

RESUMO

RUBIM, Bianca Rubim Antunes. *SEXISMO NA INOVAÇÃO NO BRASIL: A QUESTÃO DO GÊNERO NO ECOSSISTEMA DE INCUBADORAS*. 2022. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro / IUPERJ - Universidade Candido Mendes.

Esta pesquisa aborda o sexismo no ecossistema de incubadoras e inovação no Brasil. Trata-se de um estudo de gênero feminista com intuito de trazer uma crítica à estrutura patriarcal no sistema organizacional. A dissertação explora as possíveis causas próximas que levam à falta de representatividade ou de liderança de mulheres no ecossistema de inovação, em particular no ambiente de incubadoras, nas quais se inserem as carreiras das mulheres que são objeto da pesquisa. Sua principal hipótese é que diversos regimes de desigualdade impedem a ascensão de mulheres ao topo da carreira na estrutura gerencial das incubadoras. As incubadoras contribuem para a inovação e são ambientes heterogêneos e de multiplicidades de atores; servem para hospedar as empresas e as preparam para uma melhor competitividade no mercado. A dissertação discute os seguintes temas: *self*, sexismo, teto de vidro, gênero na sociologia das organizações e regimes de desigualdades. Está dividida em capítulos e subcapítulos como a ‘Introdução’ que traz como problema de pesquisa um paradoxo: a grande quantidade de mulheres trabalhando nas incubadoras, que porém não chegam ao topo da estrutura gerencial. Adota como marco analítico a sociologia das organizações sob a ótica da questão de gênero e o sexismo no ecossistema de incubadoras de inovação. A pesquisa faz uso de fontes secundárias e de resultados obtidos pela aplicação de um questionário semiestruturado junto a um grupo de mulheres que atuam ou atuaram no ecossistema de incubadoras na Região Sudeste do Brasil. A metodologia empregada é a história oral pela história de vida, para melhor assimilar a experiência agregada que possuem, com o objetivo de identificar, através das mulheres entrevistadas, os obstáculos estruturais e organizacionais. Trata-se de uma pesquisa descritiva qualitativa no uso e no tratamento de coleta de dados. O capítulo seguinte, ‘A construção do gênero feminino e o sexismo’ faz um apanhado histórico de como o sujeito feminino se construiu ao longo do tempo pelo patriarcado. O terceiro, ‘Revisão teórica’, se debruça sobre as teorias selecionadas – *self* e sociologia das organizações e o sexismo -. O quarto ‘Ecossistema de inovação e empreendedorismo’ define de forma sucinta os ecossistemas objeto da pesquisa e a quantificação papel das mulheres nas incubadoras. O quinto capítulo, ‘O gênero no

ecossistema de incubadoras de inovação’, discorre sobre uma incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública’ e uma incubadora Instituto Tecnológico da universidade privada’, as trajetórias das entrevistadas e apresenta uma síntese os resultados. Por último, o capítulo ‘Apresentação e discussão dos resultados’ busca comprovar a hipótese principal que diversos regimes de desigualdade impedem a ascensão de mulheres ao topo da organização e atingir os objetivos geral e específico, entregues a partir da análise da narrativa de cada entrevistada. Aí se estrincha a estrutura organizacional das duas incubadoras em questão: como se dá a escolha do diretor da incubadora, quem detém o poder para a tomada de decisões, as regras trabalhistas, promoção e contratação, relação entre gerente de incubadora e o diretor; quantidade de mulheres, entre outros. Por outro lado, no quesito *self*, realiza uma escuta atenta sobre a história de vida de cada mulher, a relação com a mãe e com pai, a importância que tiveram em suas decisões, a infância com a brincadeiras e brinquedos, as características que cada entrevistada acredita possuir para o sucesso dentro da área de incubadoras de inovação. Por último, o capítulo as ‘Considerações finais’, que fecham a dissertação, faz de forma resumida um apanhado geral de cada capítulo, discute as limitações impostas à pesquisa e deixa como proposta uma abertura de agenda para o estudo do ecossistema de inovação no Brasil, que principalmente leve em consideração a questão de gênero feminista interseccional.

Palavras-chave: inovação; incubadoras; gênero; feminismo; patriarcado; sexismo; *self*; regimes de desigualdades; teto de vidro.

ABSTRACT

RUBIM, Bianca Rubim Antunes. *SEXISMO NA INOVAÇÃO NO BRASIL: A QUESTÃO DO GÊNERO NO ECOSSISTEMA DE INCUBADORAS*. 2022. Dissertação Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro - Universidade Cândido Mendes.

This research addresses sexism in the incubator and innovation ecosystem in Brazil. This is a feminist gender study with the aim of bringing a critique of the patriarchal structure in the organizational system. The dissertation explores the possible proximate causes that lead to the lack of representation or leadership of women in the innovation ecosystem, particularly in the incubator environment, in which the careers of the women who are the object of the research are inserted. Incubators contribute to innovation and are heterogeneous environments with multiplicity of actors; serve to host companies and prepare them for better competitiveness in the market. The dissertation will present the following themes: *self*, sexism, glass ceiling, gender in the sociology of organizations and regimes of inequalities. It will be divided into sections such as: 'Introduction' which brings the problem as a paradox, the large number of women working in incubators, but they do not reach the top. It adopts as an analytical framework the sociology of organizations from the perspective of the gender issue and sexism in the ecosystem of innovation incubators. The research uses secondary sources and results obtained by applying a semi-structured questionnaire to a group of women who work or have worked in the incubator ecosystem in the Southeast Region of Brazil. The methodology used is oral history based on their life history, in order to better assimilate their aggregate experience, with the aim of identifying, through the women interviewed, structural and organizational obstacles. This is a qualitative descriptive research in the use and treatment of data collection. The second section, 'The construction of the female gender and sexism' brings a historical overview of how the female subject was constructed over time by patriarchy. The third section, "Theoretical review", details the theories used in this study – *self* and sociology of organizations and sexism -. The fourth section 'Ecosystem of innovation and entrepreneurship' deals with a brief definition of these ecosystems and the quantification of women in incubators. The fifth section, 'Gender in the ecosystem of innovation incubators', will discuss: 'The incubator of the Institute of Engineering of the public university' and 'The incubator of the Instituto Tecnológico of the private university', the trajectories of the interviewees and the discussions of the results.

Finally, the 'Presentation and discussion of the results' that comes to demonstrate different inequality regimes as the main hypothesis of impeding the rise to the top and the general and specific objectives delivered from the analysis of the narrative of each interview. The organizational structure of the two incubators in question was unraveled, such as: how the incubator director is chosen, who holds the power to make decisions, labor rules, promotion and hiring, the relationship between the incubator manager and the director; number of women, among others. On the other hand, in the question of *self*, a careful listening was maintained on the life history of each woman, the relationship with the mother and father, the importance they had in her decisions, childhood with games and toys, the characteristics that each interviewee believes she has for success within the area of innovation incubators. As for the 'Final Considerations' as the closing of this dissertation, which will summarize each section as a general overview, in addition to the limitations imposed on this dissertation and leave as a proposal an opening agenda for the study of the innovation ecosystem in Brazil, which mainly takes into account the intersectional feminist gender issue.

Keywords: innovation; incubators; gender; feminism; patriarchy; sexism; *self*; inequality regimes; ceiling glass

BIANCA RUBIM ANTUNES

SEXISMO NA INOVAÇÃO NO BRASIL: A QUESTÃO DO GÊNERO NO ECOSISTEMA
DE INCUBADORAS

Rio de Janeiro, 2023

Façam o que fizerem, as mulheres são consideradas infratoras. As mulheres estão na situação de se correr o bicho pega, se ficar o “*bicho come*”. Um dos capítulos relaciona as características que classificam a mulher como infratora: não ter filhos ou ter filhos; trabalhar fora e empregar babás ou ter filhos; trabalhar fora e não contratar babás. As mulheres que têm filhos e necessitam de ajuda para sustentá-los são criticadas, assim como as divorciadas, as que são espancadas e não reagem e as que se separam de seus espancadores e reagem. As mulheres são castigadas por serem sexualmente livres ou por serem “*amarradas*” em relação ao sexo, por se agarrarem à virgindade ou terem amantes fora do casamento, por serem violentadas. As mulheres são infratoras quando falam com segurança ou quando são hesitantes e subservientes, se não se dedicam completamente aos maridos e filhos ou se, desinteressadamente, se sacrificam por eles. A sociedade condena as mulheres por serem ambiciosas ou por não possuírem ambição, por serem ricas ou pobres, gordas ou magras, com profissão ou sem ela. Em todas as culturas patriarcais, o ódio às mulheres é moeda corrente, com trocados nos bolsos de todos os homens (e de muitas mulheres), fáceis de sacar para pagar – justificar – qualquer ação. Como as mulheres são acusadas por serem qualquer coisa que sejam, é difícil provar a discriminação. Para provar sua existência é necessário estudar seus efeitos (FRENCH, 1992, p.28-9).

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO | 9 |
| 1.2 Metodologia | 18 |
| 1.2.1 História Oral | 19 |
| 1.2.2 História de Vida | 20 |
| 1.2.3 Limites da História de Vida | 20 |
| 1.3. Entrevistas | 21 |
| 1.4 Estrutura da dissertação | 22 |
| CAPÍTULO 2 - A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO FEMININO E O SEXISMO | 25 |
| 2.1 Contextualização do sexismo | 26 |
| 2.2 O sexismo na ciência | 31 |
| 2.3 O gênero nas ciências sociais | 37 |
| 2.4 O papel da educação sexista na vida profissional | 40 |
| CAPÍTULO 3 – REVISÃO TEÓRICA | 52 |
| 3.1 A construção do self | 52 |
| 3.2 O sexismo na infância | 58 |
| 3.3 A sociologia das organizações | 68 |
| 3.4 O sexismo nas organizações | 76 |
| 3.5 Sociologia das organizações e o sexismo | 90 |
| CAPÍTULO 4 – ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO | 93 |
| 4.1 Definição do Ecosistema de Inovação e de Empreendedorismo | 93 |
| 4.2 Ecosistema de Incubadora | 98 |
| 4.3 Ecosistema de Inovação | 104 |
| 4.4 Quantificação de mulheres em incubadoras no Brasil | 106 |
| CAPÍTULO 5 - O GÊNERO NO ECOSSISTEMA DE INCUBADORAS DE INOVAÇÃO | 117 |
| 5.1 A Incubadora da Universidade Pública da Região Sudeste do Brasil | 117 |
| 5.1.1 A trajetória das entrevistadas na gerência da Incubadora de Inovação do Instituto de Engenharia | 120 |
| 5.1.2 Discussão dos resultados da Incubadora de Inovação do Instituto de Engenharia | 128 |
| 5.2 A Incubadora da Universidade Privada da Região Sudeste do Brasil | 139 |

| | |
|---|-----|
| 5.2.1 A trajetória das entrevistadas na gerência da Incubadora de Inovação do Instituto Tecnológico _____ | 141 |
| 5.2.2 Discussão dos resultados da Incubadora de Inovação do Instituto Tecnológico _____ | 151 |
| CAPÍTULO 6 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS _____ | 164 |
| CAPÍTULO 7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS _____ | 178 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____ | 187 |
| ANEXOS _____ | 228 |
| ANEXO 1 O Questionário _____ | 228 |

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

(...). Se uma mulher tem poder, por que precisamos dissimular o fato? Mas é uma triste verdade: nosso mundo está cheio de homens e mulheres que não gostam de mulheres poderosas. Estamos tão condicionados a pensar o poder como coisa masculina que uma mulher poderosa é uma aberração. E por isso ela é policiada. No caso de mulheres poderosas, perguntamos: ela tem humildade? Sorri? Mostra gratidão? Tem um lado doméstico? Perguntas que não fazemos a homens poderosos, o que demonstra que nosso desconforto não é com o poder em si, mas com a mulher. Julgamos as poderosas com mais rigor do que os poderosos (ADICHIE, 2017. p.33).

Esta dissertação tem por objetivo verificar o sexismo na estrutura organizacional das incubadoras e quantificar o número de mulheres nas incubadoras de inovação no Brasil. Analisar o porquê de a grande quantidade de mulheres como gestoras de incubadoras, porém não no topo máximo da carreira. A pesquisa identifica por quais tipos de incubadoras as mulheres são responsáveis (tamanho, número de empresas em incubação e graduadas, tempo de fundação, impacto no dia a dia). Apreende as características de sucesso das mulheres entrevistadas, revela, através da escuta, se essas mulheres possuem um *self* generificado, uma infância sexista, e, principalmente, recupera questões de gênero na trajetória profissional de mulheres em tais ambientes. Assim como analisa os mecanismos e barreiras organizacionais que as impactam e dificultam o acesso dessas mulheres ao topo da carreira e, por conseguinte moldam as trajetórias destas.

Este trabalho busca, primeiro, examinar, se no campo de incubadoras, as mulheres que alcançaram o topo da carreira, tiveram o apoio ou se valeram de uma rede de contato com outras mulheres; segundo, delinear os regimes de desigualdade dentro das incubadoras, e, finalmente, avaliar se elas internalizaram um *self* generificado que as prejudicou na trajetória de ascensão ao topo. Ou seja, a dissertação visa estudar o gênero na organização de incubadoras de forma a compreender quais mecanismos e componentes moldam e/ou informam as bases de desigualdade que dificultam mulheres na organização de trabalho das incubadoras.

A dissertação faz uso dos seguintes conceitos: sexismo, sexismo na infância, *self*, teto de vidro, regimes de desigualdade e gênero na sociologia das organizações.

A ausência ou falta de mulheres no topo da liderança científica e tecnológica foi analisada pela historiadora da ciência Margaret W. Rossiter (1993, p.334-5) que concebeu o “*Efeito Matilda*”, nome esse que poderia ser qualquer um, mas foi em homenagem à americana Matilda Joslyn Gage (nascimento 1826-98), feminista e crítica da religião e da Bíblia que escreveu, junto com outras mulheres, a Bíblia sob um viés feminista. Gage

(ibidem) foi uma das primeiras a perceber o efeito do sub reconhecimento ou total esquecimento (ROSSITER, 1993, p.336-7). Provavelmente o efeito gera enormes consequências, visto que no mundo científico é necessária a construção de uma reputação e para isso a visibilidade é importante, pois leva à fama, à credibilidade, à captação de recursos, a prêmios e assim por diante.

Adicionalmente, as mulheres têm uma sub-representação em muitos setores e áreas profissionais, pois não conseguem romper o “*Teto de Vidro*” ou “*Regimes de Desigualdade*”, porque não atingem o topo da carreira. O “*Teto de Vidro*”¹ é um conceito criado para designar o fenômeno de as mulheres não atingirem o topo das carreiras no mercado de trabalho ou, quando conseguem, é com dificuldades (VAZ, 2013, p.765-6); enquanto os “*Regimes de Desigualdade*”, suscitados por Joan Elise Robinson Acker (2009, p.202-3), umas das principais analistas em relação a gênero nas organizações, e classe, raça, etnia e outros (2009, p.200-2), trazem uma visão mais ampla do conceito do “*Teto de Vidro*”, por repercutirem uma desigualdade não só no topo das carreiras, mas em toda a estrutura organizacional do trabalho, com um caráter interseccional que inclui questão de raça, classe e gênero.

A problemática de gênero perpassa em muitas áreas organizacionais de trabalho, embora as mulheres representam metade da população mundial são mal representadas e poucas conseguem romper o teto de vidro.

A pesquisa para essa dissertação realiza um estudo feminista/gênero que coloca gênero feminino como categoria de análise (DESCARRIES, 2000, p.11). Ao se falar em gênero, não necessariamente se está falando de relações de poder próprias do patriarcado, as quais se referem, necessariamente, às relações de desigualdade entre homens e mulheres. Para Marlise Matos (2008, p.337), estudos de gênero são genéricos e foram incorporados nas diversas teorias das ciências humanas; seria mais coerente uma abordagem “*teorias de gênero com teor feminista*”. Como é dito no artigo de Matos

¹ - O teto de vidro foi usado pela primeira vez num discurso proferida pela escritora e advogada, Marilyn Loden (BUSINESSNEWS PUBLISHING, 2013 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*”, in: Wikipédia, 28 de jun.2022), em 1978. Segundo o jornal Wall Street Journal de 3 de abril de 2015 (MARILYN LODEN ON FEMININE LEADERSHIP, 2011 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*”, in: Wikipédia, 28 de jun. 2022), a expressão ‘teto de vidro’ foi criada em 1978 por Maryanne Schriber e Katherine Lawrence na Hewlett-Packard (100 WOMEN: ‘WHY I INVENTED THE GLASS CEILING PHRASE, 2017 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*”, in: Wikipédia, 28 de jun. de 2022) . Tudo começou quando a Lawrence numa reunião no *National Press Club* do *Women’s Institute for the Freedom of the Press* em Washington, DC, se referiu a práticas discriminatórias que estacionam mulheres em certo degrau, impedindo que elas consigam crescer até o topo (ZIMMER, 2015 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*”, in: Wikipédia, 28 de jun.22).

(2008, p.352) o “*conhecimento científico é capaz de intervir e agir sobre o mundo, que ele possui consequências sobre o mundo, que ele é ação sobre o mundo, é que proponho a sustentação teórica, epistemológica e política do campo de gênero e feminista*”. Como forma de buscar o “*devir gênero*” tal como se propôs a teoria feminista, essencialmente política, que busca o agenciamento de sujeitos oprimidos.

