 515-573, 2021.

BOO, S.; WANG, C.; KIM, M. Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. ***Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education***, v. 29, p. 100328, 2021.

BORDONE, V.; ROSINA, A. The role of education in the reconciliation between female occupation and family responsibilities at mid-life: the Italian case. ***Journal of Population Research***, v. 30, n. 1, p. 39-65, 2013.

BORGES, R.; BERNARDI, M.; PETRIN, R. Cross-country findings on tacit knowledge sharing: evidence from the Brazilian and Indonesian IT workers. ***Journal of Knowledge Management***, 2019.

BORGES-SILVA, G. A.; LINARES, I. M. P.; PASSADOR, J. L. Orientação para o mercado em ambientes usuais de empreendimento versus ambientes de inovação por incubadoras.



**Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace – RACEF**, v. 7, n. 1, Ed. Esp. Ecossistemas de Inovação e Empreendedorismo, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n.º. 196, de 10 de outubro de 1996**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. 1996. Brasília (DF). Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196\\_10\\_10\\_1996.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html). Acesso em: 04 mai. 2021.

\_\_\_\_\_. **LEI N.º 13.243**. Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação. 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/113243.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/113243.htm). Acesso em: 22 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília (DF). 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm). Acesso em: 04 mai. 2021.

BREAKWELL, G. M.; HAMMOND, S.; FIFE-SCHAW, C.; SMITH, J. A. **Métodos de pesquisa em psicologia**. Artmed Editora, 2010.

BRUNEEL, J.; RATINHO, T.; CLARYSSE, B.; GROEN, A. The evolution of business incubators: comparing demand and supply of business incubation services across different incubator generations. **Technovation**, v. 32, n. 2, p. 110-121, 2012.

BUGRA, A.; YAKUT-CAKAR, B. Structural change, the social policy environment and female employment in Turkey. **Development and change**, v. 41, n. 3, p. 517-538, 2010.

BUSALIM, A. H. HUSSIN, A. R. C. Understanding social commerce: A systematic literature review and directions for further research. **International Journal of Information Management**, v. 36, n. 6, p. 1075-1088, 2016.

CABRAL, C. G. Investigando o caráter situado do conhecimento: reflexões sobre epistemologias feministas e educação científica e tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 23-41, 2006.

CAIN, M.; KHANAM, S. R.; NAHAR, S. Class, patriarchy, and women's work in Bangladesh. **Population and Development review**, p. 405-438, 1979.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ. **Florianópolis-SC: Universidade Federal de Santa Catarina**, 2013.

CANALES, H. J. S. Tecnologías limpias como fuente de ventaja competitiva empresarial. **ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades**, v. 7, n. 1, p. 97-104, 2020.

CÂNDIDO, R. B.; GARCIA, F. G.; CAMPOS, A. L. S.; TAMBOSI, E. F. Lei de Lotka: um olhar sobre a produtividade dos autores na literatura brasileira de finanças. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 23, n. 53, p. 1-15, 2018.

CAPES. **Acervo.** Disponível em: [https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com\\_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81](https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81) &. Acesso em: 13 mai. 2021.

CARLETON, W. C.; COLLARD, M. Recent major themes and research áreas in the study of human-environment interaction in prehistory. **Environmental Archeology**, v. 25, n. 1, p. 114-130, 2020.

CARLOTO, C. M.; GOMES, A. G. **Geração de renda:** enfoque nas mulheres pobres e divisão sexual do trabalho. *Serviço Social e Sociedade*. São Paulo – SP, n. 105, p. 131-145, jan/mar, 2011.

CARVALHO, L. D. F.; NUNES, M. F. O.; PRIMI, R.; NUNES, C. H. S. D. S. Evidências desfavoráveis para avaliação da personalidade com um instrumento de 10 itens. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 22, p. 63-71, 2012.

CARVALHO, L. F.; PRIMI, R. Versão brasileira do Ten-Item Personality Inventory – TIPI-Br. **Instrumento não publicado**, 2008.

CASTELLANO, R.; ROCCA, A. Gender disparities in European labour markets: A comparison of conditions for men and women in paid employment. **International Labour Review**, v. 157, n. 4, p. 589-608 2018.

CASTELLANO, R.; ROCCA, A. Gender disparities in European labour markets: A comparison of conditions for men and women in paid employment. **International Labour Review**, v. 157, n. 4, p. 589-608, 2018.

CASTRO JÚNIOR, D. F. L.; SILVEIRA-MARTINS, E.; MIURA, M. N.; SILVA, M. P. P. O processo de formulação de estratégias e os recursos intangíveis da empresa: reflexões teóricas sobre esta relação. **Revista Capital Científica - Eletrônica – RCCE**, v. 13, n. 1, jan./mar. 2015.

CASTRO, B. **Afogados em contratos** – o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese (Doutorado) – Unicamp, Campinas, 2013.

CASTRO, M. G. **Alquimia de categorias sociais na produção dos sujeitos políticos.** Estudos feministas. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, n. 92, p. 57-73, 1992.

CHEN, J.; SHAO, X.; MURTAZA, G.; ZHAO, Z. Factors that influence female labor force supply in China. **Economic Modelling**, v. 37, p. 485-491, 2014.

CHIN, W. W. **How to Write Up and Report PLS Analyses.** In: Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690, 2010.

CIETEC – CENTRO INCUBADOR DE EMPRESAS TECNOLÓGICAS. **Histórico e incubadoras no Brasil e no Mundo.** 2005. Disponível em: <https://www.cietec.org.br/modalidades/>. Acesso em: 21 fev. 2021.

CLONINGER, S. C. **Teorias da personalidade.** São Paulo, SP: Martins Fontes, 2003.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2. ed. New York: Psychology Press, 1988.

COHEN, M. F. The condition of women in developing and developed countries. **The Independent Review: A Journal of Political Economy**, v. 11, n. 2, p. 261-273, 2006.

COLCERNIANI, C. B.; NETO, M. I. D.; CAVAS, C. S. T. **A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.

COLLEY, L. Not codgers in cardigans! Female workforce participation and ageing public services. **Gender, work & organization**, v. 20, n. 3, p. 327-348, 2013.

COLLING, A. M. **Tempos diferentes, discursos iguais: a construção do corpo feminino na história**. Dourados: Ed. UFGD, 2014.

CONASEMS – CONSELHO NACIONAL DE SECRETARIAS MUNICIPAIS DE SAÚDE. **Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na gestão do SUS**. 2020. Disponível em: <https://www.conasems.org.br/o-protagonismo-feminino-na-saude-mulheres-sao-a-maioria-nos-servicos-e-na-gestao-do-sus/>. Acesso em: 05 jun. 2021.

CONNOR-SMITH, J. K.; FLACHSBART, C. Relations between personality and coping: a meta-analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 93, n. 6, p. 1080, 2007.

CONTI, B. R.; ELICHER, M. J.; LAVANDOSKI, J. Revisão sistemática da literatura sobre Turismo Científico. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 15, 2021.

CONTRERAS, D.; PLAZA, G. Cultural factors in women's labor force participation in Chile. **Feminist Economics**, v. 16, n. 2, p. 27-46, 2010.

CONTRERAS, D.; PLAZA, G. Cultural factors in women's labor force participation in Chile. **Feminist Economics**, v. 16, n. 2, p. 27-46, 2010.

CONTRERAS, D.; PLAZA, G. Cultural factors in women's labor force participation in Chile. **Feminist Economics**, v. 16, n. 2, p. 27-46, 2010.

CONTRERAS, D.; PUENTES, E.; BRAVO, D. Female labour force participation in greater Santiago, Chile: 1957-1997. A synthetic cohort analysis. **Journal of International Development**, v. 17, n. 2, p. 169-186, 2005.

ÇÖP, S.; ALOLA, U. V.; LASISI, T. T. Does my personality affect my competency? The role of gender identification and career adaptability among hotel employees. **Journal of Public Affairs**, p. e2407, 2020.

CREED, P. A.; FALLON, T.; HOOD, M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n. 2, p. 219-229, 2009.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. Tradução: Sandra Mallmann da Rosa. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

\_\_\_\_\_. **A concise introduction to mixed methods research**. Thousand Oaks, CA(US): Sage; 2015.

CRUZ, A. B.; SILVA, A. L. S.; NETO, J. A. C.; PAIXÃO, A. E. A.; GOMES, I. M. A.; SANTOS, J. A. B. Parques tecnológicos como espaço para a inovação. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 15, n. 36, p. 20-38, abr/jun, 2019.

CUSTÓDIO, M. A. C.; DA SILVA, D. P. Trajetória de vida acadêmica de mulheres maranhenses: um estudo do processo de acesso e permanência no Curso de Pedagogia. **Revista Ártemis**, v. 22, n. 1, 2016.

DEADRICK, D. L.; GIBSON, P. A. Revisiting the research-practice gap in HR: A longitudinal analysis. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 2, p. 144-153, 2009.