A teoria feminista é, inerentemente, política. Como, dentre os diversos ‘feminismos’, na teoria do feminismo marxista, há uma crítica da opressão capitalista, o que pode até mesmo levar a uma nova visão de sistema econômico, tendo a classe como seu fundamento. Já na teoria feminista mais radical² há uma crítica à opressão patriarcal que traz uma perspectiva de mudança nas estruturas sociais, econômicas e políticas (FOSS et.al. 2018, p.15). Ou ainda o feminismo pós-estrutural³ que trouxe um rompimento da ideia de um binarismo de gênero. Já, o feminismo liberal⁴, na visão de Descarries (2000, p.15), tem como objetivo principal a igualdade através da eliminação das barreiras impostas às mulheres.

Assim, o papel da pesquisa feminista é fornecer interpretações e explicações para a subordinação das mulheres. Por isso, além do estudo de gênero, faz-se necessário um estudo feminista do ecossistema de inovação. A revisão da literatura sobre o tema feita por Foss et. al. (2018, p.2-4) encontrou que na maior parte dos trabalhos sobre inovação e empreendedorismo publicados ao longo de 30 anos (1983 – 2015) nas cinco principais revistas da área, quase nenhum artigo ou estudo traz uma análise do impacto político, sob a ótica feminista com uma perspectiva mais crítica, seja do feminismo pós-estrutural, do radical ou do marxista. O artigo conclui que nos vários estudos sobre ciência e gênero, a maioria tem base num feminismo liberal que pretende uma maior neutralidade possível. Foca-se em instrumentalizar e realizar investigações sobre gênero na ciência e na inovação, mas evita-se dar um teor político à questão, ao não se levantar tópicos de

² - Na visão de Francine Descarries (2000, p.13-4), o feminismo radical obtém um olhar voltado para as hierarquias entre os sexos - “dominante e dominada” – tendo objetivo principal eliminar o patriarcado e toda a sua estrutura (ibidem, p.17).

³ - O pós-estruturalismo –método de desconstrução proposto pelo filósofo Jacques Derrida, trouxe ao feminismo um rompimento das dicotomias, do binarismo, do sujeito mulher como universal. O feminismo pós-estrutural teve como a precursora Simone de Beauvoir ao criticar a noção de sujeito universal em sua obra *O Segundo Sexo* (MARIANO, 2005, p.486).

⁴ - Descarries (2000, p.15) considera que o feminismo liberal, que visa permitir o acesso de mulheres as mesmas condições de igualdade de poder nas esferas econômica, política, educação, mas não altera a estrutura hierárquica. Já para Foss (2018 et. al, p.2-4), o feminismo liberal tem o intuito de descortinar as diferenciações entre homens e mulheres e busca alcançar objetivos mais imediatos de acesso às mesmas condições ao poder do que os homens.

discussão fundamentais para o feminismo, discussões essas que se criticadas, levariam a uma maior clareza para possíveis mudanças, tais como o patriarcado e o capitalismo.

Dentro do contexto em que se insere esta pesquisa, Almeida et. al. (2014, p.101) assevera que há uma falta de transparência, no tocante a categoria gênero, e a ausência de informações acerca dos atores envolvidos nas incubadoras, - universidades, conselhos administrativos e de associação, associações de incubadoras, dentre outros -, o que gera uma dificuldade de verificar se existe de fato um problema de gênero na inovação brasileira. Em um exemplo, o que se percebe é que países como Islândia, Finlândia, Noruega, entre outros, que estão à frente na questão de igualdade de gênero em geral, dispõem de políticas públicas, de incentivos a empresas e as áreas de inovação e de alguns casos até de obrigatoriedade por lei de informar aspecto da questão de gênero como: comunicar a quantidade de mulheres, os seus cargos e, também, seus salários (ZALIS, 8 de nov. 2018).

Pensar em gênero nas incubadoras é pensar em diversidade, um ambiente plural capaz de englobar uma gama de oportunidades e de criação, não só de gênero mais também de todas as classes e raças. Não se tem como anular a presença de mulheres na inovação, tal como aconteceu no passado, com o uso exclusivo de manequins homens nos testes de impacto do uso de *air bag* nos carros, o que tornou os automóveis mais seguros para homens em detrimento de mulheres; nem tampouco o uso de ferramentas de reconhecimento de voz do Google que tornou esse recurso mais preciso para homens brancos (HEIDARI, et. Al 2017. p. 665-676).

O tema se alicerça na importância da formação familiar na percepção das escolhas de vida disponíveis para mulheres, deve-se iniciar qualquer análise das dificuldades de avanço profissional de mulheres na sociedade pela avaliação da questão do sexismo desde a infância, de como a sociedade separa num binarismo meninas e meninos. Ao se falar da construção de um *self* generificado, é importante explorar o quanto alguns comportamentos ensinados na infância às meninas e, posteriormente, interiorizados, podem prejudicar as mulheres nos ecossistemas de inovação e no desenvolvimento de novos negócios de base tecnológica.

Partindo desse mesmo princípio, Bandeira (2008, p.220) a partir da reflexão de Beauvoir, ressalta como possível hipótese para essa diferenciação, um início de socialização das meninas que as distanciam da ciência, uma socialização que as direcionam às “*atividades ditas ‘femininas’, prorrogadas na sequência da vida pelas dificuldades e*

pelos constrangimentos que se colocam nas escolhas entre família, maternidade e carreira profissional”.

Em seguida, com a finalidade de compreender como o binarismo na infância se interioriza na formação do indivíduo, a pesquisa dialoga com a psicologia, mostrando a importância da primeira infância, do desenvolvimento infantil na formação da psique de meninos e meninas como uma das principais causas da construção do arcabouço da masculinidade frente a uma feminilidade. O período da infância como sendo a questão da construção do *self* e do *eu* termo utilizado por Rogers (1977) e também empregado na psicologia narrativa (MCADAMS, 2001; HARRÉ E GILLET, 1999; “*apud*” MAIA, et. Al, 2009).

A justificativa para esta pesquisa parte da percepção da omissão de mulheres em diversas áreas como se elas não tivessem existido. Há algum tempo eu acreditava que não existiam muitas mulheres em todas as áreas profissionais ou ofícios possíveis. Essa curiosidade me levou a pesquisar o sexo ou gênero feminino em diversas profissões: a primeira pessoa a descobrir os algoritmos foi Ada Augusta Byron King (“*ADA LOVELACE*”, in|: Wikipédia, 24 abr. 2022; MULHERES HTML, 2016); e a primeira a programar foi a capitã norte-americana Grace Murray Hopper (“*GRACE HOPPER*”, in: Wikipédia, 27 jan. de 2020; MULHERES HTML, 2016); a inventora da tecnologia sem fio nos anos de 1940, entre outros inventos, foi Hedwig Eva Maria Kiesler, conhecida como Hedy Lamarr por ser “*a mulher mais bonita do mundo*” (BOMBSHELL, 2018).

A relevância de se escrever uma dissertação que trate da questão de gênero na área de inovação, em especial as incubadoras, reside no fato que estas são umas das componentes mais antigas e críticas do ecossistema de inovação brasileiro.

A inclusão do gênero nas discussões políticas se deu no ano de 2015 com a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU MULHERES, Paridade de gênero, s/d) em que se acordaram doze metas globais para a igualdade de gênero, compromissos assumidos por mais de 90 países. Metas que devem ser efetivadas por todas as instituições e pessoas: “*mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação – trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero*”. Dentre os objetivos globais o quinto se refere à igualdade de gênero. Existe um número extensivo de importantes estudos que trazem com clareza várias metas e planejamentos para a paridade de gênero. Não adianta o Brasil ratificar Tratados Internacionais e não se empenhar publicamente em efetivar as medidas acordadas.

Tudo começou em 1995 com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, que deu origem a Declaração de Beijing com medidas a serem adotadas pelos países signatários), com quase duzentos países participantes e mais de trinta mil ativistas presentes (MULHERES NO PODER, 2016). Hillary Diane Rodham Clinton (1947), quando foi ‘Primeira-Dama’ dos EUA entre 1993 a 2001, ajudou a pôr os direitos das mulheres na agenda global na Conferência de Pequim de 1995. Ela foi a essa Conferência sobre a mulher, a maior até hoje, mesmo contrariando muitas pessoas da Casa Branca e do Congresso, que não queriam criar problemas diplomáticos com a China. Num período histórico, logo após a Guerra Fria, diante de diversas guerras explodindo no mundo, com mais de 200 milhões de mulheres e meninas estupradas em Ruanda e cerca de 20 mil estupradas na guerra da Bósnia, mulheres representavam a maioria da população, porém sem representantes, mal remuneradas e vítimas de abuso com mais de 8 milhões de mulheres comercializadas para a indústria do sexo, num cenário político com 90% de Presidentes e ‘Primeiro Ministros’ homens. Mesmo assim Hillary Clinton (Ibid.) foi e discursou :

Por muito tempo, a história das mulheres tem sido uma história de silêncio. Está na hora de romper o silêncio, de agir em benefício das mulheres do mundo inteiro, cujas experiências passam despercebidas e palavras não são ouvidas. É uma violação dos direitos humanos quando uma das principais causas de morte no mundo das mulheres de 14 a 44 anos é a violência a que elas são sujeitas dentro de casa por parte dos próprios parentes. É uma violação dos direitos humanos quando mulheres e meninas são vendidas e forçadas a se prostituir por ambição humana. É uma violação dos direitos humanos quando bebês ficam sem comer, são afogados, sufocados ou têm a coluna quebrada pelo simples fato de nascerem meninas. É uma violação dos direitos humanos quando mulheres são estupradas em suas comunidades, e quando milhares de mulheres são sujeitas a estupro como forma de tática ou prêmio de guerra. É uma violação dos direitos humanos quando jovens garotas são brutalizadas pela prática dolorosa e degradante de mutilação sexual. Se há uma conclusão a tirar desta conferência, é a de que direitos humanos são direitos das mulheres e direitos das mulheres são direitos humanos, e ponto final.

Essa declaração como uma das primeiras a contribuir para que os direitos das mulheres fossem postos na agenda dos direitos humanos. Posteriormente, abriu-se uma agenda que fez com que quase duzentos países que assinaram os acordos colocassem em pauta os objetivos de se atingir a paridade entre os sexos. Assim, realizar estudos de gênero feminista é uma forma de se avançar na igualdade entre os sexos, as incubadoras por serem de uma área em que há de fato um ‘Teto de Vidro’ ou ‘Regimes de Desigualdade’ organizacional, e que impedem as mulheres de atingirem o topo da carreira devem ser estudadas sob a ótica do gênero.

As questões - *self* generificado e a estrutura organizacional na ascensão das mulheres como chefes de incubadoras - pretendo responder nesta pesquisa. Ao observar a estrutura organizacional das incubadoras na categoria de gênero feminista, entrevistas com mulheres passam a ser um caminho para verificar o porquê a maioria dos que laboram nessas organizações são mulheres, porém não conseguem alcançar o topo. Como existem poucos estudos nas áreas de incubação e de inovação, em especial no tocante ao gênero, o que torna tais ecossistemas obscuros, esta dissertação visa produzir conhecimento que reduza sua opacidade e contribua para a constituição de uma agenda pesquisa sobre gênero e inovação.

Raewyn Connell (2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2018, p.2-3) deixa claro que não se devem deixar as barreiras de gênero e discriminações nas organizações recaírem em um problema privado, de responsabilidade individual, pois a estrutura do sistema organizacional cria ou promove os aparelhos que levam à desigualdade e não só à desigualdade de gênero, mas também de classe e de raça. Nas organizações, onde há uma desproporção de representatividade entre os homens e mulheres, e que não tratam da questão como –problema de gênero, estas, no mínimo, mantêm o sistema patriarcal. Logo é necessário entender a cultura organizacional para verificar as bases discriminatórias que estão dificultando ou não às mulheres ao topo.

Problema Tratar do gênero nas incubadoras é salientar a proporção de 12% de mulheres administrando as incubadoras (ALMEIDA et.al., 2014, p.101). Entretanto, essas mulheres administram as incubadoras mais frágeis, com menor número de empresas incubadas e graduadas. Faz se necessário, portanto, um mapeamento da presença das mulheres⁵ e dos obstáculos presentes no ecossistema de incubadoras, além de fornecer interpretações e explicações para a subordinação e os possíveis impedimentos estruturais e organizacionais que as mulheres encontram para acessar o topo da carreira.

Uma premissa da pesquisa é que o sexismo nas incubadoras está muito mais atrelado à ascensão da carreira e ao cargo máximo da incubadora. Esse é um paradoxo, visto que o ecossistema de incubação é predominantemente feminino. Porém as mulheres

⁵ - Ao buscar atualizar esses dados no site da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec), na seção lista de associados do site da ANPROTEC (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/p) em que consta a relação de incubadoras, não se tem disponível a equipe que administra e muito menos a gerência ou direção pela incubadora. A situação piora quando, ao entrar nos sites das incubadoras, em algumas não se tem disponível a equipe, como, por exemplo, a Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Itajubá (A INCITI, s/d). Ao entrar em seu site, não se consegue verificar a equipe, conseqüentemente fica difícil saber quantas mulheres representam, atualmente, o número de gerentes de incubadoras do Brasil.

não atingem o topo e, quando atingem, tal ocorre em incubadoras mais frágeis (ALMEIDA, et.al, 2014, p.101-2).

Com isso, faz-se cogente verificar como se dão as nomeações para gerente de incubadoras e de como se estrutura o processo de hierarquização e de promoção. Organizações de trabalho são locais críticos para a investigação da criação contínua de desigualdades complexas, isso porque muitas desigualdades econômicas e sociais originam-se em tais organizações. Já dizia Acker (2006b, p.441) que, para se alterar as desigualdades, o primeiro local seria nas organizações de trabalho, pois são elas o princípio concentrador do poder e da riqueza.

Hipótese A principal hipótese que norteia este estudo é: os regimes de desigualdade formam uma estrutura organizacional patriarcal e sexista das incubadoras que incorporam uma cultura e dispositivos que prejudicam a progressão de mulheres no ecossistema de inovação.

Já a segunda é: o modelo de formação de *self* generificado, através do processo de socialização feminina, afeta a trajetória profissional das mulheres nos ecossistemas, pois elas internalizam qualidades que se contrapõem ao sucesso no topo das incubadoras ou que consideram como fundamentais para a ascensão.

O objeto deste trabalho é um grupo de mulheres atuantes em duas incubadoras da Região Sudeste, que foram selecionados como objeto de pesquisa empírica. A incubadora de inovação de uma universidade privada católica da Região Sudeste do Brasil, que será chamada nesta dissertação de Incubadora do Instituto Tecnológico; a outra é uma incubadora de uma universidade pública, que será denominada de Incubadora do Instituto de Engenharia. São grandes incubadoras que receberam prêmios e geram muitos postos de trabalhos e rendimento.

O marco teórico e analítico usado para alcançar o objetivo desta dissertação é o estudo de gênero nas organizações de trabalho, o sexismo no interior das corporações e organizações e o conceito de *self*.

A análise do sexismo nos ecossistemas de incubadoras de inovação tem como base os estudos de gênero na sociologia das organizações de Joan Acker (2009, p.205-7), que trazem uma abordagem analítica da ideia de “*Regimes de Desigualdade*” com o intuito da compreensão da discriminação nas organizações de trabalho. Acker (ibidem), em seu artigo *From glass ceiling to inequality regimes Du plafond de verre aux régimes d'inégalité*, descreveu as barreiras de gênero que bloqueiam as possibilidades de ascensão das mulheres em formas e graus de desigualdade em: hierarquias existentes; o

grau e o padrão de segregação das ocupações das mulheres como gerentes e de direção; as diferenças salariais; a gravidade das diferenças entre os gerentes de ambos os sexos, se os homens gerentes têm mais poderes do que as mulheres e as diferenças na forma de administrar.

Joan Acker (2006b, p.442) foi a pioneira a introduzir os estudos sobre gênero nas organizações de trabalho. Uniu a teoria organizacional sob a ótica de gênero, construiu um largo trabalho que desvendou os motivos pelos quais as mulheres não conseguem romper o teto de vidro no mundo laborativo. Com isso criou a teoria dos “*regimes de desigualdade*” que se processam no ambiente organizacional. A amplitude dos estudos de Acker (ibidem) vão além dos estudos de gênero e se estendem para o feminismo interseccional, que abrange as categorias gênero, classe, raça, orientação sexual, minorias étnicas e religiosas e outras. Sas pesquisas dentro dos ambientes corporativos e organizacionais de Acker (2000a, 2006b) são vastas, o que possibilita uma grande gama de oportunidades ao estudar gênero em seus regimes de desigualdade sob diversas vertentes

Já a construção do *self*, apareceu pela primeira vez no trabalho de por William James (MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.284), depois em outros como Carl Rogers (1977, 1992 “*apud*” MAIA; GERMANO; MOURA JR. 2009), além das teorias da psicologia narrativa, da teoria da personalidade, da auto narração concepções cunhadas por McAdams (2001, “*apud* MAIA, orgs. 2009), entre outros, trazem a possibilidade de se compreender como se cria e estrutura a formação do eu / personalidade de cada indivíduo. O que vem a demonstrar como se dá o processo da internalização do - quem sou - e o papel do que a outra pessoa pensa sobre nós na nossa própria formação enquanto sujeitos; de como se dá o desenvolvimento infantil na forma de socialização ou de internalização dos estereótipos de gênero, o que traz uma perspectiva de como uma infância sexista pode vir a impactar as meninas contra as áreas ditas “masculinas”, nas escolhas de vida, nas aptidões e nas tomadas de decisões.