DEMIREL, N.; TURAN, N. Relationship between individualized care perception and innovativeness among final-year nursing students. **Perspectives in Psychiatric Care**, v. 57, n. 2, p. 891-899, 2021.

DIAS, T. L. F. **“O que vou ser quando crescer?”: A divisão sexual do trabalho na socialização das mulheres e em suas escolhas profissionais**. 168 f. Dissertação. (Mestrado em Direitos Humanos). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

DORNELAS, J. C. A. **Planejando incubadoras de empresas – Como desenvolver um plano de negócios para incubadoras**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

DUARTE, B. A. **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, 2018.

DUARTE, F. **Cidades inteligentes: inovação tecnológica no meio urbano**. São Paulo em Perspectiva, v. 19, n. 1, p. 122-131, 2005.

DUEÑAS, B. C. R.; ATCHABAHIAN, A. C. R. C. Mulheres no mercado de trabalho: da revolução à liderança. In: **XV Jornada de Iniciação Científica e IX Mostra de Iniciação Tecnológica – 2019**. 2019.

EBBERWEIN, C. A.; KRIESHOK, T. S.; ULVEN, J. C.; PROSSER, E. C. Voices in transition: Lessons on career adaptability. **The Career Development Quarterly**, v. 52, n. 4, p. 292-308, 2004.

EINARSDÓTTIR, S.; VILHJÁLMSDÓTTIR, G.; SMÁRADÓTTIR, S. B.; KJARTANSDÓTTIR, G. B. A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. **Journal of Vocational Behavior**, v. 89, p. 172-181, 2015.

EMÍLI@S. Emíli@as – **Armação em Bits**. Disponível em: <https://emilias.dainf.ct.utfpr.edu.br/quemsomos/sobre-2/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução: B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

ERYILMAZ, A.; KARA, A. Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. **International Journal of Instruction**, v. 10, n. 1, p. 85-100, 2017.

EYLEM GEVREK, Z.; GEVREK, D.; GUPTA, S. Culture, intermarriage, and immigrant women's labor supply. **International Migration**, v. 51, n. 6, p. 146-167, 2013.

FARAHZADI, S.; RAHMATI, M. Female labor participation in Iran: a structural model estimation. **Journal of Economic Studies**, 2020.

FARIAS, G.; MEDEIROS, E. S. **Introdução à Computação**. UAB, V. 1. 2013. Disponível em: [Introdução à Computação \(ufpb.br\)](http://ufpb.br). Acesso em: 09 mar. 2021.

FARIAS, M. C. F. FILHO, E. J. M. A. F. **Planejamento da pesquisa científica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FARINA, L. S. A.; KRETZMANN, R. P.; GASPARETTO, L. G.; REIS, R. G.; BARDAGI, M. P.; GIACOMONI, C. H.; TEIXEIRA, M. A. Construção e evidências de validade da Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) brasileira para adolescentes. **Psico**, v. 51, n. 3, 2020.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A, A.; TOMÉ, M. F. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica da FAEF**, v. 20, n. 20, p. 1-7, jun. 2011.

FETTERS, M. D.; MOLINA-AZORIN, J. F. The Journal of Mixed Methods Research starts a new decade: The mixed methods research integration trilogy and its dimensions. **Journal of Mixed Methods Research**, v. 11, n. 3, p. 291-307, 2017.

FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOLLADOR, K. J. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: Uma herança ocidental. **Revista Fato & Versões**, n. 2, v. 1, p. 3-16, 2009.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FOUARGE, D.; MANZONI, A.; MUFFELS, R.; LUIJKX, R. Childbirth and cohort effects on mothers' labour supply: a comparative study using life history data for Germany, the Netherlands and Great Britain. **Work, employment and society**, v. 24, n. 3, p. 487-507, 2010.

FREITAS, L. B.; LUZ, N. S. Gênero, Ciência e Tecnologia: estado da arte a partir de periódicos de gênero. **Cadernos Pagu**, n. 49, 2017.

FUSSELL, E. Making labor flexible: The recomposition of Tijuana's maquiladora female labor force. **Feminist Economics**, v. 6, n. 3, p. 59-79, 2000.

GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.

GARCIA, L. P.; DUARTE, E. Equidade de sexo e gênero na pesquisa e na publicação científica. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v. 26, n. 3, p. 431-431, 2017.

GARDNER, D. M.; LAURICELLA, T.; RYAN, A. M.; WADLINGTON, P.; ELIZONDO, F. Managing boundaries between work and non-work domains: Personality and job characteristics and adopted style. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 94, n. 1, p. 132-159, 2021.

GEVREK, E. Z.; GEVREK, D.; GUPTA, S. Culture, intermarriage, and immigrant women's labor supply. **International Migration**, v. 51, n. 6, p. 146-167, 2013.

GHIDINI, R.; MORMUL, N. M. Revolução agrícola neolítica e o surgimento do Estado classista: breve reconstituição histórica. **Revista de Ciências do Estado**, v. 5, n. 1, p. 1-20, 2020.

GJERDINGEN, D.; MCGOVERN, P.; BEKKER, M.; LUNDBERG, U.; & WILEMSEN, T. Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: comparisons between the United States, Sweden, and The Netherlands. **Women & health**, v. 31, n. 4, p. 1-20, 2001.

GLOBAL GOALS. **Gender Equality**. 2015. Disponível em: <https://www.globalgoals.org/5-gender-equality>. Acesso em: 04 mar. 2021.

GONÇALVES, A. P.; MARTINS, G. H.; SALVADOR, A. P.; MACHADO, G. M.; CARVALHO, L. D. F.; AMBIEL, R. A. M. Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 21, n. 2, p. 379-394, 2021.

GOSLING, S. D.; RENTFROW, P. J.; SWANN JR. W. B. A very brief measure of the Big-Five personality domains. **Journal of Research in personality**, v. 37, n. 6, p. 504-528, 2003.

GOSLING, S.; RENTFROW, P. J.; SWANN, W. B. Ten-Item Personality Inventory-(TIPI). **J. Res. Pers**, v. 37, p. 504-528, 2003.

GÖTZ, F. M.; GVIRTZ, A.; GALINSKY, A. D.; JACHIMOWICZ, J. M. How personality and policy predict pandemic behavior: Understanding sheltering-in-place in 55 countries at the onset of COVID-19. **American Psychologist**, v. 76, n. 1, p. 39, 2021.

GRIMPE, C.; POETZ, M.; RIETZLER, N.; WALDNER, F. The impact of cooperation in innovation contests: Poison Pill, Placebo, or Tonic?. In: **The Academy of Management Annual Meeting 2021: Bringing the Manager Back in Management**. Academy of Management, 2021.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; POSTHUMA, A. El cuidado: su formas, relaciones y actores (reflexiones a partir del caso no Brasil). In: GUIMARÃES, N. A. HIRATA, H (Orgs.). **El cuidado en America Latina**, p. 77-119. Buenos Aires: Medifé, 2020.

GUL, S.; MAHAJAN, I.; SHAH, T. A.; NISA, N. T.; AHMAD, S.; SHAFIQ, H.,...& HUSSAIN, A. Influence of personality traits on open mode of publishing. **Online Information Review**, 2018.



HACKETT, S. M.; DILTS, D. M. A systematic review of business incubation research. **Journal of Technology Transfer**, v. 29, n. 1, p. 55-82, 2004.

HADDAD, C. **Ungendering Technology**: Women Retooling the masculine sphere. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2019.

HAIR Jr, J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage publications. 2017c.

HAIR Jr, J. F.; MATTHEWS, L. M.; MATTHEWS, R. L.; SARSTEDT, M. PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. **International Journal of Multivariate Data Analysis**, v. 1, n. 2, p. 107-123, 2017a.

HAIR JR, J. F.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M.; GUDERGAN, S. P. **Advanced issues in partial least squares structural equation modeling**. Sage Publications, 2017.

HAIR Jr., J. F.; RISHER, J. J.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M. When to use and how to report the results of PLS-SEM. **European business review**, 2019.

HANSEN, M. T.; BERGER, J. A.; NOHIRA, N. **The state of the incubator marketplace**. Boston, MA: Harvard Business School, 2000.

HARTUNG, P. J.; PORFELI, E. J.; VONDRACEK, F. W. Career adaptability in childhood. **The Career Development Quarterly**, v. 57, n. 1, p. 63-74, 2008.

HATHAWAY, I. **What startup accelerators really do**. Harvard Business Review, Ásia, p. 2-8, 2016.

HEALY, G.; ÖZBILGIN, M.; ALIEFENDIOGLU, H. Academic employment and gender: A Turkish challenge to vertical sex segregation. **European Journal of Industrial Relations**, v. 11, n. 2, p. 247-264, 2005.

HENNING, K.; EY, S.; SHAW, D. Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. **Medical education**, v. 32, n. 5, p. 456-464, 1998.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. . A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 1, p. 115-135, 2014.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 1, p. 115-135, 2014.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: **New challenges to international marketing**. Emerald Group Publishing Limited, 2009.

HERNANDES, E. S. C.; BOSCO, Z. F.; RIBEIRO, M. B. Perfil Socioeconômico e Epidemiológico dos trabalhadores do Ministério da Saúde do Brasil. **Comunicação em Ciências da Saúde**, v. 28, n. 4, p. 303-312, 2017.

HILEVYCH, Y.; RUSTERHOLZ, C. ‘Two children to make ends meet’: the ideal family size, parental responsibilities and costs of children on two sides of the Iron Curtain during the post-war fertility decline. **The History of the Family**, v. 23, n. 3, p. 408-425, 2018.

HIRATA, H. Comparando relações de cuidado: Brasil, França, Japão. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 25-40 2020.

\_\_\_\_\_. **Nova divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

\_\_\_\_\_. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012.

HIRATA, H. S. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 1-7, 2010.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. A atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 131-143, 2021.

\_\_\_\_\_. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

\_\_\_\_\_. **Paradigmas sociológicos e categoria de gênero.** Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?. Novos cadernos NAEA, v. 11, n. 1, 2009.

HIRSCHI, A.; HERRMANN, A.; KELLER, A. C. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 87, p. 1-10, 2015.

\_\_\_\_\_. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 87, p. 1-10, 2015.

HOBBSAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

HOU, Z. J.; LEUNG, S. A.; LI, X.; LI, X.; XU, H. Career adapt-abilities scale – China form: Construction and initial validation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 686-691, 2012.

HOUSTON, N. M. Imposter Phenomenon. In: **How to Build a Life in the Humanities**. Palgrave Macmillan, New York, 2015. p. 73-81, 2015.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. São Paulo: Zahar, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

\_\_\_\_\_. **Estatística de Gênero:** Indicadores Sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n° 38. 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 09 mar. 2021.



\_\_\_\_\_. Estatística de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 13 out. 2021.

HOUGA, S.; MOULOUNGUI, A.; ARNOUX-NICOLAS, C.; BERNARUD, J. Do the meaning of work and the coherence between a person and his work environment express the same reality? **Psychology**, v. 9, p. 2175-2193, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Indicadores Educacionais**. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais>. Acesso em: 11 mar. 2021.

INTERNATIONAL BUSINESS INCUBATION ASSOCIATION. **What are Business Incubators?** Web site institucional InBIA. 2016. Disponível em: <https://inbia.org/services/memberships/>. Acesso em: 21 fev. 2021.

İSPIR, Ö.; ELIBOL, E.; SÖNMEZ, B. The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. **Nurse Education Today**, v. 79, p. 41-47, 2019.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

IULIA, A.; BÎLBÎE; ANDREI, T. B.; STELIANA, R. The relationship between conscientiousness and cooperation: The mediating role of sociability. Vol. 8, **Special Issue-2020, ISSN 2559-1649**, p. 12, 2020.

JOANNE CHAN, S. H.; CHAN, K. T. The indirect effects of self-esteem and future work self on career adaptability factors: A study of chinese undergraduates students. **Journal of Employment Counseling**, v. 58, n. 2, p. 50-73, 2021.

JUNG, H.; PARK, I. J.; RIE, J. Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. **Journal of Vocational Behavior**, v. 89, p. 46-55, 2015.

KERGOAT, D. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In: HIRATA, H. [et al.] (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. Unesp, 2009.

KERGOAT, D. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. *Novos Estudos*, n. 86, março de 2010.

KOFMAN, E.; RAGHURAM, P. Gender and global labour migrations: Incorporating skilled workers. **Antipode**, v. 38, n. 2, p. 282-303, 2006.

KÖRNER, R.; SCHÜTZ, A. It is not all for the same reason! Predicting motives in miniature wargaming on the basis of personality traits. **Personality and Individual Differences**, v. 173, p. 110639, 2021.

LALKAKA, R. **Technology business incubation: a toolkit on innovation in engineering, Science and technology**. 1. Ed. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2006.

LALKAKA, R. Technology business incubators to help build an innovation-based economy. **Journal of Change Management**, v. 3, n. 2, p. 167-176, 2002.

LAPA, T. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva**. Dissertação (Mestrado). FFLCH/USP. São Paulo, 2015.

LAU, S. S.; WAN, K.; TSUI, M. Evaluation of a Blended Career Education Course during the COVID-19 Pandemic on Students' Career Awareness. **Sustainability**, v. 13, n. 6, p. 3471, 2021.

LEE, L.; PETTER, S.; FAYARD, D.; ROBINSON, S. On the use of partial least squares path modeling in accounting research. **International Journal of Accounting Information Systems**, v. 12, n. 4, p. 305-328, 2011.

LEONOVA, E. V.; KHAVYLO, A. V. Affective States, Coping and Mutual Understanding in Russian Families During the Coronavirus Disease 2019 Pandemic Lockdown. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 271-284, set./dez, 2003.

LI, J. P.; LI, Z. Z.; TAO, R.; SU, C. W. How does trade openness affect female labours?. **International Journal of Manpower**, 2019.

LI, W. D.; LI, S.; FENG, J. J.; WANG, M. O.; ZHANG, H.; FRESE, M.; WU, C. H. Can becoming a leader change your personality? An investigation with two longitudinal studies from a role-based perspective. **Journal of Applied Psychology**, v. 106, n. 6, p. 882, 2021.

LI, Y.; GUAN, Y.; WANG, F.; ZHOU, X.; GUO, K.; JIANG, P.; FANG, Z. Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 89, p. 39-45, 2015.

LI, Z. Z.; SU, C. W.; TAO, R.; HAO, L. N. Enhance or depressa? The effect of trade on active females in the labour market. **Economic research Ekonomiska Istrazivanja**, v. 32, n. 1, p. 2680-2698, 2019.

\_\_\_\_\_. Enhance or depressa? The effect of trade on active females in the labour Market. **Economic research-Ekonomiska istrazivanja**, v. 32, n. 1, p. 2680-2698, 2019.

LIN, H. H. Effect of childbearing on Female Labour Supply: An Empirical Study in Taiwan. **Journal of Comparative Asian Development**, v. 16, n. 1, p. 47-67, 2017.

LIU, W.; GU, M.; HU, G.; LI, C.; LIAO, H.; TANG, L.; SHAPIRA, P. Profile of developments in biomass-based bioenergy research: a 20-year perspective. **Scientometrics**, v. 99, n. 2, p. 507-521, 2014.

LLOUGA, S. N.; MOULOUGUI, A. C. M.; ARNOUX-NICOLAS, C.; BERNAUD, J. L. Do the meaning of work and the coherence between a person and his work environment express the same really? **Psychology**, v. 9, n. 8, p. 2175-2193, 2018.

LÖCKENHOFF, C. E.; TERRACCIANO, A.; COSTA JR, P. T. Five-factor model personality traits and the retirement transition: longitudinal and cross-sectional associations. **Psychology and aging**, v. 24, n. 3, p. 722, 2009.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. [recurso eletrônico]. Luis Felipe Dias Lopes. Santa Maria: Voix, 266 p., 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRÍCIO, A.; PORTO, A.; MACHADO DE ALMEIRA, D.; OBREGON, S. L.; FLORES, COSTA, V. M. Analysis of well-being and anxiety among university students. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 11, p. 3874, 2020.

LOW, H.; SÁNCHEZ-MARCOS, V. Female labour market outcomes and the impact of maternity leave policies. **IZA Journal of Labor Economics**, v. 4, n. 1, p. 1-22, 2015.

LUNARDI, M. E. **Parques tecnológicos: estratégias de localização em Porto Alegre, Florianópolis e Curitiba**. Curitiba: Editora do autor, 1997.

LUNDQVIST, A. Activating women in the Swedish model. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, v. 22, n. 1, p. 111-132, 2015.

MACEDO, M. A.; NOVA, S. P. C. C.; ALMEIDA, K. Mapeamento e análise bibliométrica da utilização da Análise Envoltória de Dados (DEA) em estudos em contabilidade e administração. **Journal of Accounting, Management and Governance**, v. 12, n. 3, 2009.

MACHADO, A. D. B.; SILVA, A. R. L. D.; BIZZOTTO, C. E. N. Mapping of Management Model for Business Incubator. **Journal of Business and Management**, v. 19, n. 5, p. 28-34, 2017.

MACHADO, G. M. **A questão de gênero na área de tecnologia e inovação: Um estudo de caso**. Monografia. Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

MACIENTE, A. N.; RAUEN, C. V.; KUBOTA, L. C. Tecnologias digitais, habilidades ocupacionais e emprego formal no Brasil entre 2003 e 2017. In: **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Ipea, 2019.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. **Desenvolvimento de carreira nas organizações**. O trabalho e as organizações, p. 433-464, 2013.

MAGNAVITA, J. J. **Theories of personality: Contemporary approaches to the science of personality**. John Wiley & Sons Inc, 2002.