Objetivos serão entregues os objetivos gerais que são as duas hipóteses principais norteadoras da dissertação, a primeira: o *self* generificado que leva as mulheres a uma maior passividade, menor competitividade ou de se autoexcluírem dos cargos de liderança; a segunda é a própria estrutura organizacional que é pautada sob o patriarcalismo oriundo do sexismo, ou seja, sob o modelo masculino que acaba por excluir ou dificultar as mulheres de alcançarem o topo o que gera “regimes de desigualdade”.

Mostrar-se-á que as hipóteses previstas impõem barreiras que possam atrapalhar a ascensão profissional dessas mulheres nas duas incubadoras.

O objetivo geral é explorar, conhecer e verificar o sexismo no ecossistema organizacional de incubação. Enquanto os objetivos específicos são:

- 1 – Realizar um mapeamento da quantidade de mulheres que trabalham nas incubadoras e o número que compõem as equipes de gestão principal das incubadoras e seus respectivos papéis;
- 2 – Conhecer a estrutura organizacional das incubadoras, a cultura, os mecanismos, os componentes e os dispositivos organizacionais;
- 3- Aprender se as mulheres atuantes no ecossistema de incubadoras trazem um *self* generificado que repercute na vida profissional de forma a interferir na trajetória profissional como: falta de ambição na carreira; auto exclusão dos cargos de liderança, falta de persistência e se isso afeta o crescimento na área de incubadoras;

1.2 METODOLOGIA

O tipo de pesquisa a ser usado quanto ao objetivo será explicativo para explorar as relações entre o número reduzido de mulheres ou a escassez de gestoras de incubadoras e a sua relação com *self* generificado. Se a estrutura organizacional dispõe de um regime de desigualdade que compõe o sexismo e o patriarcado (RAUPP; BEUREN, 2006, p.80-93).

No tocante ao procedimento será através da pesquisa qualitativa; quanto à abordagem do problema usado será qualitativo para conhecer melhor o fenômeno social, e porventura o quantitativo no tocante ao emprego de instrumentos estatísticos na coleta de dados para aferir o percentual de mulheres como gerentes de incubadoras (RAUPP; BEUREN, 2006, p.80-93). Quanto ao caráter será exploratório, normalmente é usada quando existe uma escassez de estudos anteriores, com o objetivo de procurar padrões e hipóteses (COLLINS; HUSSEY, 2005 “*apud*” BARBOZA; FONSECA; RAMALHEIRO, 2005, p.63).

O método de abordagem, será hipotético-dedutivo, à medida que se tem como hipóteses o sexismo a reproduzir os regimes de desigualdade e a formação de um *self* generificado (MARCONI; LAKATOS, 2019, p.107). Já os procedimentos serão adotados: o método histórico para buscar o quanto as instituições promovem o sexismo e as diferenças sexuais (MARCONI; LAKATOS, 2019, p.108); e o método monográfico

com objetivo de pesquisar, explorar e analisar o tema – mulheres na incubadora de inovação.

A técnica de coleta de dados usada será de entrevistas semiestruturadas e/ou história de vida de algumas mulheres nas áreas de inovação de incubadoras (BONI; QUARESMA, jan. -Jul. 2005, p.68). As entrevistas semiestruturadas permitem certa liberdade e possibilidade de a entrevistadora dirigir a conversa em perguntas abertas e fechadas (ibidem, p.75), a entrevista história de vida traz uma maior amplitude, e até mesmo uma retrospectiva que, muitas vezes, pode liberar lembranças e pensamentos reprimidos, vivências sexistas, da infância e tudo mais. Segundo Boni e Quaresma (jan.jul.2005, p. 73), histórias de vida podem ser completas ou tópicas (BONI; QUARESMA, jan.jul.2005, p.73-4).

As entrevistas foram realizadas com fim de trazer uma melhor compreensão das barreiras e das dificuldades da trajetória de liderança das mulheres dentro do ecossistema de incubação: como é a situação atual, os problemas enfrentados; as experiências destas mulheres; a percepção do sexismo; a ascensão das carreiras das mulheres dentro desse ambiente; e se as incubadoras tratam da questão de gênero e como se organiza os processos que produzem os regimes de desigualdade de gênero nas incubadoras.

Os diferentes métodos contribuem para uma melhor compreensão do objeto estudado através da “*combinação de metodologias diversas no estudo do mesmo fenômeno, conhecida como triangulação, tem por objetivo abranger a máxima amplitude*” na busca da melhor compreensão do objeto pesquisado (GOLDENBERG, 2002, p.63). No artigo, O desafio de tornar-se um paradigma, de Mirian Santos Paiva (1997, p.520), ao citar De Marco et al. (1993, p.31), relembra que a pesquisa feminista deve ser um “*processo aberto e crítico*”.

1.2.1 História Oral

Essa será a metodologia a ser utilizada na presente dissertação como forma de se buscar a subjetividade das mulheres que trabalham ou trabalharam por muitos anos nas referidas incubadoras.

Para Lima (24 abr.2020), história oral é um método que permite o acesso da entrevistadora a lembranças, a eventos que as entrevistadas protagonizaram e testemunharam e de como essas mulheres se “*constroem como sujeitos narrativamente*”.

1.2.2 História de Vida

Essa modalidade segundo Lima (24 abr.2020) possibilita a pesquisadora um olhar prolongado para a vida das mulheres entrevistadas, através de uma submersão na trajetória de vida, ao mesmo tempo em que autoriza grande liberdade de narração às entrevistadas. A liberdade consente em aprofundar diversos temas, períodos e vivências dessas mulheres. A função basilar da entrevistadora é de escutar e de interagir para garantir que a conversa tenha continuidade e seja finalizada.

A transcrição da história de vida faz toda diferença, quando é descrita não só de forma prosaica (descrição literal); explicita Diampietri (27 de abr.2020) que na história de vida deve ser transcrito para o papel tudo que foi dito e que não foi dito, porque “*a produção do entrevistado é muito além do que simplesmente ele disse, isso também vai refletir no que ele não disse*”, como por exemplo: linguagem não verbal, a recusa em responder alguma pergunta, a mudança de tom de voz, a demora ou a pausa em certo momento, a respiração e o olhar. Toda a forma de como o narrador desenvolveu a narração deve ser descrita.

A história oral é um método que permite dar voz a classes subalternas, aos menos favorecidos e aos não hegemônicos (PORTELLI, 1997, p. 31). O argumento contrário, que alguns alegam, sobre a história oral e história de vida é que, às vezes, ele pode ser distante de realidade e muitas vezes pode ser mentiroso, porque não se tem como comprovar com documentos. A história oral, mesmo que falsa, ainda sim é verdadeira, pois é a verdade da experiência psicológica daquele indivíduo. Muitos argumentos contrários a história oral são basicamente preconceituosos, posto que mesmo métodos tradicionais escritos, documentados, ainda sim são escolhidos e manipulados por alguém que os interpreta. Esse alguém é quem escolhe e seleciona o que deve ser memorizado (SCHWARTZ; COOK, 2002, p.1-19).

A história oral, história de vida usada como ferramenta metodológica serve para dar voz a essas mulheres que inauguraram ou participaram ativamente da construção dessas incubadoras. Na visão de Portelli (1997, p. 26) a história oral é um movimento que fala por si mesmo. A narrativa dessas mulheres serviu para comprovar os regimes de desigualdade presentes no mundo organizacional das incubadoras pesquisadas.

1.2.3 Limites da História de Vida

Por ser tratar de uma visão parcial e subjetiva, a história de vida narrada nem sempre é verdadeira, mas é exatamente esse o objetivo – a não busca pela verdade - como ressalta Magalhães (16 de abr.2020), o trabalho de história real almeja perseguir – significados e não verdades. A história de vida surge como um “*contrapondo a rigidez da realidade das ciências naturais trazidas pelo positivismo*”; traz a relevância de se ouvir as vivências do indivíduo.

Perelmutter (22 de abr.2020) esclarece que o sujeito da história oral é: “*um processo constante de construção de territórios existenciais através dos quais vemos o mundo e o mundo nos vê*”. Trazer a memória dessas mulheres que laboram ou laboraram nas incubadoras, permitirá apreender uma série de dados. Esse processo de conhecimento, para Perelmutter (ibidem) se dá antes das entrevistas e termina muito depois da finalização das narrativas, porque há uma variedade de dados, tanto invisíveis, como irrelevantes, que posteriormente podem oferecer diversas pistas. Embora a história de vida não seja um método de realidade rígida, ele “*determina o passado que escolhemos lembrar*”.

1.3 ENTREVISTAS

A metodologia história oral a partir da história de vida foram utilizadas nesta pesquisa. As ferramentas tecnológicas para a realização das entrevistas foram: WhatsApp com trocas de mensagens escritas e por áudio. Já o aplicativo Zoom serviu para a entrevista propriamente dita. Todos os contatos, bem como as entrevistas foram no período de Pandemia do Covid-19.

As entrevistas tiveram como base um questionário, que foi dividido em duas partes: “*Quanto ao aspecto endógeno – self*”; “*Quanto ao aspecto exógeno - estrutura organizacional geradora de regimes de desigualdade*”. Localizado no Anexo I deste trabalho. Este questionário foi usado para balizar e conduzir as entrevistas a partir da liberdade de cada uma das entrevistadas na sua própria narrativa.

Foram cinco mulheres entrevistadas, três na incubadora da universidade privada e duas na incubadora da universidade pública.

Os primeiros contatos surgiram a partir do aplicativo WhatsApp com trocas de mensagens, que se iniciaram em 16 de junho de 2020 com a primeira mulher da universidade privada, que se disponibilizou a contar sua narrativa. A entrevista foi concluída pelo aplicativo Zoom em 21 de março de 2021 e foi fundamental para narrar

toda a trajetória do início da formação da incubadora, desde a primeira direção até a direção atual, pelo menos até agosto de 2022, último período que foi verificada a equipe no site da incubadora.

Com a segunda mulher também da incubadora da universidade privada, a conversa se iniciou também pelo WhatsApp no dia 1º de fevereiro de 2021 e em 17 de março de 2021 foi a entrevista pelo Zoom. Ainda na incubadora da universidade privada, com a terceira mulher a ser entrevistada, as conversas pelo WhatsApp começaram em 15 de março de 2021 e a entrevista pelo Zoom se concretizou em 17 de março de 2021.

Já nas entrevistas pela incubadora da universidade pública, a primeira troca de mensagens foi no dia 4 de dezembro de 2020 pelo WhatsApp e a entrevista pelo Zoom ocorreu em 1º de março de 2021, referida entrevista foi muito importante para a ligação com a segunda entrevistada em que as trocas de mensagens começaram em 11 de março de 2021 e a entrevista pelo Zoom foi em 19 de abril de 2021.

Todas as trocas de mensagens e a entrevista propriamente dita foram gravadas e os nomes serão preservadas a fim de assegurar a proteção dessas mulheres, visto que principalmente na universidade privada foi muito complicado conseguir mulheres que se disponibilizaram narrar suas histórias. Muitas se recusaram.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A presente dissertação está composta por sete capítulos. A primeira é essa introdução, no qual discorreu-se do contexto, do tema, da justificativa, do problema, das hipóteses, do objeto, do marco teórico e analítico, dos objetivos (objetivo geral e específico), da metodologia (história oral, história de vida e percalços da história de vida), depois as entrevistas e por último, a estrutura da dissertação.

O segundo capítulo, '*2. A construção do gênero feminino e o sexismo*' discorre sobre o que é o sexismo, a sua construção histórica na formação de uma estrutura hierarquizada, que separa homens e mulheres apenas por critérios de sexo. Divide-se em quatro subcapítulos: '*2.1 - A contextualização do sexismo*'; '*2.2 - O sexismo na ciência*'; '*2.3 - O gênero nas ciências sociais*'; e '*2.4 - O papel da educação sexista na vida profissional*'. Seu intuito é historicizar o sexismo, demonstrar como essa categoria foi usada por diversas instituições a fim de formatar e criar a subordinação da mulher, e ao mesmo tempo incluir como as ciências sociais através do feminismo conseguiu romper ou subverter a categoria sexo com a criação de gênero.

O terceiro capítulo apresenta uma ‘3. *Revisão teórica*’ das duas teorias tratadas na dissertação: o *self* e a sociologia das organizações. Contém os seguintes subcapítulos: ‘3.1 - *A construção do self*’; ‘3.2 - *O sexismo na infância*’; ‘3.3 - *A sociologia das organizações*’; ‘3.4 - *O sexismo nas organizações*’; e ‘3.5 - *A sociologia nas organizações x sexismo*’. Essa divisão se baseia no fato de o sexismo ser intrinsecamente ligado ao conceito de *self*, da formação da identidade do indivíduo que se inicia na infância. Em seguida, a discussão da teoria da sociologia das organizações ligada à questão de gênero procura analisar as desigualdades e barreiras para as mulheres nos ambientes de trabalho. Na sequência, procura-se trazer a importância da mulher no mercado de trabalho e a contradição de serem a minoria em número de lideranças. Por último, observam-se os fatos em comum ao se estudar sociologia das organizações na categoria gênero e o sexismo, o quanto os dois são inter-relacionados no ambiente de trabalho. Se a separação das pessoas pelo sexo é tão fortemente enraizada nos indivíduos desde a infância. Será que há um rompimento disso no ambiente de trabalho ou os indivíduos levam consigo essas construções de papéis sociais?

O quarto capítulo ‘4. *Ecossistema de inovação e empreendedorismo*’ possui quatro subcapítulos: ‘4.1- *Definição do ecossistema de inovação e de empreendedorismo*’; ‘4.2-*Ecossistema de incubadora*’; ‘4.3- *Ecossistema de inovação*’; e ‘4.4 - *Quantificação de mulheres em incubadoras no Brasil*’. Por ser um ambiente de trabalho peculiar, este tópico traz conceitos e terminologias sobre o ecossistema de inovação e empreendedorismo.

O quinto capítulo discute ‘5. *O gênero no ecossistema de incubadoras de inovação*’ a partir da coleta de dados história de vida por história oral. Serão no total cinco mulheres que se dispuseram a narrar suas histórias pessoais e profissionais. Por proteção essas mulheres receberão nome fictício e suas incubadoras de origem serão omitidas. Está dividido em dois subcapítulos: o *primeira* ‘5.1 - *A incubadora da universidade pública da Região Sudeste do Brasil*’; o subcapítulo ‘5.1.1 - *A trajetória das entrevistadas na gerência da incubadora de inovação do Instituto de Engenharia*’; e o subcapítulo ‘5.1.2 - *Discussão dos resultados na incubadora de inovação do Instituto de Engenharia*’. O segundo subcapítulo ‘5.2 - *A incubadora da universidade privada da Região Sudeste do Brasil*’; com as seguintes divisões: ‘5.2.1 - *A trajetória das entrevistadas na gerência da incubadora de inovação do Instituto Tecnológico*’; e a ‘5.2.2 - *Discussão dos resultados na incubadora de inovação do Instituto Tecnológico*’. Primeiramente, buscou-se conhecer as duas incubadoras em questão, sua importância, número de trabalhos

realizados, valores, premiações; em segundo lugar partiu-se para a coleta de dados, através da história de vida, história oral, para que cada entrevistada de forma livre e conduzida pudesse contar as suas vivências, experiências e falar da sua infância. Posteriormente, a partir dos dados coletados, analisou-se como as teorias do *self*, sexismo e a sociologia das organizações na categoria gênero, através dos mecanismos que comprovam os regimes de desigualdade, o teto de vidro em diversos trabalhos realizados em outros ambientes de trabalho, corroboram ou não para a problemática de gênero nessas duas incubadoras.

O penúltimo capítulo '*Apresentação e discussão dos resultados*'. Foi destrinchada a estrutura organizacional das duas incubadoras em questão, como por exemplo: como se dá a escolha do diretor da incubadora, quem detém o poder para a tomada de decisões, as regras trabalhistas, promoção e contratação, relação entre gerente de incubadora e o diretor; quantidade de mulheres, entre outros. Por outro lado, no quesito *self*, manteve-se uma escuta atenta sobre a história de vida de cada mulher, a relação com a mãe e com o pai, a importância que tiveram, a infância através das brincadeiras e dos brinquedos, as características que cada entrevistada acredita possuir para o sucesso dentro da área de incubadoras de inovação.

O último capítulo '*Considerações finais*' fecha a dissertação com uma discussão dos temas tratados e apresenta suas conclusões. Ele parte de um resumo, além das limitações impostas a esta dissertação e deixa como proposta uma abertura de agenda para o estudo do ecossistema de inovação no Brasil, que leve em consideração a questão de gênero feminista interseccional.