MAIA, M. M. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cadernos Pagu**, v. 46, p. 223-244, 2016.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing-: uma orientação aplicada**. Bookman Editora, Porto Alegre, 2012.

MANDEL, H.; SEMYONOV, M. A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. **American journal of sociology**, v. 111, n. 6, p. 1910-1949, 2006.

MANSOUR, S.; AL-AWADHI, T.; AL NARINI, N.; AL BALUSHI, A. Modernization and female labour force participation in Oman: Spatial modelling of local variations. **Annals of GIS**, 1-15, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. Atualização da edição João Bosco Medeiros. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARCUZZO, R.; SILUK, J. C. M.; GERHARDT, V. J.; TASCHELO, P. H.; MALDONADO, M. U. Mapeamento de incubadoras tecnológicas no Brasil. **Revista Produção Online**, v. 19, n. 4, p. 1441-1469, 2019.

MARTINS, A. A. B. **Carreiras políticas e divisão sexual do trabalho, um retrato da câmara legislativa do distrito federal**. 147 f. Dissertação. (Mestrado em Ciências Políticas). Programa de Pós-Graduação em Ciência Política. Universidade de Brasília (UnB). Brasília, 2019.

MARTINS, L. B. **Gênero e acesso ao ensino superior: Mulheres estudantes das camadas populares da USP**. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo – USP, Ribeirão Preto, 2019.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 34ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

\_\_\_\_\_. **O capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital**. Tradução, Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)**. Trad. Rubens Enderle *et al.* São Paulo: Boitempo, 2007.

MAURER, S. E.; POTLOGEA, A. V. Male-biased demand shocks and women's labour force participation: Evidence from Large Oil Fields Discoveries. **Economica**, v. 88, n. 349, p. 167-188, 2021.

McDOWELL, L. RAY, K.; PERRONS, D.; FAGAN, C.; WARD, K. Women's paid work and moral economies of care. **Social & Cultural Geography**, v. 6, n. 2, p. 219-235, 2005.

McMAHON, M.; WATSON, M.; BIMROSE, J. Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 762-768, 2012.

MCTIC - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES. **Inovação**. País constrói pontes entre ciência e indústria. 2012. Disponível em: [relatorioanualdeatividadesa\\_enimpectoa\\_2019.pdf](http://relatorioanualdeatividadesa_enimpectoa_2019.pdf) ([www.gov.br](http://www.gov.br)). Acesso em: 24 fev. 2021.

MEHROTRA, S.; PARIDA, J. K. Why is the labour force participation of women declining in India?. **World Development**, v. 98, p. 360-380, 2017.

MELO, H, P.; MORANDI, L. Per Capita GDP: Analysis of its distribution between women and men in Brazil, 1991-2015. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 25, n. 1, 2021.

MENEZES, A. A. S.; DIAS, J. S.; MATOS, J. R. V.; NASCIMENTO, R. A. A importância das incubadoras para o desenvolvimento das micro e pequenas empresas. **Caderno de Graduação-Ciências Exatas e Tecnológicas- UNIT-Sergipe**, v. 2, n. 1, p. 165-173, 2018.

MENEZES, P. D. L.; MELLO, A. M. N. S.; FELISBERTO, H. M. P.; NOGUEIRA, N. G. Qualidade de vida no trabalho: Estudo de caso em um hotel na orla de Cabo Branco/ João Pessoa. **Revista Hospitalidade**. São Paulo, v. 16, n. 3, p. 3-18, 2019.

MENINAS DIGITAIS. **Sobre o Programa Meninas Digitais**. 2021. Disponível em: <http://meninas.sbc.org.br/sobre/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

MENINAS NA CIÊNCIA. **MnC no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/meninasnaciencia/mnc-no-brasil>. Acesso em: 06 mar. 2021.

MEREDITH, J. Theory building through conceptual methods. **International Journal of Operations & Production Management**, 1993.

MEYER, R. D.; DALAL, R. S.; JOSÉ, I. J.; HERMIDA, R.; CHEN, T. R.; VEGA, R. P.,...& KHARE, V. P. Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior. **Journal of Management**, v. 40, n. 4, p. 1010-1041, 2014.

MIAN, S.; LAMINE, W.; FAYOLLE, A. **Technology Business Incubation**: An overview of the state of knowledge. *Technovation*, v. 50, p. 1-12, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497216000183>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MILLS, M.; MENCARINI, L.; TANTURRI, M. L.; BEGALL, K. Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. **Demographic research**, v. 18, p. 1-26, 2008.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA - MCT. **Manual para a implantação de incubadoras de empresas**. Secretaria de Desenvolvimento Tecnológico: Brasília, 2000.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Manual para a implantação de incubadora de empresas**. Brasília: MCT, 2000. Disponível em: [Manual-Incubadoras.PDF \(b2bnetwork.com.br\)](http://b2bnetwork.com.br/Manual-Incubadoras.PDF). Acesso em: 22 fev. 2021.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **Censo da Educação Superior 2019**. Divulgação dos resultados. Brasília-DF, Outubro, 2020. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/Apresentacao\\_Censo\\_da\\_Educacao\\_Superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf). Acesso em: 22 fev. 2021.

MONDO, M.; BARBIERI, B.; DE SIMONE, S.; BONAIUTO, F.; USAI, L.; AGUS, M. Measuring career adaptability in a sample of Italian University students: Psychometric properties and relations with the age, gender, and STEM/No STEM courses. **Social Sciences**, v. 10, n. 10, 372, 2021.

MONTICELLI, T. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. **Sociedade e Estado**, v. 36, p. 83-107, 2021.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D.; TEIXEIRA, A. N. Análises qualitativas nos estudos organizacionais: as vantagens no uso do software nvivo®. **Revista Alcance (Online)**, v. 23, n. 4, p. 578, 2016.

MUZI, J.; LUZ, N. **Mulheres no campo da Ciência e da Tecnologia: avanços e desafios**. UTFPR. 2011. Disponível em: <http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt021-mulheresno.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2021.

NATIONAL BUSINESS INCUBATION ASSOCIATION - NBIA. **NBIA**. 2013. Disponível em: <https://inbia.org/>. Acesso em: 23 fev. 2021.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage. 2003.

NEVES, M. A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, 2013, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013.

NEWMAN, A.; DUNWOODIE, K.; JIANG, Z.; NIELSEN, I. Openness to experience and the career adaptability of refugees: How do career optimism and family social support matter?. **Journal of Career Assessment**, 10690727211041532, 2021.

NGUYEN, G. Sibling-sex composition, childbearing and female labour Market outcomes in Indonesia. **Journal of Population Research**, v. 36, n. 1, p. 13-34, 2019.

NGUYEN-PHUOC, D. Q.; PHUONG TRAN, A. T.; NGUYEN, T. V.; LE, P. T.; SU, D. N. . Investigating the complexity of perceived service quality and perceived safety and security in building loyalty among bus passengers in Vietnam – A PLS-SEM approach. **Transport Policy**, v. 101, p. 162–173. 2021.

NUNES, A.; LIMPO, T.; LIMA, C. F.; CASTRO, S. L. Short scales for the assessment of personality traits: development and validation of the portuguese Ten-Item Personality Inventory (TIPI). **Frontiers in Psychology**, v. 9, p. 461, 2018.

NUNES, J. H. **Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI)**. Ciência Sociais Unisinos, São Leopoldo, v. 52, n. 3, p. 383-395, 2016.

NYE, C. D.; LEONG, F.; PRASAD, J.; GARDNER, D.; TIEN, H. L. S. Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. **Journal of Career Assessment**, v. 26, n. 3, p. 549-562, 2018.

OCAMPO, A. C. G.; REYES, M. L.; CHEN, Y.; RESTUBOG, S. L. D.; CHIH, Y. Y.; CHUA-GARCIA, L.; GUAN, P. The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 120, p. 103426, 2020.

OECD. **Gender equality in education, employment and entrepreneurship**: final report do the MCM, 2012. Disponível em: <http://www.oecd.org/education/48111145.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2021.

OHAYON, P.; LETA, J.; CARISEY, M.; SÉCHET, P. As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, v. 57, n. 4, p. 531-548, 2006.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-16, 2020.

OLIVEIRA, A. S. **Análise das interações Universidade-Empresa em Empresas Incubadas e graduadas numa Incubadora Universitária de Empresa**. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

OLIVEIRA, J. R.; MELLO, L. C.; RIGOLIN, C. C. D. **Participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil**: grupos de pesquisa e produção científica de teses e dissertações. **Cadernos Pagu**, n. 58, 2020.

OLIVEIRA, J. R.; MELLO, L. C.; RIGOLIN, C. C. D. Participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil: grupos de pesquisa e produção científica de teses e dissertações. **Cadernos Pagu**, 2020.

OLIVEIRA, L. J. R.; DAGNINO, R. P. **Os fatores determinantes do surgimento e do desenvolvimento das incubadoras de empresas no Brasil**. Anais do Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Curitiba, PR, 28, 2004.