CAPÍTULO 2 - A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO FEMININO E O SEXISMO

Se a mulher se enxerga como o inessencial que nunca busca retornar ao essencial é porque não opera, ela própria, esse retorno. Os proletários dizem “*nós*”. Os negros também. Apresentando-se como sujeitos, eles transformam em “*outros*” os burgueses, os brancos. As mulheres – salvo em certos congressos que permanecem manifestações abstratas – não dizem “*nós*”. Os homens dizem “*as mulheres*” e elas usam essas palavras para se designarem a si mesmas: mas não se põem autenticamente como Sujeito... A ação das mulheres nunca passou de uma ação simbólica; só ganharam o que os homens concordaram em lhes conceder. No momento em que as mulheres começam a tomar parte na elaboração do mundo, esse mundo é ainda um mundo que pertence aos homens. Eles bem o sabem, elas mal duvidam. Recusar ser o Outro, recusar a cumplicidade com o homem seria para elas renunciar todas as vantagens que a aliança com a casta superior pode lhes conferir (BEAUVOIR, 2016, vol.1, p.15-17).

Howard Becker (GOLDENBERG, 2002, p.57) propõe uma concepção mais fluída da pesquisa qualitativa, a qual denomina “*modelo artesanal*”, cabendo a cada pessoa que pesquisa elaborar as teorias e técnicas de acordo com trabalho e o objeto de estudo. Nesse sentido, a dissertação pretende usar para testar as hipóteses sugeridas - *self* generificado de Carl Rogers (1992) e a estrutura de regime de desigualdade na política organizacional -, o primeiro a partir de um diálogo com a psicologia social e o segundo com base na teoria do gênero na sociologia organizacional por Raewyn Connell (2016), Joan Acker (1988, 1989, 1990, 2006a, 2006b, 2009) e Maria Rosa Lombardi (2008). Elas verificaram que a estrutura patriarcal se mantém dentro das organizações de trabalho e de ocupação, promovendo o teto de vidro e os regimes de desigualdades.

Desta forma, este capítulo demonstra o papel do sexismo em suas diversas vertentes de forma a comprovar seu papel na perpetuação das desigualdades entre homens e mulheres. Assimilar como o sexismo se processou antes do mundo secularizado, bem como a maneira que ainda hoje se perpetua, seja através das ciências, seja dos discursos filosóficos, o que vem possibilitar uma melhor compreensão da importância da teoria sexista para esta dissertação.

Sendo assim, os subcapítulo se dividem em “2.1 *Contextualização do sexismo*”: remete a um processo muito bem elaborado de um discurso acerca das distinções sexuais, através de instituições como filosofia, igreja, psicanálise são apenas alguns exemplos.

O subcapítulo seguinte, “2.2 *O sexismo na ciência*” é fundamental quando o artigo publicado pela Revista USP – Universidade de São Paulo (EL-HANI, 2012, p.149) expõe para o público pesquisas como: “*neurônios fazem a diferença*”, as quais tentam explicar que os homens usam mais o cérebro esquerdo do que as mulheres, por isso são melhores

em raciocínio lógico que elas; já as mulheres usam mais o cérebro direito e por isso são mais empáticas. Outro exemplo desse sexismo foi quando a ciência alegou, há muito tempo, que o cérebro do homem é maior e, conseqüentemente, tem mais neurônios, portanto são mais inteligentes (BEAUVOIR, 2016, vol.1, p.61). Nesse tema diversos autores têm se debruçado sobre a temática cérebro masculino versus cérebro feminino; Gina Rippon (2021) afirma o quanto a ciência partiu de preconceitos para construir estereótipos das diferenças cerebrais baseadas em sexo.

Na observação de alguns discursos científicos sobre gêneros ao longo da história, percebe-se como foram inúmeras as tentativas de comprovar que as diferenças biológicas levariam às distinções intelectuais, emocionais, sociais e culturais de ambos os sexos. Ainda assim, na fala de Anne Fausto-Sterling (1985, p.260 “*apud*” FINE, 2012, p.188) “*a esperança é eterna*” em designar a mente-corpo como o alicerce das diversidades sexuais.

A parte “2.3 *O gênero nas ciências sociais*” permite um contrapondo ao conceito do que é ser mulher construído pela ciência. A sociologia através do surgimento da categoria gênero veio a separar o corpo biológico/anatômico feminino do sujeito mulher, assim rompendo o binarismo e construindo outras oportunidades de discurso.

Em “2.4 *O papel da educação sexista na vida profissional*” mostra que a teoria sexista não fica só no papel, ela é real e implica uma série de comportamentos que afetam negativamente mais as mulheres no mundo do trabalho. Muitas mulheres levam consigo os estereótipos, promovendo ainda mais o círculo do sexismo, de outra forma, os próprios ambientes de trabalho mantêm o viés sexista.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO SEXISMO

O sexismo, de forma geral, é usado para rebaixamento e exclusão do gênero feminino, comportamento presente em intragêneros (homens e mulheres são machistas). O sexismo mantém um pensamento essencialista, atribui qualidades e defeitos inerentes e específicos de cada sexo. Reflete na realidade, na propensão para afirmar e fixar estereótipos fundamentados na Biologia, designando a maneira de como o poder é distribuído e quais grupos obtêm o discurso que define identidades e corpos, ou seja, quem decide quais características são masculinas ou femininas e quem detém privilégios.

Ao se refletir sobre o processo de sexismo, é salutar analisar discursos replicados ao longo do tempo. Ideias difundidas que criaram e perpetuaram o dispositivo hierárquico

de gênero, expressão de relações de poder entre homens e mulheres que, por vezes, elas mesmas o replicam e o internalizam. Por exemplo, o papel do discurso do sistema educacional, um mecanismo da manutenção das hierarquias, embora também possa ser apropriado para sua modificação. Riot-Sarcey (2014, p.556-7) esclarece o que Michel Foucault já dizia: “*os enunciados performativos transmitem-se naturalmente, como uma herança aos indivíduos que se apropriam dos mesmos, no melhor de suas capacidades*”, ou seja, esses enunciados, de tanto serem repetidos, passam a ser vistos como a realidade. É justamente o papel que a filosofia teve ao construir essa ideia do que é ser mulher, toda a linguagem simbólica e representativa da identidade feminina.

Assim, para bell hooks⁶ (2018, p.13), uma crítica da multiplicidade de feminismos que hoje existem⁷, o sexismo é o propagador de todo o patriarcado, e o sexismo o inimigo número um do feminismo. O patriarcado ainda presente na sociedade dispõe de barreiras institucionalizadas, que impedem mulheres de atingir o topo da carreira ou quando conseguem muitas vezes é em condições menos favoráveis que os homens.

Praticamente nenhum grande filósofo da Antiguidade ao início da contemporaneidade escapou de perpetuar o sexismo. Aristóteles (nascimento 384 a 322 a. C.) entendia a mulher como um ser passivo e inerte. Na sua obra *Retórica* (DINESH, 2008, p.79) ele dizia que as mulheres eram incapazes de serem amigas e que a esposa não tem o mesmo nível de igualdade que o esposo; além de proferir que: “*a mulher é mulher em virtude de uma deficiência, que deve viver fechada em sua casa e subordinada ao homem*” (SANTANA, s/d). Pitágoras proferiu sua célebre frase, retratada na obra de Simone de Beauvoir (2016, vol.1, p.116), “*há um princípio bom que criou a ordem, a luz, o homem; e um princípio mau que criou o caos, as trevas e a mulher*”.

⁶ - Gloria Jean Watkins (nascida em 1952 - 2021), filósofa e teórica feminista, na homenagem a sua bisavó materna (Bell Blair Hooks) adotou nome bell hooks, escrito em minúsculo. Tendo objetivo de focar na sua escrita e não na sua pessoa. Feminista de interseccionalidade, de raça, de capitalismo com enfoque pós-moderno (“*BELL HOOKS*”, in: Wikipédia, nov.2020).

⁷ - Para hooks (2018, p.158-163), os diversos feminismos servem mais para dividir que para somar. Essa situação se deu porque tiveram mais voz as mulheres elitistas conhecidas como reformistas, que eram mais voltadas a direitos igualitários fora de casa. Essas mulheres eram as escolhidas pela mídia para serem as propagadoras do feminismo. Assim o feminismo passou por uma academicidade, que o retirou da prática, própria do feminismo, as que tinham experiências foram excluídas por não terem conhecimento intelectual. Com isso, hoje todo mundo tem um feminismo para chamar de seu, mulheres que se dizem feministas e ao mesmo tempo são contra o aborto, algo inaceitável na visão de hooks: “elas simplesmente nomeiam o tipo de feminismo como querem; a representação do feminismo como estilo de vida ou mercadoria automaticamente apaga a importância das políticas feministas”.

Diversos são os filósofos na contemporaneidade (ROUSSEAU, 1954, p.193 “*apud*” RIOT-SARCEY et.al, 2014, p.563), que reservavam à mulher o único papel - beleza -, o “*sexo belo*” (termo utilizado pelos autores Kant, Nietzsche e Schopenhauer), que lhe era algo natural, contrapondo-se à inteligência e à sabedoria. Essas duas últimas qualidades são inerentes aos homens (STROHER; DEIFELT et. Al.2004, p.228).

Simone de Beauvoir (2016, vol. 2, p.23) já dizia que desde cedo é imputado às meninas a noção de feio e de bonito:

Por meio de cumprimentos e censuras, de imagens e palavras, ela descobre o sentido das palavras, “bonita” e, “feia”; sabe, desde logo, que para agradar é preciso ser bonita como uma imagem; ela procura assemelhar-se a uma imagem, fantasia-se, olha-se no espelho, compara-se às princesas e às fadas dos contos.

É o patriarcado que leva as meninas a se tornarem objetos e os homens a se tornarem sujeitos, complementa Beauvoir (2016, vol. 2, p.332)

Os costumes incitam-na a alienar-se assim em sua imagem. As roupas do homem, como seu corpo, devem indicar sua transcendência e não deter olhar; para ele, nem a elegância nem a beleza consistem em se constituir objeto; por isso não considera, normalmente, sua aparência como reflexo de seu ser. Ao contrário, a própria sociedade pede à mulher que se faça objeto erótico. O objetivo das modas, às quais está escravizada, não é revelá-la como um indivíduo, mas ao contrário privá-la de sua transcendência para oferecer como uma presa aos desejos masculinos; não se procura servir seus projetos, mas, ao contrário, entrevá-los. A saia é menos cômoda do que as calças, os sapatos de salto alto atrapalham o andar; os vestidos e os escarpins menos práticos, os chapéus e as meias mais frágeis é que são os mais elegantes; o vestido, quer fantasie, deforme ou modele o corpo, em todo o caso expõe os olhares.

Quando falamos em controle sobre a mulher, podemos, sem exagero, falar em cerca de três mil anos. Assim a historiadora Mary Del Priori (2016, s/p) nos mostra o quanto a Igreja Católica teve um papel preponderante no controle, na vigilância da moral, dos costumes, das instituições, dos corpos, do sexo, através do Manual de Confessores, a partir do Concílio de Trento em 1545 – 1563 (foi o 19º concílio ecumênico da Igreja Católica), em especial ao que era destinado às mulheres.

A igreja e a religião não foram as únicas instituições a definirem as formatações do que é ser homem e o que é ser mulher; muitas outras, antes de um mundo secularizado, também assim o fizeram, como, por exemplo, a mitologia grega, egípcia, romana e africana; a literatura e os contos são repletos de binarismo. Mas não é o propósito deste breve subcapítulo de discorrer extensivamente sobre isso, mas apenas para notar, para

que possamos compreender que o papel do homem sempre foi o da força, do poder, da autonomia, da coragem, do domínio, da valentia e do controle; enquanto o papel da mulher é sempre o oposto ao do homem.

Com um mundo secularizado, o controle dos corpos, especialmente o feminino, saiu da Igreja e passou para as ciências. Foi no ano de 1960 que se iniciou a busca por diferenciações de sexo através dos diversos campos das ciências. No ano de 1974, Eleanor Maccoby e Carol Jacklin (1974), na obra *The Psychology of Sex Differences*, fizeram uma reanálise na Literatura dos Estudos de Gênero e perceberam que a maioria dos estudos não refletia nenhuma diferença de gênero, e que os pesquisadores na época não tinham conseguido publicá-los. Não se sabe o motivo.

Se, como diz Jacques Derrida na visão de Pedro Paulo Oliveira (2004, p.58), a nossa racionalidade é “*falogocêntrica*”, que conecta o termo falo e logos, traduzindo a superioridade do homem eurocêntrico, em contrapartida com o lugar inferior da mulher ou do ser feminino (nesse caso abrangendo também o homem que não segue a masculinidade imposta tendo atitudes “femininas” – aspas nossa). Então, certamente, temos uma teoria cunhada a partir e para o homem, que é a teoria freudiana do falo⁸.

Na década de 70, foi consensual a aversão do feminismo à psicanálise, porém Juliet Mitchell (1979, s/d), na visão de Jane Gallop (2001, p.272), estabelece uma ressignificação da psicanálise; um “*freudismo feminista*” passa a ser possível através da obra de Jacques Lacan. A partir de Lacan, surge uma interpretação que liga a sexualidade à linguagem, ou seja, à cultura e não propriamente ao pênis.

Para compreendermos como se deu a construção da psicanálise na sociedade, Shulamith (1976, p.77-8) nos chama a atenção sobre o freudismo e o feminismo radical (pré-revolução sexual) que se desenvolveram na mesma época histórica, em que ambos eram completamente descartados pela sociedade. Posteriormente, Freud deixou de ser visto de forma negativa e o freudismo passou a ser “*sagrado*”, estabelecendo-se hegemonicamente nos Estados Unidos, no período de guerra na Europa, nas décadas de 20 e 30. Enquanto isso, as feministas radicais continuaram sendo menosprezadas. Nesse período, era extensa e combativa a literatura antifeminista, todas escritas por grandes

⁸ - Antes de qualquer coisa, é preciso que se diga que esse termo em nada é consensual na psicanálise. Criado por Freud, a construção do falo ligado ao pênis – falocentrismo - em contrapartida com o complexo da castração da mulher, que é chamado de inveja do pênis. O problema reside justamente porque Freud usa a palavra pênis. Segundo os antropólogos, Augusto César Francisco e Alípio de Souza Filho (s/d, p.1927), que realizaram um trabalho de varredura com as palavras “falo” e “inveja do pênis” nos trabalhos de Freud - em todas as ocorrências, o falo tem nitidamente o sentido de ser o símbolo do pênis.

intelectuais. Período também em que o feminismo teve alguns avanços, como o voto e o direito ao trabalho. Só que para Shulamith Firestone (1976, p.78), tudo isso foi dado ou conquistado dentro de um sistema ainda patriarcal e repressivo, que ela chamava de “*família nuclear patriarcal*”.

Outro conceito também fundamental da teoria de Freud, que surgiu no mesmo período de embate de feministas versus toda uma literatura antifeminista, na década de 40, é a palavra castração para designar o *outro* sexo. Para Firestone (1976, p.79-80), Hebert Marcuse entende que tal mudança surgiu com o deslocamento da teoria psicanalítica para a prática clínica; neste instante, a teoria se perdeu, porque a psicanálise, na prática, jamais poderia trazer uma felicidade ao indivíduo, salvo se ocorresse uma assimilação da teoria pela prática, ou seja, a psicanálise precisou adaptar a teoria para realidade social se quisesse funcionar na vida real. Nesse pensamento, o freudismo foi muito polido para atender a função de “*adaptação social*”, as mulheres se adequando a realidade que lhes apresentavam, assim contendo as possíveis revoltas femininas (PISANI, 2004, p.85).

A mulher sempre foi retratada historicamente pela ciência como um ser incompleto, um ser particular, que só pode falar de forma individualista, um ser castrado. Simone de Beauvoir (2016, vol. 1. p.80-1) relatou, em seu estudo sobre o *Destino* da mulher, que é uma educação sexista que oprime e limita a conduta da mulher, a saber,

Quando uma menina sobe uma árvore é, a seu ver, para igualar-se aos meninos: não imagina que subir numa árvore lhe agrade do ponto de vista dos homens – e é o que adotam os psicanalistas de ambos os sexos – consideram-se femininas as condutas de alienação, e viris aquelas em que o sujeito afirma sua transcendência... Historiador Donaldson afirma “*o homem é um ser humano macho, a mulher é um ser humano fêmeo*” foram assimetricamente mutiladas; é particularmente entre os psicanalistas que o homem é definido como ser humano e a mulher como fêmea: todas as vezes que ela se conduz como ser humano, afirma-se que ela imita o macho.

Se, como ressalta Pedro Paulo de Oliveira (2004, p.60), a ciência “*é um eficiente sistema simbólico que, como nenhum outro no Ocidente, possui um grande poder de construção da realidade*”, por isso, certamente, a teoria do falo, da castração e do Complexo de Édipo trouxeram grandes implicações na formação do *self* masculino e do feminino. A formatação que a ciência de forma geral categorizou, que se identifica como feminino e masculino, contribuiu, e muito, para o sexismo.

A questão sobre o complexo de Édipo, na visão do professor psicanalista Alexandre Patrício de Almeida (2 de abr.2022), não tem como se colocar panos quentes,

na visão de Freud, sobre a interpretação do Édipo. Não é questão de ele ter sido um homem de sua época, num período histórico – Inglaterra Vitoriana – de grande conservadorismo, mas sobretudo de ter a consciência de que Freud foi sexista e heteronormativo quando cunhou a teorização do Complexo de Édipo, porque a interpretou de forma tão sexista e excludente com o sexo feminino, além de ter patologizado qualquer outra sexualidade que fugisse da norma heterossexual. Freud (ibidem) foi, sem dúvida, subversivo em muitos aspectos, criou uma nova ciência que é a psicanálise, inovou e chocou por ter dito pela primeira vez que se nasce com uma sexualidade, porém continuou relegando a mulher como ser incompleto e castrado e prejudicou muito a literatura feminista que crescia na época.

2.2. O SEXISMO NA CIÊNCIA

Ao estudarmos a história da ciência numa perspectiva da teoria feminista, percebe-se o quanto uma teoria e uma argumentação científica, na área da neurociência, da biologia, da sociobiologia, dentre tantas áreas que sejam sexistas e venham a naturalizar as discriminações entre homens e mulheres, são sempre substituídas quando as suas teorias perdem a força e a validade. Além do que, esses estudos sexistas na área das ciências, são majoritariamente divulgados e estão presentes nos currículos escolares, e muitas vezes, por mais que já sejam superados, continuam a fazer parte da mente da maioria das pessoas, porque quando tais discursos caem no senso comum ficam difíceis de competir com o enredamento e a complexidade dos estudos e argumentos científicos. Assim se acredita na lateralidade do cérebro, de que mulheres trabalham mais com o lado emotivo do cérebro e homens são mais lógicos; mulheres são menos voltadas a risco e homens tendem para atitudes mais ousadas. São problemas muito complexos que uma vez que são divulgados na grande mídia, pronto, servem para explicar de forma biológica, portanto imutável, distinções entre homens e mulheres, que são muito mais voltados ao ambiente e a formação de um *self* muitas vezes genereficado.

A ciência vem a corroborar para a criação desses estereótipos e dessas imagens de homens e mulheres, através de várias pesquisas sobre a testosterona, apesar de existir diversos estudos que apontam o papel preponderante do hormônio como uma alta ambição, vontade de competir, dentre outras atitudes ‘masculinas’ que parecem primordiais no mundo profissional, científico, de inovação, não é bem assim, segundo a antropóloga de estudos de gênero Sharon Traweek (1995, p.3), aponta que as pesquisas

sobre gênero e hormônios estão carregadas de preconceitos e que, entretanto, a renomada revista *Science* sempre se recusou a publicar refutações a essas pesquisas.

Esse dilema do destino biológico sobre os corpos há muito foi invalidado através dos estudos etnográficos, como da Nova Guiné (Indonésia) por Margaret Mead⁹ (2003, p.267-275). Ela investigou três culturas diferentes e analisou que não existe nessas sociedades, como no Ocidente, uma correlação do corpo com as condutas sociais de homens e de mulheres. Outra pesquisa de campo foi a de Strathern¹⁰ (2006, p.445-478) no clássico *Gênero da Dádiva* na sociedade da Melanésia (região da Oceania) que possuía a capacidade de acionar, mobilizar e modificar seu gênero sempre a partir da interação com o outro. O caráter feminino e masculino não é inerente a atributos físicos ou a posse de genitais.

A imagem estereotipada que define as pessoas pelo sexo, muitas vezes se pauta no determinismo biológico e na testosterona como pano de fundo que motiva, ainda hoje, a figura de quem é o melhor a ocupar os altos cargos ou algumas profissões de maiores

⁹ - Mead (2003, p.267-275) investigou três culturas diferentes e sua análise demonstrou que não existe nessas sociedades, como no Ocidente, uma correlação do corpo com as condutas sociais de homens e de mulheres. Sociedades da Nova Guiné como Arapesh, por exemplo, tanto homens quanto mulheres eram amáveis entre si e gentis com suas crianças; enquanto em Mundugmor todos eram igualmente agressivos, não havia distinções de papéis sexuais; já em Tchambuli existia inversão de papéis sexuais se fossemos pensar na cultura Ocidental, homens da tribo eram ensinados a serem mais gentis e educados e maternos, eles eram os responsáveis pelos cuidados das crianças depois que elas nasciam; já as mulheres eram mais fortes, guerreiras e bravas. Essa investigação social e cultural na categoria de papéis sexuais – gênero em outras culturas, parece que vem comprovar que o determinismo biológico não se valida, pois quando se verifica o quão somos diferentes, mesmo possuindo os mesmos corpos biológicos de macho e fêmea, a cultura, o ambiente, as experiências e os estímulos determinam grande parcela do que somos.

⁹ - Segundo Strathern (2006, p.478) o indivíduo na sociedade da Melanésia possuía a capacidade de acionar, mobilizar e modificar seu gênero sempre a partir da interação com o outro, ou seja, a identidade e a subjetividade são fluídas e mutáveis, torna-se consequência das interações, que significa que as pessoas não se enquadram na categoria homem como masculino e mulher como feminino. O caráter feminino e masculino não é inerente a atributos físicos ou a posse de genitais. Nos dizeres de Strathern (ibidem): (...) ser ativo e ser passivo são posições relativas e transitórias; na medida em que as categorias relevantes de atores são “masculina” e “feminina”, cada sexo pode ser tido como causa dos atos do outro; e a condição se manifesta na possibilidade perpétua de um ser vulnerável à exploração do outro ou de ser capaz de englobar o outro. A conclusão deve ser a de que essas construções não implicam relações de dominação permanente.

¹⁰ - Segundo Strathern (2006, p.478) o indivíduo na sociedade da Melanésia possuía a capacidade de acionar, mobilizar e modificar seu gênero sempre a partir da interação com o outro, ou seja, a identidade e a subjetividade são fluídas e mutáveis, torna-se consequência das interações, que significa que as pessoas não se enquadram na categoria homem como masculino e mulher como feminino. O caráter feminino e masculino não é inerente a atributos físicos ou a posse de genitais. Nos dizeres de Strathern (ibidem): (...) ser ativo e ser passivo são posições relativas e transitórias; na medida em que as categorias relevantes de atores são “masculina” e “feminina”, cada sexo pode ser tido como causa dos atos do outro; e a condição se manifesta na possibilidade perpétua de um ser vulnerável à exploração do outro ou de ser capaz de englobar o outro. A conclusão deve ser a de que essas construções não implicam relações de dominação permanente.

status, esse alguém normalmente é a figura masculina como sendo: forte, competitivo, agressivo (KANTER, 1977; WACJMAN, 1998 “*apud*” ACKER, 2009, p.200-13). Acker (ibidem) esclarece que essa visão binária dos sexos foi documentada há mais de 30 anos e ainda hoje é usual nas organizações - as mulheres continuam não se enquadrando na visão de líder. Da mesma forma, exemplifica Vaz (2013, p.785), quando se enxerga com naturalidade comportamentos femininos que são contraditórios a cargos de poder de comando e chefias, a tendência é naturalizar e marcar os corpos femininos, assim se considera ineficaz qualquer medida que tende a reverter disparidades entre o sexo, mas se as distinções são vistas como: “*resultado de processos distintos de socialização ao longo da infância e da adolescência – como de fato, o são – há a possibilidade de estes dirigentes perceberem a importância da implementação de programas de capacitação feminina*” para as funções de comando.

Em Dinâmicas do Gênero, Connell (CONNELL, 2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2018, p.2) deixa claro o papel do colonialismo, do capitalismo e do patriarcado na marcação dos corpos de modo: “*oprimir, regular e marginalizar os corpos, evidenciando uma construção do biológico com o social*”. Entender como os corpos feminino e masculino participam da estrutura de determinada sociedade, cultura e ambiente oferecem uma explicação muito mais valiosa e possível de mudanças que a biologia. Para a Tânia Regina Zimmermann (2016, p.346) a Connell (2016, p.12) entende que a corporificação social: “*é uma absorção corporal das normas e práticas sociais sobre o corpo e seu uso*”.

O trabalho de Cordeline Fine (2012, p.55), filósofa e psicóloga, professora da Universidade de Melbourne na Austrália, é imprescindível para que possamos aprender a importância de adotarmos uma grande cautela quando a ciência aparece com mais uma grande descoberta das diferenças de gênero. Fine (2008, 2012, 2018) denuncia os mitos arraigados no discurso científico da dicotomia de cérebro feminino e masculino, e em seu extenso trabalho sobre a testosterona sugere um viés neurosexista da ciência. Segundo a autora: “*escolha uma diferença de gênero, qualquer diferença. Agora observe atentamente enquanto – puf! – Ela desaparece*”.

Existe um verdadeiro neurosexismo que tenta a todo custo provar as diferenças sexuais para assim ratificar os estereótipos femininos e masculinos, mas Fine (2012, p.178; 182) alerta para um efeito muito comum na área científica que é o “*fenômeno da gaveta do arquivo*” em que as pesquisas que encontram diferenças entre sexos são publicadas, enquanto as que não encontram mofam, assim temos uma “*divulgação muito tendenciosa de informação sobre constatações causais de pesquisas menores*”.

É impossível debater todos esses artigos porque os estudos que mostram “disparidades” sexuais (naturalizando comportamento) têm mais apoio financeiro e maiores chances de publicação, ao contrário das análises que nada mostram de diferenciações ou contestam as observações que verificam as “divergências”, esses estudos normalmente ficam em palestras acadêmicas, literalmente nas gavetas. E, assim, de geração a geração, não se rompem os mitos das discrepâncias sexuais, do determinismo biológico (FINE, 2012, p.182-3).

Fine (2012, p.50-1), traz uma enorme contribuição ao denunciar o neurosexismo, o quanto as ciências vêm ao longo de séculos construindo e desconstruindo uma infinidade de teorias, teses sexistas. Ela demonstra o quanto a nossa mente é associativa quando ressalta “*nós pensamos, logo você existe*”. Quanto de nós é produto do que dizem de nós? Uma pesquisa atual¹¹ descobriu que “*ativação sutil de uma identidade social*” fazia com que o grupo experimentasse as emoções do outro grupo, o que quer dizer que quando pensamos na primeira pessoa do “*eu*” de alguém, as características estereotípicas penetram na pessoa que assumiu temporariamente esse outro “*eu*” (FINE, 2012, p.51). R

Fine (2012, p.29) nota como em diversas pesquisas no campo da psicologia social os testes ressaltam que a nossa mente possui uma “*memória associativa*”:

Como o seu nome sugere, o que é captado são associações no ambiente. Basta colocar uma mulher atrás de praticamente todos os aspiradores de pó que estão sendo empurrados sobre um tapete e, sem nenhuma dúvida, a memória associativa captará o padrão.

¹¹ - Dentre várias pesquisas que Fine (2012, p.40-50) traz em sua obra sobre assumir a perspectiva da primeira pessoa do ‘eu’ de alguém, as análises dos psicólogos David Marx e Diederik Stapel foi realizada por estudantes universitários holandeses. Os estudantes precisaram escrever a respeito de um dia na vida do estudante Paul. Esse trabalho foi dividido em dois grupos: o primeiro grupo dissertaria em primeira pessoa (eu); o segundo grupo em terceira pessoa (ele). Ambos os grupos eram compostos por homens e por mulheres. Dentre as perguntas elaboradas as que se referiam em habilidades técnico-analítica e sensibilidade emocional, as mulheres que escreverem em primeira pessoa foram melhores nas habilidades técnico e notas mais baixas nas de sensibilidade em comparação com as mulheres que responderam em terceira pessoa. Houve de fato uma incorporação das características “*estereotipadas masculinas de Paul*”. As mulheres que falaram em primeira pessoa se tornaram “*tão masculinas que as suas auto avaliações sobre essas características estereotipadas foram estatisticamente indistinguíveis das dos homens. No caso destes últimos, o fato de eles serem Paul não causou efeito, presumivelmente porque eles já eram estudantes do sexo masculino*”. As respostas sobre emoções destas mulheres obtiveram o mesmo desempenho que os homens. Já as mulheres que responderam em terceira pessoa foram melhores nas habilidades emocionais que os homens. Outra pesquisa elaborada por Michelle Ryan e colegas da University of Exeter chegou a mesma conclusão: “*a identidade social que estamos vestindo pode seguramente mudar a inclinação do sentimento de compaixão na resolução de dilemas morais*”. A conclusão de Fine (2012, p.51) é que “*quando não estamos pensando em nós mesmos como ‘homens’ ou ‘mulheres’, as nossas avaliações são iguais.... É a ênfase do gênero e as normas relacionadas com o gênero, e não o gênero propriamente dito, que causam as diferenças entre as mulheres e os homens*”.

Nesse caso, homens e mulheres, ao receberem os estímulos externos, respondem mais ou menos de acordo com as normatizações e padrões culturais da sociedade da qual pertencem. A mente nos engana constantemente, pois nos esquecemos facilmente de fatos ocorridos quando ele é contrário ao que a nossa mente está habituada. Os valores de sexo / gênero estão em todos os locais sendo percebidos como totalmente habituais. Numa pesquisa realizada com estudantes franceses, que permitiu avaliar as notas que esses estudantes tiraram dois anos antes em matemática e em artes. Tal estudo era composto por dois grupos: um grupo (de controle) tinha a questão de gênero ativada e outro não teve essa ativação. As meninas que tiveram o gênero ativado, acharam-se melhor em arte, porém, na verdade, não foi isso que ocorreu, quando elas foram piores em artes e melhores em matemática mais do que se lembravam, o inverso aconteceu com os meninos (FINE, 2012, p.33).

Inúmeras pesquisas sobre valores, como empatia e intuição, tentam demonstrar os sentimentos mais afetuosos como típicos da feminilidade, a ciência argumenta ser isso natural; quando tais pesquisas são revistas, percebe-se que não é bem assim. O filósofo Neil Levy (FINE, 2012, p.44) lembra que somente na década de 90 foi que se obteve testes de empatia com método mais rigoroso, uns dos primeiros foram realizados por William Ickes e seu grupo (FINE, 2012, p.44-5): com cenas reais sem fingimentos, sem coreografias, num ambiente onde as pessoas se relacionavam de maneira natural. Desmistificou-se que tais afetos são naturalmente femininos, pois tanto homens quanto mulheres podem tê-los. Porém, Ickes (FINE, 2012, p.48) percebe que, quando há alguma ativação que lembre que a mulher tem que ser empática, isso faz com que ela incorpore ou pelo menos se empenhe muito mais em ser empática. A mente age como e da forma que os outros esperam de nós.

Atualmente, além dos modernos tomógrafos, temos um predominante campo científico que vê a testosterona como a causa principal da masculinidade. Esses testes costumam, segundo Fine (2012, p.178-9), só serem publicados quando encontram diferenças sexuais; prova disso são dezenas de pesquisas analisadas nas quais se percebe que os testes foram realizados inúmeras vezes até encontrar algum tipo de diferença e aí sim são publicados e noticiados, a proporção chega a uma escala de “*a constatação 1 em 20 de uma diferença provavelmente será publicada*”.

Fine (2018, p.43) demonstra uma preocupação pelo fato de os cientistas não terem preocupação alguma ao divulgar pesquisas que mostram alguma “*diferença*” de sexo, não pensam como isso ecoa na sociedade, na cultura, como fortifica estereótipos que

inferiorizam e aprisionam as mulheres em seu corpo, sempre trazem um benefício aos homens em prejuízo às mulheres. Declara Fine (FINE, 2012, p.226):

Finalmente, existe uma urgente necessidade de que editores, jornalistas e escolas desenvolvam atitudes bem mais céticas com relação às afirmações feitas a respeito das diferenças sexuais no cérebro. Considero assustador que uma pessoa possa, aparentemente, dizer qualquer disparate que deseje a respeito do cérebro masculino e do feminino, e ter o prazer de divulgá-lo publicado em um jornal respeitável, alterando uma política ou se tornando um best-seller.

A situação parece ser grave, que Fine (2012, p.226-7) descreve um acontecimento em sua vida. Relata que encontrou uma professora de seu filho na época do jardim de infância *“e acredite, a professora estava lendo um livro que dizia que meninos não conseguem elaborar uma conexão entre sentimentos e a linguagem”*.

Como vimos, é preciso contestar a ciência neurosexista que tenta naturalizar o comportamento feminino como: menos competitivo, mais emotivo, passivo, com maior empatia, menos especializado, com menor aptidão para as ciências e tecnologias; que a mulher é capaz de realizar várias tarefas ao mesmo tempo, da mesma forma que tenta mostrar um comportamento inverso dos homens.

O mesmo acontece com o determinismo biológico, com a genética¹², como parece mostrar o trabalho de El-Hani (1996, p.160), que trata sobre genética e comportamento, no qual discute as correntes do determinismo biológico e do genocentrismo. Segundo ele, esse pensamento dentro da biologia é monístico e reducionista e esses dois paradigmas tentam trazer respostas para inteligência, para desigualdades de etnias, de classes sociais, de raça e de sexo, de forma simples e direta, onde tudo parece se refletir a uma questão de herança e de genética. A biologia sendo usada como causa principal e fixa dos comportamentos humanos.