ONU MULHER. **ONU Mulheres defende investimentos públicos e privados em igualdade de gênero para aumentar participação de meninas e mulheres em ciência e tecnologia**. 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-defende-investimentos-publicos-e-privados-em-igualdade-de-genero-para-aumentar-participacao-de-meninas-e-mulheres-em-ciencia-e-tecnologia/>. Acesso em: 18 out. 2021.

ONUKI, M.; XIAO, Y. **Personal determinants of volunteering for former international volunteers**: A case of Japan Overseas Cooperation Volunteers (Nº 201). JICA Research Institute, 2020.

ORNELLAS, T. C. F.; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, n. 4, p. 552-555, 2006.

PAGNINI, F.; BONANOMI, A.; TAGLIABUE, S.; BALCONI, M.; BERTOLOTTI, M.; CONFALONIERI, EVILLANI, D. Knowledge, concerns, and behaviors of individuals during the first week of the coronavirus disease 2019 pandemic in Italy. **Jama Network Open**, v. 3, n. 7, p. e2015821-e2015821, 2020.

PANTELI, A.; STACK, J.; RAMSAY, H. Gender and Professional Ethics in the IT Industry. **Journal of Business Ethics**, v. 22, n. 51, 1999. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006156102624>. Acesso em: 09 mar. 2021.

PATTERSON, L.; BENUYENAH, V. The real losers during times of economic crisis: evidence of the Korean gender pay gap. **International Journal of Manpower**, 2021.

PATTERSON, L.; VARADARAJAN, D. S.; SALIM, B. S. Women in STEM/SET: gender gap research review of the United Arab Emirates (UAE) – a meta analysis. **Gender in Management: An International Journal**, 2020.

PEREIRA, C. K. D. B. **O impacto do viés inconsciente na carreira das mulheres**: caso de ensino “Construtora Meirelles & Silva”. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2020.



PEREIRA, M. J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. Ed. 3. Reimpre. São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, R. M.; MARQUES, H. R.; GAVA, R. Innovation ecosystems of brazilian federal universities: a mapping of technological innovation centers, incubators oof technology-based companies and technological parks. **International Journal of Innovation**, v. 7, n. 3, p. 341-358, 2019.

PERVIN, L. A.; JOHN, O. P.; ROBINS, R. W. (Ed.). **Handbook of personality: Theory and research**. Guilford Press, 2010.

PERVIN, L. A.; MAJCZYNA, B.; CERVONE, D. **Osobowość: teoria i badania**. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2011.

PIATKOWSKI, M. J. Expectations and Challenges in the Labor Market in the Context of Industrial Revolution 4.0. The Agglomeration Method-Based Analysis for Poland and Other Eu Member States. **Sustainability**, v. 12, n. 13, p. 5437, 2020.

PINSKY, J. **As primeiras civilizações**. São Paulo: Contexto, 2011.

PINTO, J. A. R. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

PIRES, P. P.; PINTO, G. H.; SOUZA, M. A.; MACAMBIRA, M. O.; FIGUEIRA, G. L. Adaptabilidade de carreira, engajamento e satisfação no trabalho: Uma rede psicológica no contexto da educação militar. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, 2021.

PITANGA, A. F. Pesquisa qualitativa ou pesquisa quantitativa: refletindo sobre as decisões na seleção de determinada abordagem. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 8, n. 17, p. 184-201, 2020.

PNADC. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Especial Mulheres – A inserção das mulheres no mercado de trabalho (Brasil e Regiões)**. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2021.

POLLAK, A.; DOBROWOLSKA, M.; TIMOFIEJCZUK, A.; PALIGA, M. The effect of the big five personality traits on stress among robot programming students. **Sustainability**, v. 12, n. 12, 5196, 2020.

PRADO, J. W.; CASTRO, A. V.; CARVALHO, F. M.; VIEIRA, K. C.; MACHADO, L. K.; TONELLI, D. F. Multivariate analysis of credit risk and bankruptcy research data: a bibliometric study involving different knowledge fields (1968-2014). **Scientometrics**, v. 106, n. 3, p. 1007-1029, 2016.

PRASAD, J.; GARDNER, D. M.; LEONG, F. T.; ZHANG, J.; NYE, C. D. (2021). The criterion validity of career adapt-abilities scale with cooperation among Chinese workers. **Career Development International**, 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em:



<https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2021.

PUDOVKIN, A. I.; GARFIELD, E. Rank-normalized impact factor: A way to compare journal performance across subject categories. **Proceedings of the American Society for Information Science and Technology**, v. 41, n. 1, p. 507-515, 2004.

QIN, M.; BROWN, J. J.; PADMADS, S. S.; LI, B.; QI, J.; FALKINGHAM, J. Gender inequalities in employment and wage-earning among internal labour migrants in Chinese cities. **Demographic Research**, v. 34, p. 175-202, 2016.

QUILES, M. P.; CORREDOR, D. M. Trabajo y roles de género durante la Prehistoria. Um estudo sobre su percepción en el alumnado de História. **Panta Rei. Revista digital de ciência y didáctica de la História**, v. 13, p. 37-53, 2019.

QUINN, M. M.; SMITH, P. M. Gender, work, and health. **Annals of Work Exposures and Health**, v. 62, n. 4, p. 389-392, 2018.

QUIRINO, R.; ROSA, M.; AGUIAR, P.; LOPES, B. **A produção em ciência e tecnologia das mulheres cientistas do CEFET-MG**. II Seminário Nacional Afirmação das Diversidades: Relações Étnico-Raciais, Gênero, Juventudes e Inclusão de PNE's na Sociedade Brasileiro. Belo Horizonte: CEFET-MG. 28, 29 e 30 de setembro de 2016.

RAHMAN, F.; BILLIONNIERE, E.; BROWN, Q.; GATES, A. Q. RESET (Re-Enter STEM through Emerging Technology) Finding Re-Entry Pathways for Women. In: **Proceeding of the 51st ACM Technical Symposium on Computer Science Education**, p. 173-174, 2020.

RAMOS, A.; LATORRE, F.; TOMÁS, I.; RAMOS, J. Top woman: Identifying barriers to women's access to management. **European Management Journal**, 2021.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Programa oferecidos pelas incubadoras brasileiras às empresas incubadas. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, v. 6, n. 1, p. 83-107, 2009.

REZENDE, D. T. **Mulheres na TI**: Visões de alunas do curso de engenharia de computação sobre a área. Dissertação (Mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET. Belo Horizonte – MG, 2018.

RICKETTS, H. E.; BERNARD, D. V. Unlimited unskilled labour and the sex segregation of occupations in Jamaica. **International Labour Review**, v. 154, n. 4, p. 475-496, 2015.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. GmbH: SmartPLS, 2015. Available in: <https://www.smartpls.com>.

RISSTAD, M. S.; ECKLE, L. H.; THUNE, S. **Angst og depresjon blant norske tannlegestudenter** (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet), 2017.

RIVERA, M.; SHAPOVAL, V.; MEDEIROS, M. The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid 19. **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, p. 100344, 2021.

RIZZATTI, E. O. **Fatores críticos de sucesso para incubadoras:** Uma análise de incubadoras instaladas no Rio Grande do Sul. 2018. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Pampa. Santana do Livramento, RS, 2018.

RODRIGUES, J. G.; GUIMARÃES, M. C. S. A Fundação Oswaldo Cruz e a ciência no feminino: a participação feminina na prática e na gestão da pesquisa em uma instituição de ensino e pesquisa. **Cadernos pagu**, n. 46, p. 197-222, 2016.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015.

ROMANO, S. M. V.; ESPÍNDOLA, M. G.; SANTOS, T. N. A discriminação de gênero na TI e seus impactos na sociedade. **Revista Processando o Saber**, v. 12, p. 146-162, 2020.

ROSA, M. V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa:** mecanismo para validação dos resultados. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 112 p. 2014.

ROSSIER, J.; ZECCA, G.; STAUFFER, S. D.; MAGGIORI, C.; DAUWALDER, J. P. Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 734-743, 2012.

ROTATORI, D.; LEE, E. J. SLEEVA, S. The evolution of the workforce during the fourth industrial revolution. **Human Resource Development Internaional**, v. 24, n. 1, p. 92-103, 2021.

RUSELL, H.; MCGINNITY, F.; O'CONNELL, P. J. Gender equality in the Irish Labour Market 1966-2016: unfinished business? **The Economic and Social Review**, v. 48, n. 4, Winter, p. 393-418, 2017.

RUTLEDGE, E.; MADI, M. Parental influence on female vocational intentions in the Arabian Gulf. **International Journal of Manpower**, 2017.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. 3ª Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, H. I. B. **Força de trabalho feminina no Brasil:** no interior das cifras. Perspectivas, São Paulo, v. 8, p. 95-141, 1985.

SAGER, P. **Oxford & Cambridge:** an uncommon history. Thames & Hudson, 2005.

SAKS, A. M.; GRUMAN, J. A. What do we really know about employee engagement?. **Human resource development quarterly**, v. 25, n. 2, p. 155-182, 2014.

SALVAGNI, J. As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 3, p. 572-582, 2020.

SAMULEWICZ, D.; VIDICAN, G.; ASWAD, N. G. Barriers to pursuing careers in Science, technology, and engineering for women in the United Arab Emirates. **Gender, Technology and Development**, v. 16, n. 2, p. 125-152, 2012.

SANDER, P.; DE LA FUENTE, J. Undergraduate student gender, personality and academic confidence. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 15, p. 5567, 2020.

SANTOS, G. O. A relação entre incubadoras de empresas e as regiões em que se localizam no estado do Rio de Janeiro: uma comparação entre metrópole e interior. **International Journal of Innovation**, v. 8, n. 1, p. 101-120, 2020.

SANTOS, V. C. **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, 2019.

SAVICKAS, M. L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

\_\_\_\_\_. Life-design international research group: career adaptability project meeting. In: **Meeting Report**, Berlin July, 2009.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SCHWAB, K. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2018.

\_\_\_\_\_. **The fourth industrial revolution**. New York: Crown Business, 2016.

SERPA, N. C. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero**. Anais do Seminário Fazendo Gênero – Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis: UFSC, 23 a 26 de agosto de 2010.

SHAHZAD, K.; RAJA, U.; HASHMI, S. D. Impact of Big Five personality traits on authentic leadership. **Leadership & Organization Development Journal**, 2020.

SILVA, J.; OLIVEIRA, L.; SILVA, A. **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**. SBC, p. 444-452, 2019.

SILVA, R. L. S.; D'AMORE, T. M. ARAÚJO, A. G.; SILVEIRA, M. L. S. Incubadora e gestão: Uma percepção das empresas incubadas. **Holos**, v. 3, p. 27-37, 2013.

SILVA, S. A.; BAÊTA, A. M. C; OLIVEIRA, J. L. Por que analisar a gestão das incubadoras de empresas de base tecnológica sob a ótica da resource-based view? **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v. 22, n. 3, p. 462-493, 2016.

SIYANBOLA, W. O. **Promotion of industrial development in Nigeria through Technology Business Incubators (TBIS): current status, challenges and prospects**. In: First Lagos State Science and Technology Week, out. 2005. Anais..., p. 17-22, out. 2005.

SKODOL, A. E.; CLARK, L. A.; BENDER, D. S.; KRUEGER, R. F.; MOREY, L. C.; VERHEUL, R.; OLDHAM, J. M. Proposed changes in personality and personality disorder assessment and diagnosis for DSM-5 Part I: Description and rationale. **Personality disorders: theory, research, and treatment**, v. 2, n. 1, p. 4, 2011.

SMILOR, R. W.; GILL JÚNIOR, M. D. **The new business incubator**. Lexington, MA: Lexington Brooks, 1986.

SOFTEX – ASSOCIAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA EXCELÊNCIA DO SOFTWARE BRASILEIRO. **Mulheres na TI: Atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação**. 2019.

SOH, M.; ZAROLA, A.; PALAIYOU, K.; FURNHAM, A. Work-related well-being. **Health Psychology Open**, v. 3, n. 1, p. 2055102916628380, 2016.

SORIYA, S.; RASTOGI, P. A systematic literature review on integrated reporting from 2011 to 2020. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 2021.

SOSNOWSKA, J.; KUPPENS, P.; FRUYT, F.; HOFMANS, J. New directions in the conceptualization and assessment of personality – A dynamic systems approach. **European Journal of Personality**, v. 34, n. 6, p. 988-998, 2020.

SOTO, C. J.; NAPOLITANO, C. M.; ROBERTS, B. W. Taking skills seriously: Toward an integrative model and agenda for social, emotional, and behavioral skills. **Current Directions in Psychological Science**, v. 30, n. 1, p. 26-33, 2021.

SOUZA, E. **The era of homo digitus in J. Tietjen** (Ed. Women in Security: Changing the Face of Technology and Innovation Springer. Pp. 47-52.

SRIVASTANA, S.; MADAN, P.; DHAWAN, V. K. Glass ceiling – An illusion or realism? Role of organizational identification and trust on the career satisfaction in Indian organizations. **Journal of General Management**, v. 45, n. 4, p. 217-229, 2020.

STAKE, R. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. [S.l.]: Penso Editora, 2016.

STIENEN, M. N.; SCHOLTES, F.; SAMUEL, R.; WEIL, A.; WEYERBROCK, A.; SURBECK, W. Different but similar: personality traits of surgeons and internists-results of a cross-sectional observational study. **BMJ Open**, v. 8, n. 7, p. e021310, 2018.

STORME, M.; CELIK, P.; MYSZKOWSKI, N. A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. **Personality and Individual Differences**, v. 160, p. 109936, 2020.

SUPER, D. E.; KNASEL, E. G. Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. **British Journal of Guidance and Counselling**, v. 9, n. 2, p. 194-201, 1981.

SVARCOVÁ, J.; URBÁNEK, T.; POVOLNÁ, L. SOBOTKOVÁ, E. Implementation of R&D results and industry 4.0 influenced by selected macroeconomic indicators. **Applied Sciences**, v. 9, n. 9, p. 1846, 2019.

ŠVERKO, I.; BABAROVIĆ, T. Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. **Journal of Vocational Behavior**, v. 94, p. 89-103, 2016.

TABAK, F. Apesar dos avanços: obstáculos ainda persistem. **Cadernos de gênero e tecnologia**, v. 3, n. 11, p. 9-20, 2007.

TASCA, J. E.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R.; ALVES, M. B. M. An approach for selecting a theoretical framework for the evaluation of training programs. **Journal of European industrial training**, 2010.

TECHNOVATION GIRLS BRASIL. **A maior competição de tecnologia empreendedorismo para meninas até 18 anos**. 2021. Disponível em: <https://www.technovationbrasil.org/saiba-mais>. Acesso em: 17 nov. 2021.

TEDESCHI, L. **As mulheres e a história**: uma introdução teórica metodológica. Dourados: Editora da UFGD, 2012.

TEIXEIRA, A. N.; BECKER, F. Novas possibilidades da pesquisa qualitativa via sistemas CAQDAS. **Sociologias**, n. 5, p. 94-113, 2001.

TEIXEIRA, M. A. P.; BARDAGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; OLIVEIRA, M. M.; DUARTE, M. E. Career adapt-abilities scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 680-685, 2012.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TERJESEN, S.; AGUILERA, R. V.; LORENZ, R. Legislating a woman's seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. **Journal of Business Ethics**, v. 128, n. 2, p. 233-251, 2015.

THIMÓTEO, P. M.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R. A atuação feminina em cargos de liderança: A realidade de algumas empresas de uma cidade da mesorregião central do Paraná. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 9, n. 1, p. 53-75, 2015.

THØRRISEN, M. M.; SADEGHI, T.; WIERS-JENSSEN, J. Internal Consistency and Structural Validity of the Norwegian Translation of the Ten-Item Personality Inventory. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021.

TORRES, K. B. V.; BERNARDES, R. M.; QUEIROS, P. S.; VIEIRA, T. M.; FELIX, J. C.; URZEDO, A. P. F. M.; MENDES, T. T. Inclusão das mulheres nas ciências e tecnologia: Ações voltadas para a educação básica. **Expressa Extensão**, v. 22, n. 2, p. 140-156, 2017.

TOYAMA, M.; HAYASHI, Y. Links of personality traits to media multitasking: Conscientiousness predicts mobile phone use in the college classroom. **Current Psychology**, p. 1-8, 2021.

TRAJTEL, E.; TRAMKOVA, V.; KRUZLIK, P. Journals in the field "Language and Literature" indexed in Web of Science and Scopus databases. Verification of results of the scientific research in publishing technique. **Revista X Linguae**, v. 10, n. 4. P. 245-249, 2017.

TRANFIELD, D.; DENYER, D; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British journal of management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

TUMSARP, P.; PHOLPHIRUL, P. Does marriage discourage female labor force participation? Empirical evidence from Thailand. **Marriage & Family Review**, v. 56, n. 7, p. 677-688, 2020.

UCHÔA, M. R. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva. Baseado no modelo normativo Espanhol. São Paulo: Ttr, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA – UFSM. **Pulsar incubadora da UFSM**. 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/399/2020/03/EDITAL-AGITTEC-N01-2020-INCUBA%C3%87%C3%83O-INTERNA.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WALLIMAN, N. **Métodos de pesquisa**. Tradução de Arlete Si-Mille Marques. São Paulo: Saraiva, 192p., 2015.

WELTER, C. V. N.; SAUSEN, J. O.; CAPPELARI, G. Tipologias de Inovação: Um estudo em Organizações Gradudas de Incubadoras de Base Tecnológica. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 18, n. 4, p. 576-597, 2019.

WITT, A. T. S.; SCHLICKMANN, R. Avaliação da Gestão das Instituições Federais de Educação Superior: categorias analíticas de inserção das mulheres. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, n. 2, p. 526-544, 2019.