Nesse longo debate, é fundamental que, como muito bem descreve Andrade (2011, p.96) ao citar Carvalho Neto et al. (2003, p.53-54), que quando as palavras genes

¹² - O determinismo genético é caracterizado quando: *“a ideia de que fatores genéticos sozinhos desempenham papéis essenciais para a origem de um traço, constitui ‘determinismo genético’* (ANDRADE, 2011, p.59). Esse reducionismo genético implica dizer que os genes têm um papel de definir além das origens e traços físicos, também o comportamento social, psicológico e habilidades cognitivas. Embora, como alerta Francisco Leal de Andrade (2011, p.85-6) na sua dissertação de mestrado, o determinismo biológico tenha ficado para trás, muito devido à catástrofe da Segunda Guerra Mundial, como vimos acima, a questão racial; o que se tem hoje com avanço da tecnologia são outras tentativas de explicar as diferenciações de gênero. Agora entra em jogo a genética molecular, a neurociência. O que não deixa de ser outro tipo de determinismo, como salienta Steven Rose (ROSE 1997 *“apud”* ANDRADE, 2011, p.86), determinismo neurogenético.

e hereditariedade chegam à opinião pública acabam por eternizar suas falácias e assim geram conformismo, inércia social e passividade, pois é impossível mudar algo que se encontra inato, imutável. Como por exemplo: se o indivíduo é agressivo é porque ele possui o gene da agressividade, as diferenças hierárquicas, sociais e de classe são todas inatas, herdadas. Para Carvalho Neto et. al (ibidem), às vezes, parece que a ciência serve a interesses políticos e econômicos quando se reduz os problemas sociais, as questões meramente biológicas e genéticas como explicações de mundo.

Da mesma forma, Natalie Angier (2000, p.268-9) mostra como as investigações são realizadas para se tentar provar o papel dominador e agressivo que a testosterona causa nos homens e nas mulheres e o quanto são extremamente contraditórios.

Alguns autores como Francisco Leal de Andrade (2011), Lewontin (2002), Evelyn Fox Keller (2011), Sharon Traweek (1995), Natalie Angier (2000), Gina Rippon (2021) possuem extenso estudo sobre determinismo biológico, genocentrismo e testosterona que comprovam o quanto muitos estudos são carregados de preconceitos, distorções e que mostram que outros fatores como culturais, ambientais são influenciadores muito mais importantes que a biologia, o gene ou a testosterona.

2.3 O GÊNERO NAS CIÊNCIAS SOCIAIS

É preciso ressaltar que a categoria gênero nem sempre existiu. Antes de Joan Scott (1995, [1989], p.1) no seu artigo *Gênero: uma categoria útil para a análise histórica* não se tinha a categoria gênero como instrumento de estudo. Ao que tudo indica, surgiu entre as primeiras feministas norte-americanas que insistiam que as diferenciações das distinções baseadas em sexo se davam não pelo determinismo biológico, mas sim pelo aspecto social (SCOTT, 1995, [1989], p.1-3).

Judith Butler, no livro *Problemas de Gênero* (2018, p.26), que pode ser visto como divisor de águas dentro das teorias feministas, discorre que o gênero foi inventado pelo feminismo como uma forma de se contrapor ao determinismo biológico que o termo sexo possui; enquanto o sexo é visto como imutável, o gênero é visto como uma construção.

O que gera a seguinte interpretação: nem sempre o ser homem se porta dentro do corpo masculino anatômico, e nem sempre o ser mulher pertence ao corpo feminino anatômico. Nesse caminho, sexo e gênero são independentes. Até então, essa foi a teoria galgada pelo feminismo para combater o avanço do determinismo biológico.

Assim (BUTLER, 2018, p.27), ela lança algumas perguntas que ao longo do texto vai respondendo, como: “*O que seria o sexo? Ele é natural, anatômico, cromossômico ou hormonal?*” E como a teoria feminista deve lidar com “*os discursos científicos que alegam estabelecer ‘fatos’ para nós*”? Se o sexo tem uma história, quando nasceu essa dualidade entre os sexos e assim por diante. Não teria também interesse político e social nesses discursos científicos? Na tese de Judith Butler, (ibidem) tanto o sexo quanto o gênero são construções, não havendo distinções entre gênero e sexo.

Pode-se compreender que Butler (2018, p.27) discorda da concepção binária de sexo se referir a uma categoria biológica, portanto imutável, natural e gênero a uma categoria cultural e social. Para a autora, tanto sexo quanto gênero são invenções do homem, portanto socialmente construídos, sexo é tão construído quanto o gênero. Os dois – gênero e sexo – são discursivos e culturais. Para Butler (ibidem) o gênero é uma inscrição cultural que se inscreve num sexo previamente dado, natural e imutável. Seguem as palavras da própria filósofa:

(...) O gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual a natureza sexuada ou um sexo natural é produzido e estabelecido como pré-discursivo, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra *sobre a qual* age a cultura.

Para a autora (BUTLER, 2018, p.28), quando se separa gênero como construto social que se insere num corpo-sexo como uma estrutura pré-definida se fortalece um binarismo e, mais uma vez, se cai na armadilha do determinismo biológico ao genocentrismo. Na sua visão (“apud” BUTLER, 2018, p.29), a Beauvoir (1973, p.301) se referiu ao corpo como uma “*situação*”, assim é impossível, nas palavras de Butler (ibidem), obter um corpo que já não tenha sido significado através da cultura, ou seja, não há como se recorrer a um corpo sem interpretação, pois desde o início ele já foi interpretado com gênero.

Ao retirar o sexo como corpo pré-definido com leis naturais implacáveis, o corpo-sexo passa a ser um involucro, um recipiente inerte em que o gênero se conecta; Butler (2018, p.25-7) contesta essa visão dicotômica, para ela o corpo não passa de uma construção que concebe os sujeitos como categoria de gênero. Nesse pensamento, as diferenças sexuais são temporais, culturais e se manifestam nas experiências e nos diálogos com o outro.

Na mesma obra, mais adiante, Butler (WITTIG, 1983, p.64 “*apud*” 2018, p.47-8) traz um diálogo entre as concepções de Simone de Beauvoir e de Monique Wittig, nas quais ambas entendem a categoria - mulher - se identifica com o sexo, por isso passam a ser sexualizadas em seus corpos e, conseqüentemente, isso gera uma negação em oferecer-lhes a mesma “*liberdade e autonomia*” ofertada aos homens. Para ambas as autoras, só o fim da categoria sexo é que tornaria esse sujeito do feminismo uma pessoa universal, enquanto isso não ocorrer só existe de fato um único gênero, que é o feminino, porque o masculino “*não é masculino, mas o geral*”. Partindo do mesmo pensamento Heleith Saffioti (1992, p.183 “*apud*” ANDRADE, 2011, p.109-112) que rearticula gênero e classe social, entende sexo como uma categoria mutável e retira também o viés natural de sexo tal como a Butler (ibidem), o sexo passa a ser construído socialmente tanto quanto o gênero - “*sexo socialmente modelado*”.

Saffioti (2015, p.141), lança uma dúvida – qual interesse em se desconstruir a categoria de patriarcado para se lançar a categoria vasta de gênero? Ao que tudo indica, a categoria gênero é muito útil e rica, mas por ser extremamente ampla, vaga e ambígua acaba por servir para maquiagem e escamotear o que mais interessa ao feminismo – o patriarcado -. O gênero não é neutro, ele serve para hierarquizar homens e mulheres, porém pode esconder as relações de poder próprias do patriarcado.

Assim, por ser vasta a linguagem – gênero? -, Saffioti (2015, p.141-2) adota o conceito “*patriarcal de gênero*”, que se encontra dentro de umas das possibilidades da categoria vasta de gênero, pois o gênero, por ser tão amplo, não necessariamente se refere às desigualdades marcadas pelo patriarcado. E na visão de Biroli (2018, p.11) o patriarcado ainda existe e pode ser conceituado como um “*complexo heterogêneo, mas estruturado, de padrões que implicam desvantagens para as mulheres e permitem aos homens dispor do corpo, do tempo, da energia de trabalho e da energia criativa destas*”.

Saffioti (1992, p.197 “*apud*” ANDRADE, 1992, p.197), ao citar o contexto de gênero de Joan Scott, chama a atenção para o fato de é preciso delinear “*diferenças*” e “*percebidas*” em que as diferenças anatômicas entre homens e mulheres, embora sejam relevantes e aparentes, são muito mais “*percebidas*” que realmente “*diferenças*”, o que pode se compreender no pensamento de Saffioti sobre Scott (ibidem) é: que chama mais atenção para o fato da percepção sobre a diferença, e por sua vez o social passa a englobar tudo, “*na medida em que o anatômico existe enquanto percepção socialmente modelada*”.

Parte da mesma convicção Butler (2018, p.242-3) quando elabora a Teoria Performática onde performance é uma resposta, um significante atuante nos diversos

significados de gênero. O gênero para se manter binário é necessário ser repetido dia após dia de atos e gestos, uma verdadeira “*repetição estilizada de atos*”. Toda essa repetição de atos gera, no entender da filósofa, uma ilusão de “*um eu permanente marcado pelo gênero*”. E a autora (ibidem) vai concluindo que: o gênero na verdade não passa de uma pura fantasia, sendo impossível de se interiorizar por completo de forma estática no interior do indivíduo. Nessa corrente, o gênero é uma performance em que o corpo produz suas significações culturais sem uma prévia identidade existente, por isso não há atos de gênero reais ou falsos, originais ou cópias. Toda essa noção de gênero real, original e de noções de masculinidade como feminilidade não passam de uma forma de “*performances sociais contínuas*” tudo constituído socialmente.

Compreende-se de ambas as autoras é que enquanto se pensar sexo e gênero como dicotômicos e binário, o difícil será compreender o gênero como constructo social, como bem exemplifica Maria Tereza Citeli (2001, p.133 “*apud*” ANDRADE, 2011, p. 112): permanecerá o contexto de “[...] *interpretações de que as diferenças entre mulheres e homens no domínio cognitivo e comportamental, bem como as desigualdades sociais, poderiam decorrer de diferenças sexuais localizadas no cérebro, nos genes ou provocadas por hormônios etc.*”.

Nessa discussão, a ciência ainda continua alicerçada na ótica de um binarismo entre homens e mulheres e procura evidenciar todas as diferenças porventura encontradas que mais interessa em permanecer *status quo*.

2.4 O PAPEL DA EDUCAÇÃO SEXISTA NA VIDA PROFISSIONAL

Se, toda vez que nós olhamos ao espelho e reclamamos da nossa aparência, temos que nos lembrar da menina que ouve isso e aprende (MULHERES NA MÍDIA, 2012).

Meninas recebem todo tipo de informação que promovem um *self* generificado, mensagem e discursos de que as mulheres são mais afetuosas, mais comportadas, mais responsáveis e mais empáticas; são menos cobradas a terem sucesso financeiro e profissional, que não possuem aptidão para a computação e tecnologia. Por outro lado, a sua beleza e juventude, são demasiadamente cobrados assim como a maternança e tarefas domésticas e de cuidados. Isso pode afetar muito as mulheres, no sentido de que quando não correspondem exatamente ao que o mundo espera delas, isso lhe recai com uma espécie de cobrança interna muito grande.

Não é à toa que, segundo a especialista em saúde mental feminina Maria José Araújo (FOGLIATTO, 16 de jul.2015), a mulher possui mais doenças mentais do que os homens, chegando a representar cerca de 74% da população que tomam remédios psiquiátricos, isso reflete a desigualdade de gênero, violências e pressões sociais que sofrem. As mulheres padecem de menos autoestima e de maior número em depressão que os homens, e a especialista Araújo (FOGLIATTO, 16 de jul.2015) critica o fato de não haver nenhuma política que altere esse quadro da violência, do autoconhecimento, da autoestima, da tripla jornada, das responsabilidades a cargo das mulheres, da discriminação da sexualidade da mulher.

Trata-se de uma exploração que as mulheres vivem e muitas não percebem. Esse é um dano psicológico que as mulheres sofrem e que pode afetar a saúde física por terem sua saúde mental prejudicada. Para Maria José Araújo (FOGLIATTO, 16 de jul.2015): *“o casamento é um risco para a vida das mulheres As mulheres têm mais problemas psiquiátricos devido às desigualdades, e o casamento, por aumentar a sobrecarga de trabalho, agrava este quadro”*. Essa sobrecarga de trabalho da mulher é justamente a divisão sexual do trabalho, o remunerado e o não remunerado.

Importante ressaltar que a divisão sexual do trabalho requer que se compreenda tanto o trabalho no âmbito profissional como o trabalho não remunerado. Flávia Biroli (2016, p.721) conceitua como sendo *“uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que produzem uma posição desigual para as mulheres”*. A categoria divisão sexual do trabalho é algo que se estuda há muito tempo, no Brasil a discussão científica dessa categoria surgiu, segundo Biroli (2016, p.723) no ano de 1969 pelo trabalho *“A Mulher na Sociedade de Classes”*, de Heleieth Saffioti (2013).

Para Biroli (2016, p.732) é a divisão sexual que produz o gênero. Explica Biroli (2016, p.733) ao longo do seu artigo, que a divisão sexual, historicamente, não se estruturou única e exclusivamente sob uma única via, que é a via de gênero; muito pelo contrário, abrangeu estas diferentes vertentes como: classe, raça e etnia. Assim como a experiência que se tem da divisão sexual do trabalho é vivida a partir das posições que cada um se encontra dentro dessas diversidades. O mesmo vale para o benefício que os homens têm do sexismo, que hooks (1984, p.64 *“apud”* BIROLI, 2016, p.734) entende que *“homens não se beneficiam igualmente do sexismo”*. A vivência é diferente e baseada em posições.

Entender sobre a categoria ‘divisão sexual do trabalho’ é inerente para a compreensão como se desenrola a formatação histórica do que é trabalho feminino e masculino e as relações de poder, que na visão de Biroli (2016, p.720): “*o feminismo evidencia as conexões entre as relações de poder no cotidiano e a baixa permeabilidade das democracias contemporâneas*”. A divisão sexual do trabalho deve ser vista essencialmente de modo interseccional, pois as poucas mulheres que conseguem atingir o topo, não necessariamente se encontram lado a lado com homens de sua mesma classe, porém em alguns casos replicam a opressão sobre homens e mulheres das classes mais inferiores.

Essa relação de dominação e subordinação é essencialmente patriarcalista. O que configura para Biroli (2016, p.721) é que a classe de mulheres não pode ser vista de maneira “*homogênea*” e sim principalmente pelas variáveis de classe e de raça. Até porque como pontuado claramente por Cristina Bruschini (1994, p.17-32) e Maria Rosa Lombardi (2000, p.101) citados por Flavia Biroli (2016, p737) “*é no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira*”.

A divisão sexual do trabalho, que faz com que mulheres trabalhem mais que homens, principalmente nas tarefas feminizadas (tarefas do lar e de cuidado), também acarretam menos tempo para as mulheres para o lazer, para o descanso e para o acesso político. Nesse quesito, ainda que as mulheres de classes mais altas consigam dispor de mulheres para a realização dos trabalhos não remunerados, ainda sim são elas que organizam e controlam esses afazeres, continuando como as principais responsáveis pela casa e pela educação dos filhos.

As consequências da divisão sexual do trabalho recaem em diversas áreas através da falta de representatividade feminina, de profissões feminizadas e outras masculinizadas.

Alperstedt; Ferreira e Serafim destacam a visão de Marlow (1997, p.199-210 “*apud*” 2014, p.2), em seu estudo sobre a vida de 86 mulheres empreendedoras, todas participantes do prêmio Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) Mulheres de Negócios no ano de 2010, descrevem o *self* feminino dessas empreendedoras, que relatam algumas complexidades próprias de ser mulher nos ecossistemas de empreendimentos: “*os recursos de tempo e energia necessária para a reprodução, para desempenhar o papel de mãe e os trabalhos domésticos, muitas vezes*

entram em conflito com as demandas de desenvolvimento de uma carreira empreendedora eficaz”.

Numa sociedade capitalista muitas vezes ou quase sempre para se obter o sucesso é necessário seguir as normas ditadas pelo patriarcado e capitalismo em que requer *“longas horas de trabalho, com uma demonstração individual de ambição pessoal e comprometimento com a empresa”* (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM 2014, p.2) opinião compartilhada por diversos outros autores (DAILY; CERTO; DALTON, 1999, p.10-32 *“apud”* ALPERSTEDT, et.al. 2014, p.2).

Mcgowan et. Al (2012, p.53-72 *“apud”* ALPERSTEDT, FERREIRA; SERAFIM, 2014, p.223-5) constatam que há uma dualidade de sentimentos na vida das empreendedoras: por um lado a liberdade, a satisfação de ser dona do próprio negócio vem junto com uma tensão diante da cobrança dos dependentes, em especial dos filhos e da vida privada. Somados a isso, também surge uma incorporação de um *self* generificado que faz com que a empreendedora se cobre e se culpe por não seguir os estereótipos tradicionais impostos a elas, o que gera sentimentos como: *“compromissos conflitantes, sentimento de culpa e as tensões decorrentes de seus pontos de vista e dos outros sobre o papel tradicional das mulheres na sociedade, especialmente seu papel de mãe e cuidadora principal”*.