WOLFFENBÜTTEL, A. P. **Avaliação do processo de interação universidade empresa em incubadoras universitárias de empresas**: um estudo de caso na incubadora de empresas de base tecnológica da UNISINOS. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

WONGLIMPIYARAT, J. **The innovation incubator, university business incubator and technology transfer strategy**: The case of Thailand. *Technology in Society*, v. 46, p. 18-27, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X16300501>. Acesso em: 25 fev. 2021.

WYRWICH, M. Historical and current spatial differences in female labour force participation: Evidence from Germany. **Papers in Regional Science**, v. 98, n. 1, p. 221-239, 2019.

XIE, B.; XIA, M.; XIN, X.; ZHOU, W. Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. **Journal of Vocational Behavior**, v. 94, p. 70-78, 2016.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Penso Editora, 2016.

YOUNG, S. G.; MCGRATH, R. E. Character strengths as predictors of trust and cooperation in economic decision-making. **Journal of Trust Research**, v. 10, n. 2, p. 159-179, 2020.

YUEN, M.; YAU, J. Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 147-156, 2015.

ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. C.; SOUZA, J. D. S.; GRISON, A. J.; GAGLIARDI, A. O.; TEIXEIRA, E. B.; DREWS, G. A.; VIEIRA, E. P.; BRIZOLLA, M. M.B.; ALLEBRANDT, S.L. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas**. Ijuí: Ed. Unijuí, 208 p., 2019.

ZHONG, Y.; BUSSE, J.; SHAPOVAL, V.; MURPHY, K. Hospitality and tourism student engagement and hope during the COVID-19 pandemic. **Journal of Hospitality & Tourism Education**, p. 1-13, 2021.





## **APÊNDICES**



## APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Título do Projeto:** Traços de personalidade e adaptabilidade de carreira: O cenário da inserção da mulher nas incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil

**Doutoranda:** Beatriz Leite Gustmann de Castro

**Pesquisadora Responsável:** Prof<sup>a</sup> Dra. Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes

**Telefone para contato:** (55) 3220-9296

**Instituição/Departamento:** Universidade Federal de Santa Maria - Centro de Ciências Sociais e Humanas.

Prezado (a) Senhor (a), você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa de maneira voluntária, sobre a “**Traços de personalidade e adaptabilidade de carreira: O cenário da inserção da mulher nas incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil**” que está sendo desenvolvida por Beatriz Leite Gustmann de Castro, do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Contudo, antes de concordar em participar desta pesquisa, é imprescindível que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Assim, a pesquisadora deverá responder todas as suas dúvidas antes que você decida participar.

O objetivo deste trabalho é analisar as variáveis que influenciam a inserção da mulher no mercado de trabalho, sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, considerando carreira e personalidade em incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil. E justifica-se o estudo por possibilitar contribuir para o desenvolvimento de políticas internas de gestão de pessoas contemplando a amplitude do acesso das mulheres no segmento da tecnologia bem como, tende a proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadoras em incubadoras de base tecnológica.

Você participará de uma reunião juntamente com outras mulheres, e será realizado perguntas a você sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho em incubadoras de base tecnológica, porém será mantido sigilo sobre sua identificação e participação, na apresentação dos resultados serão relativos ao grupo e não particular. Ao responder as perguntas você corre o risco de sentir algum cansaço ou desconforto, caso isso ocorra será seguido as recomendações da Resolução 466/2012 item IV.3 sub item b, e imediatamente será acionado o SAMU local, sendo que você poderá desistir a qualquer momento e retirar esse consentimento sem penalidade alguma. Você não terá benefício direto, e não haverá nenhuma forma de compensação financeira, mas o estudo poderá resultar em políticas públicas de ampliação de ações voltadas a inserção de mulheres no segmento tecnológico, possibilitando a melhoria na qualidade de vida. Para você participar da pesquisa precisa ser mulher, maior de 18 anos, estar vinculada a incubadoras de base tecnológica, e ser ouvinte. Não se aplica fatores de exclusão.

**ESCLARECIMENTOS:** Caso você tenha alguma consideração ou dúvida quanto a sua participação favor entrar em com os pesquisadores responsáveis, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9296 ou pelo e-mail [vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br) e [lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br). Quanto outras considerações ou dúvidas sobre a ética na pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria - Avenida Roraima, n<sup>o</sup> 1000, Prédio da Reitoria, 2<sup>o</sup> andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária

José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep).

A sua participação é livre e voluntária, ou seja, você somente participa se quiser. Você não terá nenhum gasto e também não receberá nenhum pagamento por participar desse estudo. Você terá direito a indenização, por qualquer dano decorrente da sua participação desde que comprovado conforme determina a resolução 466/2012 CNS.

No curso da pesquisa a sua fala será gravada, porém a utilização dos depoimentos apenas será usada para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, sendo resguardado toda e qualquer forma de identificação do participante da pesquisa. Destaca-se ainda, que nenhuma informação ou resultado, parcial ou integral, será disponibilizado para a Administração/ Gerência das organizações participantes, resguardando assim o sigilo total dos dados coletados.

Ressalta-se que todas as informações colhidas e/ou resultados serão analisados em caráter estritamente científico, mantendo-se a confidencialidade (segredo) de sua identidade a todo o momento. A identidade do participante permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, na publicação dos resultados. A pesquisadora da presente pesquisa compromete-se a preservar a privacidade das mulheres participantes do estudo. Os dados serão coletados por meio de entrevistas semiestruturadas a partir de grupo focal, identificados por números e não nomeados. As informações coletadas serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente estudo. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

As participantes terão garantias de esclarecimento antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com os pesquisadores responsáveis Prof<sup>a</sup> Dra. Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9296 em horário comercial, ou pelo endereço eletrônico [vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br) e [lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br).

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse :

- quero receber os resultados da pesquisa (email para envio : \_\_\_\_\_)
- não quero receber os resultados da pesquisa.

A sua participação é muito importante e voluntária.

O Comitê de Ética em Pesquisa em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que estão trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria – Avenida Roraima, n<sup>o</sup> 1000, Prédio da Reitoria, 2<sup>o</sup> andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep)

**ESCLARECIMENTOS:** Caso você tenha alguma consideração ou dúvida quanto a sua participação favor entrar em com os pesquisadores responsáveis, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9296 ou pelo e-mail [vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br) e [lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br). Quanto outras considerações ou dúvidas sobre a ética na pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria - Avenida Roraima, n<sup>o</sup> 1000, Prédio da Reitoria, 2<sup>o</sup> andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária

José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep).

Eu, \_\_\_\_\_ ciente e após ter lido as informações contidas acima estou de acordo em participar desta pesquisa, autorizando a utilização da gravação da minha fala. Assino este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas. Fui devidamente informada e esclarecida sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Estou consciente que posso deixar a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano.

Santa Maria, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador  
Responsável

**ESCLARECIMENTOS:** Caso você tenha alguma consideração ou dúvida quanto a sua participação favor entrar em contato com os pesquisadores responsáveis, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9296 ou pelo e-mail [vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br) e [lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br). Quanto outras considerações ou dúvidas sobre a ética na pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria - Avenida Roraima, n<sup>o</sup> 1000, Prédio da Reitoria, 2<sup>o</sup> andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária

José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep).

## APÊNDICE B: Termo de Confidencialidade



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



### TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

**Título do Projeto:** Traços de personalidade e adaptabilidade de carreira: O cenário da inserção da mulher nas incubadoras tecnológicas da região Sul do Brasil

**Doutoranda:** Beatriz Leite Gustmann de Castro

**Pesquisadora Responsável:** Prof<sup>a</sup> Dra. Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes

Telefone para contato: (55) 3220-9296

**Instituição/Departamento:** Universidade Federal de Santa Maria - Centro de Ciências Sociais e Humanas.

Os pesquisadores do presente estudo comprometem-se a preservar a privacidade das participantes do estudo, cujo os dados serão coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, identificadas por números, não nomeadas e que serão aplicadas as colaboradoras das incubadoras tecnológicas. Comprometem-se, igualmente, que essas informações só poderão ser utilizadas unicamente e exclusivamente para execução do presente trabalho e as informações só poderão ser divulgadas de forma anônima. Assim, as gravações ficarão sob responsabilidade da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Vânia Medianeira Flores Costa e do Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes e informações pessoais das participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas no Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, situado Avenida Roraima, n<sup>o</sup> 1000, prédio 74C, sala 4205, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil, sob a responsabilidade da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Vânia Medianeira Flores Costa e Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes por um período de 5 anos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa da UFSM em \_\_\_\_/\_\_\_\_/2021, com o número do CAAE\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ e do parecer\_\_\_\_\_.

Santa Maria, \_\_\_\_, \_\_\_\_\_de 2021.