Como mostra a história de vida de diversas mulheres entrevistadas por Alpersted et.al (2014, p.9), existe de fato um conflito pessoal e familiar nessa jornada dupla ou tripla que a sociedade cobra ferozmente das mulheres. As narrativas das entrevistas com cientistas e pesquisadoras coletadas por Fabiane Ferreira da Silva e Paula Regina Costa Ribeiro (2014, p.461) também demonstram a mesma realidade, a sensação de ter privilegiado a carreira ao invés do cuidado dos filhos, um sentimento interno de responsabilização de ser *“mulher-mãe”*. Como observa Sandra Pereira, CEO da Veritas Biotecnologia (*“MULHERES NA INOVAÇÃO”*, 06/03/2020), *“a mulher precisa se livrar do sentimento de culpa na jornada dupla, de trabalho e família”*.

Mesmo que a mulher seja independente ainda sim é difícil fugir da internalização de uma socialização feminina que é imposta aos corpos das meninas, da cobrança do cuidado, do afeto, da não ambição, do medo de arriscar, dentre tantas outras normatizações, como bem argumentam Alpersted, Ferreira, Serafim (2014, p.9):

Ainda é grande o peso que a sociedade dá à mulher como responsável por todos esses cuidados com a casa e os filhos. As mulheres, embora tenham

posicionamentos modernos quanto ao papel de ambos os cônjuges, acabaram por internalizar os valores sociais que aprenderam com os pais.

Existem também outras internalizações generificadas, frutos de uma educação destinada às meninas, como se percebe em uma entrevistada no relatório *Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders* (KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, s/p) sobre mulheres inovadoras que participaram do projeto governamental de Aceleradora Start-Up Chile, onde a entrevistada diz que percebe um problema entre as empresárias do ramo de inovação, o fato de elas serem submissas, passivas, não tomar a atitude de ir lá pedir.

Parece que as mulheres têm tendência de esperar serem solicitadas, em vez de dizer assertivamente – “*I want this and give it to me*”; outra entrevistada relatou que o medo parece ser mais frequente nas mulheres, ela indica que as mulheres têm mais medo facilmente do que os homens, sendo a inovação tecnológica uma área extremamente difícil e que requer assumir riscos, perigos e um inevitável esforço, resistência e persistência como características essenciais para o sucesso (KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, p.22).

Muitas são as barreiras que as mulheres enfrentam na área científica, tecnológica, matemática, engenharia e na área organizacional de forma geral, seja para o ingresso ou para o crescimento e reconhecimento. Marcia C Barbosa (29 de nov. de 2019), no 4º Encontro de Jovens Cientistas do BRICS (grupo de países emergentes, Brasil, Rússia, Índia, China, África do Sul), traz um estudo de caso realizado pelo *Proceedings of the National Academy of Sciences* (PNAS) no ano de 2012, em que se descobriu que, mesmo diante de currículos idênticos, os homens eram sempre mais bem avaliados que as mulheres.

Certamente esse é um problema que precisa ser solucionado, visto que diversas entidades asseveram que a maior parte das profissões que hoje existem deixarão de existir, como por exemplo, quando o Infomoney (EQUIPE INFOMONEY, 7 de abr.2017) publicou um relatório feito pelo *The New Work Order, Foundation for Young Australians* de 2012 (FYA), que afirma que: “*mais da metade dos estudantes do país estão atrás de carreiras que se tornarão obsoletas pelos avanços tecnológicos e automação*”; mais de 60% dos jovens estão aprendendo e se graduando em áreas que deixarão de existir ou serão fortemente impactadas pela automação, estima-se que menos de 15 anos ocorrerá esse grande impacto.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Casa Branca, nos EUA, houve 1,4 milhão de vagas em 2020 no ramo de inovação e tecnologia. No ritmo atual, menos de 29% serão ocupadas por americanos, dessas, apenas 3% serão ocupadas por mulheres americanas. Nos próximos cinco anos, os EUA abrirão três vezes mais vagas para engenheiros de softwares do que formandos da área. E mulheres representam 57% dos títulos de bacharelado, mas apenas 18% em Ciências da Computação, o que gera uma contradição, visto que na computação as mulheres tinham, no início, grande participação, tanto na área de computação como em programação¹³ (MULHERES HTML, 2016).

Mas o que isso tem a ver com o sexismo na infância? É justamente o fato de as meninas serem socializadas de uma forma que as afastam das principais carreiras do futuro – STEM (ciência, tecnologia, matemática e engenharias), ou, quando se formam, muitas desistem devido as grandes barreiras impostas pelo patriarcado no mercado de

¹³ - Na área da tecnologia, mais precisamente na engenharia da computação e programação, no documentário Mulheres HTML (2016), percebe-se algo curioso, embora se presencie atualmente homens liderando o ranking de grandes programadores, na mega indústria de engenharia de software, fora Ada Augusta Byron King, Condessa de Lovelace (1815-1852), conhecida como Ada Lovelace, matemática e escritora inglesa, que escreveu o primeiro algoritmo para ser processado numa máquina analítica, a máquina de Charles Babbage; ela foi a primeira programadora (MULHERES HTML, 2016). A capitã norte-americana Grace Murray Hopper (“GRACE HOPPER” in: Wikipédia, 27 jan. 2020) foi a primeira pessoa a propor a ideia de uma linguagem de programação que permitiu que computadores fossem usados comercialmente, pois era possível escrever programas mais complexos. Ela falou muito sobre a revolução do computador e disse que ainda não vimos nada, numa época que tínhamos como computador um monstro. Foi a criadora do termo "bug", porque encontraram uma mariposa nos tubos a vácuos. Então a equipe dizia que havia um bug, que é inseto, no sistema (MULHERES HTML, 2016). Gloria Steinem (ibidem) ressalta que as mulheres foram as pioneiras na área de programação, mas nunca tiveram reconhecimento pela História. Elas desbravaram a programação, mas foram apagadas da História da Programação. Foram elas que viram que - ensinar à máquina era mais importante que o hardware -. É isso que ocorre nas áreas de tecnologia e computação nos dias atuais. Num breve apanhado histórico da área da computação, os primeiros computadores tinham objetivos bem específicos: decifrar o código de guerra alemão, trajetória dos mísseis. Para reprogramar um computador era preciso desconectar os cabos e apertar os interruptores. Eram as mulheres que ficavam encarregadas dos cabos, que viam os diagramas e que pensavam: "quais cabos mexer para reprogramar" (MULHERES HTML, 2016). Não parecia importante esse serviço, mas era preciso ser bom em matemática para fazer isso. Os inventores pensavam que seria um trabalho fácil, que a construção da máquina seria o mais difícil. Então, havia um cientista que definia o problema e as mulheres que programavam, elas traduziam-no de linguagem humana para linguagem de máquina. Acontece que, para programar, era e é preciso conhecimento de matemática, então as mulheres tinham um papel ativo ao definir a capacidade de um computador. Curioso foi o apelo midiático, na década de 50 e 60 (estima-se que entre 30% a 50% dos programadores eram mulheres), para que mulheres fossem programadoras, normalmente o convite era titulado como “The Computer Girls” (Garotas de Programa), exemplo foi uma matéria publicada na revista, em abril de 1967, chamada *Cosmopolitan Magazine* intitulada de “The Computer Girls” (BURKE, 18 aug, 2015). Essas descrições eram comuns, era uma forma de chamar e de trazer oportunidades para mulheres na indústria da computação. Porém, o destinatário dessa propaganda mudou drasticamente, sendo ignorado e apagado, como que por um passe de mágica, todas as mulheres programadoras e a nova chamada para a promissora carreira de programação ficou assim: “você é o homem capaz de programar?”. A partir desse período, a publicidade só passou a focar em homens e foi construído um arquétipo de um homem jovem, muito inteligente (nerd) para a carreira de programador. Na verdade, não é que as mulheres sumiram dessa área tão promissora, o que aconteceu é que elas foram e são omitidas e a indústria da computação cria somente histórias de homens. Com isso, o perfil dos profissionais dessa área – ciência da computação – se alterou e muito (MULHERES HTML, 2016).

trabalho. Comprova isso é o percentual de mulheres nessas áreas: América Latina e Caribe, 35% dos estudantes; Chile e El Salvador, 17% do total de graduadas; nos trabalhos de inteligência artificial 22%; *machine learning*, 12% e como pesquisadores da área STEM, 35% (MAZZEO, 23 de set.2020).

Se nada for feito para mudar essa socialização das meninas, começando pelos brinquedos e a forma como a sociedade quer enquadrar as meninas, a tendência é piorar, o que afetará muito as mulheres no mercado de trabalho durante a Quarta Revolução Industrial: “*Si esta situación no se soluciona con rapidez la brecha de género en STEM se ampliará durante la Cuarta Revolución Industrial*”, segundo o relatório produzido pela Organização das Nações Unidas – Mulheres (ONU), “*Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) en América Latina y el Caribe*” (MAZZEO, 23/09/2020), caso nada seja alterado a disparidade de gênero nas profissões STEM aumentarão. Para Isenberg (2010, p.40-51 “*apud*” FOSS et.al 2018) a cultura é um mecanismo importante que influencia o ambiente de empreendedorismo e de inovação.

Algumas organizações tendem a naturalizar comportamentos quando criam oportunidades para mulheres, como, por exemplo, quando esperam que mulheres sejam mais pacientes, sejam líderes mais empáticas; tais atitudes em nada ajudam, muito pelo contrário, tendem a reforçar os estereótipos como se todas as mulheres fossem idênticas, em contrapartida, tais comportamentos não podem se fazer presentes nos homens, o que é uma inverdade. Isso mais gera um sexismo do que promoção de uma maior igualdade e cria carreiras femininas e carreiras masculinas, exatamente como se conceitua a divisão sexual do trabalho, que não deve ser entendida somente na divisão das tarefas, mas sobretudo em profissões feminizadas e masculinizadas.

Mas o gênero também não pode se fazer ausente, posto que esconderia por completo as mulheres da ciência, tal como aconteceu no século XX, ocasião em que as cientistas só usavam o último nome para esconder que eram mulheres, e assim todas as publicações nesse período fizeram com que elas desaparecessem por completo, e isso não impediu que no interior dos laboratórios pudessem esconder seus corpos femininos (KELLER, 1983 “*apud*” CITELI, 2000, p.62-6).

Maria Teresa Citeli ao citar Fox Keller (1983, “*apud*” CITELI, 2000, p.62-6) quando rebate as interpretações de uma ciência feminista ou feminina, advinda do seu livro *A Feeling for the organism*, o qual relata a biografia completa da carreira pioneira de McClintock em citologia e genética. A partir disso, Keller (ibidem) esclarece através

de vários artigos que não quis dizer que exista uma ciência feminista ou feminina, as características que Barbara McClintock (KELLER, 1983, “*apud*” CITELI, 2000, p.62-6) possui ao fazer ciência, os homens também possuem, porém de outra forma.

Ao partir desse pensamento, faz-se necessário ponderar: por um lado é fundamental que as empresas, as instituições e organizações promovam o acesso de mulheres em locais estratégicos ou que sejam estabelecidas ações afirmativas; por outro lado tais medidas não podem ser justificadas pelo fato de se esperar que mulheres tenham atitudes socialmente designadas às mulheres, isso porque o sujeito feminino não é universal.

É necessário que se desfaça a implicação de certas características femininas como naturais da mulher. Até mesmo estudos de gênero sobre empreendedorismo trazem esse discurso como afirma Machado (2012, p.7):

A capacidade de atuar em diversos papéis simultaneamente é considerada uma característica do universo feminino. Apesar desta característica ser vista como algo positivo, também é considerada fonte de conflitos e desgastes. Pesquisas indicam que mesmo com as dificuldades em gerenciar diversas atividades e responsabilidades em paralelo, é possível destacar os efeitos positivos para a mulher na sua autoestima, capacidade de realização e no bem-estar com a sua família.

Os comportamentos de *self* genereficado parecem interiorizados, algo que se naturalizou, exemplo disso é a visão da psicóloga Sabrina Bullamah (MULHERES NA INOVAÇÃO, 06 de mar. 2020), que está à frente do startup Tools4U por três anos, para ela:

As mulheres têm algumas habilidades que podem ser usadas a favor do empreendedorismo: a capacidade de resolver diferentes problemas ao mesmo tempo e de gerenciar o tempo, nos dividindo em múltiplas funções.

Contestando este raciocínio do *self* genereficado, Fine (2012, p.178) sustenta que ao informar a assimilação que o cérebro faz quando um indivíduo se propõe a assumir, mesmo que temporariamente, os adjetivos de outro grupo, ele age da mesma maneira que o grupo.

Como se vê, a mulher não possui habilidades extraordinárias, como o senso comum tenta ratificar como característica nata da mulher. O problema reside na percepção que as mulheres acreditam que são realmente capazes de fazer muitas coisas ao mesmo tempo com excelente desempenho, aquelas que não conseguem com certeza se culpam,

sendo assim, os homens acreditam também nisso e que eles não são capazes, o que leva um sobrecarga de tarefas para as mulheres. A importância dessas naturalizações é fundamental para que as mulheres continuem sendo menos favorecidas no mundo todo; mesmo trabalhando muito mais que os homens, elas ainda recebem menos que eles, têm menos poder, menos propriedade, menos dinheiro e possuem menos status.

Machado (2012, p.9) alega que mulheres possuem dificuldade de se relacionar com o capital de risco e que também possuem uma preferência para a área de serviços e comércio, além de valorizar mais os relacionamentos interpessoais. Muitas vezes estudos de gênero tais como alguns raciais vêm apenas procurando as diferenciações entre tais categorias sem levar em condição tudo que perpassa nesse contexto. Ora, como as mulheres vão ingressar em grande quantidade de uma hora para outra em áreas que são totalmente masculinas? Não parece que a palavra correta seja preferência, mas sim oportunidades que são maiores em setores onde existem uma maior representatividade feminina do que aqueles em que a predominância é masculina.

Um estudo com 81 empreendedoras catarinenses comprova que a maioria das mulheres estão no setor de comércio, 47%; as que estão no setor de serviços 34% e por último nas indústrias com 13% (ALPERSTED; FERREIRA; SERAFIM, 2014, p.6). Como as mulheres vão conseguir investimentos do capital de risco para seus negócios sendo que os donos dos bancos e os grandes gerentes são homens? Como ser aquilo que não se vê? Machado (2012, p.10) traz uma testemunha que relata como é tratada no mercado:

Para mulher, eu acho que tem mais dificuldade, as portas se abrem lentamente, eu tenho sentido esta dificuldade, mesmo com minha formação como engenheira e desenvolvendo um produto com inovação tecnológica.... Tenho que lidar com uma parte hidráulica, tubulações..., mas eu sinto que quando eu vou às compras para comprar estes detalhes, estas conexões, eu sinto que eles dão uma caçoada.

Outra entrevistada por Machado (2012, p.11) relata como os bancos a tratam, o que vem a explicar que não são elas que têm dificuldade de se relacionar com capital de risco e com bancos, mas sim o próprio mercado que as menosprezam por suas competências:

Por outro lado, algumas participantes apontaram haver uma falta de respeito com relação a como mulheres são tratadas por empresas de serviços e instituições financeiras como, por exemplo, bancos. Muitos prazos de entregas de serviços não são cumpridos sem nenhum tipo de satisfação parecendo haver

um desrespeito maior quando a mulher empreendedora é a cliente, como citado por uma das participantes.

Todas as empresárias e empreendedoras da pesquisa relatam a mesma dificuldade de relacionamento com bancos, uma diz que para sua sobrevivência mudou completamente seu comportamento, até passou a engrossar a voz e a ser autoritária quando se relaciona com o banco; outra que trocou de gerente três vezes. Segue relato de uma entrevistada:

A questão é reforçada por E5 (consultoria, sem filhos, PRIME) que diz que, por se sentir desrespeitada com gerentes de banco, teve que adotar um perfil de comportamento diferente para se adaptar às situações do dia-a-dia da empresa: “[sendo] mulher, 1,53m e cara de 18 anos, eu comecei carinhosa, gentil, falando numa boa e fui aprendendo a engrossar a minha voz. Você não quer nem agir daquela forma, mas é a questão da sobrevivência” (MACHADO, 2012, p.11).

Outra caracterização de uma socialização feminina que pode vir a prejudicar as mulheres é a não estimulação da ambição nas meninas, somente para título de exemplo, a Sheryl Sandberg (2010), que em uma conferência promovida pela TED (*Why we have too few women leaders* | Sheryl Sandberg), esclarece ser a falta de ambição nas mulheres um prejuízo para o crescimento, grande parte delas sai do mercado antes de efetivamente saírem, por pensarem em filhos sem nem serem casadas. Resumindo: o que Sheryl Sandberg (2010) quer esclarecer com isso é que as “mulheres subestimam sistematicamente suas habilidades”. É estarrecedor quando ela cita uma pesquisa que demonstrou que 57% dos homens quando saem da faculdade estão negociando seus primeiros salários, em contrapartida 7% das mulheres; enquanto os homens atribuem seu sucesso a eles mesmos, as mulheres atribuem a fatores externos. Cita ela:

Se você perguntar aos homens por que eles fizeram um bom trabalho, eles dirão: “Sou demais. Obviamente. Por que você tá perguntando?” Se você perguntar o mesmo às mulheres, elas dirão que alguém as ajudou, que elas tiveram sorte, que trabalharam duro. Por que isso importa? Importa muito. Porque ninguém chega ao escritório principal sentando ao lado, não à mesa. E ninguém é promovido se não acreditar que merece o sucesso, ou se não entender o próprio sucesso.