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Vânia Medianeira Flores Costa  
Pesquisadora Responsável

---

Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Luis Felipe Dias Lopes  
Pesquisador Responsável

## APÊNDICE C: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



Prezado (a)

O grupo Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM), está realizando uma pesquisa que busca analisar os traços de personalidade e adaptabilidade de carreira de profissionais na tecnologia. Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados.

**Agradecemos sua colaboração!**

### DADOS DEMOGRÁFICOS

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>DADOS DEMOGRÁFICOS</b>   |  |   |
| Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Outro | Estado/UF: <input type="checkbox"/> RS <input type="checkbox"/> PR <input type="checkbox"/> SC |   |
| Faixa etária: <input type="checkbox"/> Entre 18 e 30  | <input type="checkbox"/> Entre 41 e 50   | <input type="checkbox"/> Acima de 60 anos     |
| <input type="checkbox"/> Entre 31 e 40  | <input type="checkbox"/> Entre 51 e 60   |   |
| Estado Civil:   |  |   |
| <input type="checkbox"/> Casado (a)   | <input type="checkbox"/> Separado (a)  | <input type="checkbox"/> Outros               |
| <input type="checkbox"/> Solteiro (a)   | <input type="checkbox"/> Divorciado (a)  |   |
| <input type="checkbox"/> Viúvo (a)  | <input type="checkbox"/> União Estável   |   |
| Grau de Escolaridade:   |  |   |
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto  | <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo  | <input type="checkbox"/> Doutorado            |
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo  | <input type="checkbox"/> Especialização  |   |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto   | <input type="checkbox"/> Mestrado  |   |
| Tempo de profissão / carreira:  |  |   |
| <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano   | <input type="checkbox"/> De 16 a 20 anos   |   |
| <input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos  | <input type="checkbox"/> De 21 a 25 anos   |   |
| <input type="checkbox"/> De 6 a 10 anos   | <input type="checkbox"/> De 26 a 30 anos   |   |
| <input type="checkbox"/> De 11 a 15 anos  | <input type="checkbox"/> Mais de 30 anos   |   |
| Tempo de serviço na organização:  |  |   |
| <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano   | <input type="checkbox"/> De 11 a 15 anos   | <input type="checkbox"/> De 26 anos a 30 anos |
| <input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos  | <input type="checkbox"/> De 16 anos a 20 anos  | <input type="checkbox"/> Mais de 30 anos      |
| <input type="checkbox"/> De 6 a 10 anos   | <input type="checkbox"/> De 21 anos a 25 anos  |   |
| <b>Cargo exercido na organização:</b> _____   |  |   |



| <b>Adaptabilidade de Carreira</b> |   |                              |                    |                              |
|-----------------------------------|---|------------------------------|--------------------|------------------------------|
| <b>Item</b>                       | <b>Questão</b>  | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>    | <b>Autor</b>                 |
| 1                                 | Pensar sobre como será o meu futuro   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>PREOCUPAÇÃO</b> | Savickas & Porfeli<br>(2012) |
| 2                                 | Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje                        | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 3                                 | Preparar-me para o futuro   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 4                                 | Estar atento (a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 5                                 | Planejar como atingir meus objetivos  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 6                                 | Pensar com cuidado sobre minha carreira                                     | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| <b>Adaptabilidade de Carreira</b> |   |                              |                    |                              |
| <b>Item</b>                       | <b>Questão</b>  | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>    | <b>Autor</b>                 |
| 1                                 | Manter-me entusiasmado (a) e otimista                                       | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>CONTROLE</b>    | Savickas & Porfeli<br>(2012) |
| 2                                 | Tomar decisões por conta própria  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 3                                 | Assumir responsabilidades pelos meus atos                                   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 4                                 | Manter-se fiel às minhas convicções   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 5                                 | Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida                     | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 6                                 | Fazer o que eu considero certo para mim                                     | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| <b>Adaptabilidade de Carreira</b> |   |                              |                    |                              |
| <b>Item</b>                       | <b>Questão</b>  | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>    | <b>Autor</b>                 |
| 1                                 | Explorar o ambiente ao meu redor  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>CURIOSIDADE</b> | Savickas & Porfeli<br>(2012) |
| 2                                 | Procurar por oportunidades de crescimento pessoal                           | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 3                                 | Explorar as opções antes de fazer uma escolha                               | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 4                                 | Observar diferentes maneiras de fazer as coisas                             | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 5                                 | Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho                   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |
| 6                                 | Ser curioso (a) com relação a novas oportunidades                           | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                    |                              |

| <b>Adaptabilidade de Carreira</b>  |  |                              |                                   |                           |
|------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| <b>Item</b>                        | <b>Questão</b>   | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>                   | <b>Autor</b>              |
| 1                                  | Realizar as tarefas de forma eficiente                                 | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>CONFIANÇA</b>                  | Savickas & Porfeli (2012) |
| 2                                  | Ser cuidadoso (a) para fazer as coisas bem-feitas                      | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 3                                  | Aprender novas habilidades   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 4                                  | Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 5                                  | Superar obstáculos   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 6                                  | Solucionar problemas   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| <b>Adaptabilidade de Carreira</b>  |  |                              |                                   |                           |
| <b>Item</b>                        | <b>Questão</b>   | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>                   | <b>Autor</b>              |
| 1                                  | Agir de forma amigável   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>COOPERAÇÃO</b>                 | Savickas (2008)           |
| 2                                  | Dar-me bem com todo o tipo de pessoas                                  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 3                                  | Cooperar com outros em projetos de grupo                               | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 4                                  | Fazer a minha parte numa equipe  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 5                                  | Compartilhar com os outros   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| <b>INVENTÁRIO DE PERSONALIDADE</b> |  |                              |                                   |                           |
| <b>Item</b>                        | <b>Questão – Eu me vejo como</b>                                       | <b>Resposta</b>              | <b>Dimensão</b>                   | <b>Autor</b>              |
| 1                                  | Extrovertido (a), entusiasta   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>EXTROVERSÃO</b>                | Carvalho & Primi (2008)   |
| 2*                                 | Reservado (a), quieto (a)  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 3*                                 | Crítico (a), briguento (a)   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>AMABILIDADE</b>                |                           |
| 4                                  | Simpático (a), caloroso (a)  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 5                                  | Confiável, autodisciplinado (a)  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>CONSCIENCIOSIDADE</b>          |                           |
| 6*                                 | Desorganizado (a), descuidado (a)                                      | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 7*                                 | Ansioso (a), facilmente chateado (a)                                   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>ESTABILIDADE EMOCIONAL</b>     |                           |
| 8                                  | Calmo (a), emocionalmente estável                                      | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |
| 9                                  | Aberto a novas experiências, complexo                                  | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 | <b>ABERTURA PARA EXPERIÊNCIAS</b> |                           |
| 10*                                | Convencional, não criativo (a)   | ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 |                                   |                           |

\* Escores desses itens são codificados de modo inverso.





**APÊNDICE D: Roteiro de Entrevista**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



**PARTE I – DADOS PESSOAIS DOS (AS) ENTREVISTADOS (AS)**

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1.1 Faixa etária         | 1.4 Tempo na carreira                     |
| 1.1 Grau de Escolaridade | 1.5 Tempo de vinculação com a organização |
| 1.2 Estado Civil         | 1.6 Cargo exercido                        |
| 1.3 Número de filhos     |   |

**PARTE II – RELAÇÃO TRABALHO E MULHERES NAS  
INCUBADORAS TECNOLÓGICAS**

- 1 – Discorra sobre o motivo da escolha de seguir carreira na tecnologia.
- 2 – Exponha se recebeu influências para a escolha da profissão? Quais?
- 3 – Quais foram e/ou são as dificuldades enfrentadas na formação e no mercado de trabalho?
- 4 – Comente sobre os desafios na carreira de tecnologia.
- 5 – Especifique algum episódio positivo/negativo marcante na vida acadêmica e profissional.
- 6 – Você percebe se a inserção da mulher na tecnologia está marcada por estereótipos associados a esses espaços? Explique.
- 7 – Detalhe sobre as oportunidades de trabalho na área, atualmente.
- 8 – Relate sobre o reconhecimento pelo saber, qualificação técnica que possuem.

**PARTE III – POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E PROMOÇÃO DA  
INSERÇÃO DE MULHERES EM INCUBADORAS TECNOLÓGICAS**

- 1 – Quais ações a incubadora realiza para o aumento contingencial de mulheres na tecnologia?
- 2 – Quais são as oportunidades que as mulheres encontram na incubadora ao ser inserida no ambiente de trabalho?
- 3 – Detalhe as políticas de gestão de pessoas, voltadas exclusivamente para o público feminino?
- 4 – Descreva sobre a ascensão da carreira da mulher na incubadora?
- 5 – Tem conhecimento sobre as políticas públicas que tenham a intenção de promover a ampliação e adesão na área de tecnologia? Em caso afirmativo, a incubadora tem participado destes movimentos? Comente.
- 6 - Detalhe outros apontamentos que queira comentar a respeito da PGP e a inserção de mulheres?