Sandberg (2010) mostra como os homens se consideram demais, é algo tão óbvio para eles que chegam a perguntar o porquê da pergunta; ao contrário as mulheres que sempre subestimam demais suas habilidades; sem falar de problemas com a autoestima que atingem muito mais as mulheres que os homens, assim mostram os documentários

Mulheres na Mídia (2012) e o documentário Miss: falta de representação (2015), as mulheres são muito mais impactadas por uma falta de confiança, medo, baixa estima, dentre outros comportamentos.

Fato parecido é percebido na entrevista realizada com uma empresária da área de moda por Machado (22 a 26 set.2012, p.10-11):

Afirma que mesmo na área de moda ela ficou muito preocupada em ter seu negócio encarado com a seriedade devida e não apenas como uma brincadeira “*de menina que gosta de moda*”. Disse que ter um homem como sócio acabou ajudando-a no sentido de dar mais credibilidade ao seu empreendimento. Afirma que sente mais segurança quando o sócio apresenta a empresa do que quando ela o faz. Destaca que quando busca algum apoio institucional de empresas e parceiros, na cultura vigente, o papel do homem como sócio acaba passando seriedade e confiança.

Não é diferente nos estudos de Alpersted et. Al (2014, p.8) quando foi percebido na pesquisa que mulheres empreendedoras catarinenses sofreram menos preconceitos e dificuldades quando tiveram como sócios os maridos, alega uma: “*...com desconfianças por parte de seus clientes sobre a sua capacidade e competência para serem atendidos adequadamente*”.

O mesmo aconteceu com Joanne "Jo" Rowling (MAGIA ALÉM DAS PALAVRAS, 2011) que conta a história de vida da escritora de Harry Potter. Quando ela foi contratada pela editora para lançar seu primeiro livro foi obrigada a adotar um nome que não a identificasse como mulher, por isso ela adotou o J. K. Rowling. Enquanto a entrevistada por Machado (22 a 26 set.2012, p.10-11) internaliza um *self* inseguro por reconhecer que sendo mulher sozinha será muito mais difícil, Rowling foi obrigada a adotar um pseudônimo neutro para que pudesse ser levada a sério.

Ainda na conferência promovida pela TEDx, Sandberg (2010) tem a experiência de trabalhar no topo de uma grande empresa, ao citar que “*dados mostram, acima de tudo, uma coisa, que o sucesso a simpatia estão positivamente correlacionado para os homens e negativamente correlacionados para as mulheres*” tem muito peso e razão de ser. Ela comenta uma pesquisa realizada na Harvard Univerity, na qual se pergunta a homens e a mulheres sobre dois chefes, um chefe homem e uma mulher com as mesmas características; quanto ao quesito competência, a resposta foi equivalente tanto para o chefe mulher e homem; mas o quesito “- *querer trabalhar com o chefe*”, a maioria das respostas foi para querer trabalhar para o chefe homem. A justificativa foi que ele é simpático, cordial e confiante.

Os documentários: *Mulheres na Mídia* (2012) e *Miss: falta de representação* (2015) narram os efeitos e as consequências de uma infância sexista. É ensinado o tempo todo meninas a se concentrarem em seus corpos, no aspecto físico, a se objetificarem. O documentário (*MULHERES NA MÍDIA*, 2012) relata diversas pesquisas da Federação de Psicologia dos EUA que ligam diretamente quanto mais as meninas são objetificadas mais possuem baixa estima e menos politizadas são; sem dúvida alguma se socializa os meninos para serem fortes, promissores em suas carreiras, líderes e comandantes, resilientes, ousados.

CAPÍTULO 3 – REVISÃO TEÓRICA

Ensinamos as meninas a serem agradáveis, boazinhas, fingidas. E não ensinamos a mesma coisa aos meninos. É perigoso. Muitos predadores sexuais se aproveitam disso. Muitas meninas ficam quietas quando são abusadas, porque querem ser boazinhas. Muitas meninas passam tempo demais tentando ser “boazinhas” com as pessoas que lhe fazem mal. Muitas meninas pensam nos “sentimentos” de seus agressores. Esta é a consequência catastrófica de querer agradar. Temos um mundo cheio de mulheres que não conseguem respirar livremente porque estão condicionadas demais a assumir formas que agradem aos outros. Em vez de ensinar a ser agradável, ensine-a a ser honesta. E bondosa. E corajosa. Incentive-a a expor suas opiniões, a dizer o que realmente sente, a falar com sinceridade. E então elogie quando ela agir assim. Elogie principalmente quando ela tomar uma posição que é difícil ou impopular, mas que é sua posição sincera (ADICHIE, 2017. p.48-9).

Tanto o conceito de *self* como a sociologia das organizações baseada na categoria gênero servem de pilares e nortes para avaliar o objeto desta dissertação – o sexismo na área de incubadoras do Rio de Janeiro, usando como estudo de caso de duas incubadoras pioneiras da Região Sudeste, uma de universidade pública e a outra de universidade privada católica. Se existem de fato menos mulheres no topo da liderança dessas duas grandes incubadoras e o que poderia estar afetando o rompimento do “*teto do vidro*”?

Neste capítulo, pretende-se analisar e revisar as teorias e os percalços do que uma infância sexista pode ocasionar e as diversas desigualdades no mundo do trabalho. Para isso os subcapítulos serão discriminados em: ‘3.1 A construção do *self*’; ‘3.2 O sexismo na infância’. O intuito dessa divisão é correlacionar a problemática do desenvolvimento e da formação do eu; logo em seguida o papel que o sexismo possui ao formar os indivíduos e a formatar uma socialização generificada. Posteriormente procurou-se dividir: ‘3.3 A sociologia das organizações’; ‘3.4 O sexismo nas organizações’ e ‘3.5 A sociologia das organizações e o sexismo’. Essa discriminação é para, em primeiro lugar, conceituar e entender a teoria sociologia das organizações, posteriormente exemplificar o quanto o sexismo se faz presente nas organizações de forma geral; por último, uma correlação entre sociologia das organizações e o sexismo.

3.1 A CONSTRUÇÃO DO SELF

Será que o homem e a mulher são formados do nada? Como se dá a construção da mente do ser humano? É preciso de uma interconexão e de um diálogo com a psicologia

e com a neurociência para que se possa retirar os conceitos chaves para uma melhor compreensão da formação da pessoa humana para a sociologia.

A importância da educação na primeira infância é fato crucial e inquestionável nos dias de hoje, seja com a neurociência, seja com a epigenéticas, seja com estudos de psicologia social longitudinais. Não há como negar a influência da mãe, do pai, dos avós, parentes, escola, professores e todos que circundam a vida do indivíduo em formação. Esse ambiente influi no biológico.

Essa influência é direta ao cérebro, que pode ser entendida como num movimento, direto e circular. Direto porque o ambiente pode promover a distorção da genética do indivíduo e desregular hormônios como adrenalina, cortisol, ocitocina, entre outros. Em contrapartida, o biológico e o cérebro também devolvem as alterações sofridas para o ambiente. Assim, o indivíduo vai se formando e naturalizando tudo aquilo que vive. O cérebro tem plasticidade durante toda a vida, embora seja na primeira infância que a plasticidade se encontra como formadora do indivíduo, onde as primeiras conexões neurais começam a ser construídas. O cérebro infantil sempre se adapta a qualquer tipo de situação, de uma forma que só recebe as influências sem o poder de filtrá-las; já na fase adulta, a plasticidade requer muito esforço de mudança de comportamentos. Lourdes Fañanás Saura (“*apud*” CORDELLAT, 10 sept. 2021), uma das maiores especialistas do mundo na “*complexa engrenagem de diálogos e interações entre genes e ambiente*”, assevera que o período da infância é um momento de grande fragilidade ontogenética.

A médica e pedagoga Maria Montessori (2021) criou uma pedagogia científica, assevera que na faixa de 0 a 3 anos as crianças possuem uma mente absorvente em que tudo que é visto, presenciado e vivido formam a psique. Nessa faixa etária, para ela, não existe filtro, a coisa é introjetada. Montessori (2021. p.11-6) já afirmava que a criança é a formadora do adulto e seu desenvolvimento se inicia desde o nascimento, momento esse crucial, pois são “*os primeiros anos os principais para o desenvolvimento humano*”; já a psicanálise sabiamente descobriu que a infância é o tapete pelo qual caminharemos pelo resto da vida.

Só em 1890 é que surgem os primeiros estudos científicos sobre *self* com a publicação de *The Principles of Psychology de William James* (ASHMORE & JUSSIM, 1997, “*apud*” MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.283). Segundo artigo “*Self: um conceito em desenvolvimento*” (MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.284) o termo *self* apareceu pela primeira vez através de William James (ibidem) que trouxe a concepção de uma união entre o mundo externo e interno, “*self bipartido que é, em parte, sujeito ativo do*

conhecimento (eu) e, em outra parte, objeto passivo de ser conhecido”. *Self*, nesse caso, é ao mesmo tempo individual e social.

É através dos estudos etnográficos que se percebe a complexidade do termo *self*. Quando se estuda tribos e povos nativos, que é uma cultura completamente diferente da ocidental e dos povos urbanos, observa-se o quanto implica o ambiente, a cultura e o local onde determinada pessoa nasce e se desenvolve. Nas palavras de Macedo e Silveira (2012, p.281)

As tradições da tribo mostram o que o futuro reserva para as próximas gerações. Na convivência com os demais, as crianças podem conhecer todos os papéis possíveis a desempenhar na vida em comunidade. Percebe-se, facilmente, que o *self* que se constrói e se transforma nesse contexto é diferente daquele de uma criança da mesma idade nascida em qualquer centro urbano ocidental.

Há várias epistemologias acerca do *self*, uma delas é a grande questão: “*quem é o encarregado da construção, isto é, se é a pessoa quem constrói o mundo do jeito que é ou se a pessoa é construída pelo modo como o mundo é*” (MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.282). De acordo com a concepção do autor, a melhor forma de se estudar o *self* é de maneira dialética: “*continuidade ou a mudança; a unicidade/especificidade ou a generalidade/ universalidade e qual a direção para a construção do self, da pessoa para o mundo ou do mundo para a pessoa*”.

As concepções sobre *self* variam da filosofia, da psicologia, da psicanálise e da neurociência. Diversas concepções que almejam uma compreensão da construção, do desenvolvimento do *self* sempre levam em conta a sua historicidade. O *self* do século XIX não é o mesmo do século XX e nem da pós-modernidade.

Self, termo esse trabalhado por Carl Rogers (MAIA; GERMANO; MOURA JR, 2009, p.34), da teoria da personalidade de como a noção do ‘*eu*’, vai sendo formado ao longo da vida, marcadamente no período infantil, conceitua Rogers (1977, p. 44, “*apud*” MAIA *et.al.*, 2009, p.37)

[...] é uma estrutura, isto é, um conjunto organizado e mutável de percepções relativas ao próprio indivíduo. Como exemplo, dessas percepções citemos: as características, atributos, qualidades e defeitos, capacidades e limites, valores e relações que o indivíduo reconhece como descritivos de si mesmo e que percebe constituindo sua identidade. Esta estrutura perceptual faz parte, evidentemente – e parte central – da estrutura perceptual total que engloba todas as experiências do indivíduo em cada momento de sua existência.

O *self* é estruturado como um alicerce, um esqueleto que se forma na primeira infância e a ideia de “*autoconceito, a noção do eu, a percepção de si e da realidade pela própria pessoa*” (ROGERS, 1992; ROGERS, 1977 “*apud*” MAIA et. Al, 2009, p.37).

É bom que se diga que o *self* rogeriano está ligado à consciência e à reflexão que o sujeito tem de si e do mundo através da sua interação com o social; à medida que o sujeito externamente vai tendo o seu ‘*eu*’ reconhecido positivamente, mais ele vai aceitando a si próprio ou o contrário, negando a si próprio. Dentro do mesmo diálogo, Gergen (GERGEN, 1997, p. 110 “*apud*” MAIA (orgs.) 2009, p.42) reflete a profundidade do conceito de *self* em que “*cada voz autorizada se alça para desacreditar a todas as que não cumprem com seus requisitos*”. Gergen (ibidem) quer dizer com isso que o ‘*eu*’ é uma complexidade de ‘*eus*’ de ser este ou aquele ‘*eu*’ dependendo das trocas sociais. Segundo Maia (orgs., 2009, p.46) Harré e Gillet (1999, p. 93) descrevem *self* da seguinte forma:

Meu senso de *self*, de minha individualidade, é em parte meu senso de experienciar o mundo a partir de uma localização única no espaço, a localização de meu corpo. Ele é também, em parte, meu senso de agir em relação ao mundo naquele local, mas também em relação a outras pessoas. Minha posição moral também é implicada em meu senso de minha própria agência. Ela é um componente essencial do meu senso de *self*, e manifesta-se no papel do pronome na medida em que apresenta o falante como um *self*.

Com essa teoria podemos aferir que o *self* se molda diante das relações culturais como relata os autores Harré e Gillet (1999; HARRÉ, 1998 “*apud*” MAIA et.al 2009, p.46) “*a posição em que porta um conjunto de deveres, de direitos e de obrigações*”. Esse ‘*eu*’ vai se moldando à medida como os outros indivíduos o percebem, e dentro dessa perspectiva segundo Maia (orgs.2009, p.46) McAdms (2001) sugere uma “*multiplicidade de selves*”:

Há a assunção de determinadas aspectos do *self* dependendo dos propósitos pessoais e da forma como as outras pessoas percebem o indivíduo. A partir dessa concepção, haveria a coexistência de uma multiplicidade de *selves*. Ou seja, existiriam várias formas de representação desse *self* como objeto ou sujeito. O indivíduo poderia atuar no presente imediato de certa forma e, concomitantemente, percebe-se, por exemplo, como *self*-estudante, *self*-irmão, *self*-profissional, *self*-namorado e *self*-jogador de futebol, por exemplo. Isso somente acontece pelo fato do ser humano possuir uma capacidade integrativa que permitiria a coexistência desses vários *selves* em uma mesma narrativa.

Uma concepção de *self* trazido pela psicologia narrativa de McAdms (2001 “*apud*” MAIA orgs. 2009, p.47-8) vem complementar a visão de *self* rogeriano, o qual é

“a partir da sua interação com outros e nos sistemas simbólicos da cultura que a pessoa consegue alcançar as funções psicológicas superiores”. A concepção que Maia (orgs. 2009, p.47-8) trouxe de McAdams (2001) de “*auto narração*” ajuda a compreender que “geralmente se exige que o jovem ‘defina-se’ e modele-se de forma relativamente estável para sua atuação em sociedade”.

A importância da psicologia a partir do conceito do *self* é justamente para que possamos usar as ferramentas teóricas necessárias para uma melhor compreensão da formação de sujeitos; e a teoria do *self* na criação do ‘eu’ vem a clarear o papel que a cultura, o ambiente e as relações interpessoais fazem com que se compreenda o ser humano como uma pessoa humana que necessita de confirmações de outras pessoas para ir conhecendo a si próprio. Tal como elenca Harré e Gillet (1999) citados por Maia (orgs.2009, p.49-50):

Ao falarem da causação social do agente discursivo, afirmam que os sujeitos constroem suas noções de si a partir da generalização de discursos que os outros empreendem sobre eles. Isso ocorre da seguinte forma. Uma criança, por exemplo, recebe a seguinte reprimenda da mãe, ao tirar nota baixa na escola: ‘*Você ficará de castigo por ser um menino relapso*’. Ao ouvir tal afirmação, a criança generaliza o seguinte discurso: ‘*Minha mãe diz que eu sou um menino relapso*’ no formato de: ‘*Eu sou um menino relapso*’. O indivíduo passa, então, a ver-se desta forma e a se comportar como tal. Adota também o caráter pejorativo do termo, pelo fato de ter sido castigado.

Ao corroborar com isso, podemos imaginar o quanto nos afeta os significados, conceitos e ideais que os outros têm sobre nós, talvez nem tanto os adultos. Mas, sem dúvida, quando a pessoa humana ainda está em formação, ela necessita dessa relação externa com o outro para ir se definindo enquanto pessoa, daí os estereótipos de gêneros poderem ser internalizados nesse processo de socialização, e mesmo na fase adulta, nas relações interpessoais, visto que, como vimos, o *self* vai se esculpindo à medida que o outro o percebe, o que implica dizer que quando o outro espera certos comportamentos de uma mulher, a chance dessa mulher cumprir esse papel é bem maior.

Na psicanálise¹ o discurso do *self* também se vê abrangente e vasto. Dentre diversas teorias psicanalíticas: “*psicologia do ego, teoria das relações objetais*” entre

¹ - Na psicanálise criada por Freud (2011), dentre os principais trabalhos teóricos construídos é o Id e o Ego, nos anos de 1923 a 1925, trabalhos que detalharam os aspectos do desenvolvimento da psique humana. A partir disso, estabeleceu-se hipótese de três partes da psique: “*id, ego e superego*”. O *id* pode ser representado como instinto e desejo desprovido de qualquer normatização. O *eu* é formado ao longo da vida e serve como intermediário, contrapondo o *superego*, este é alcançado diante das normas e das leis sociais e culturais, aquilo que recalca e se impõe ao desejo do *id*. Quanto mais forte e constituído o ego for, melhor será o equilíbrio destes dois polos: *id e superego*.

outras, o *self* pode ter “*sentido de ego, como estrutura mental, e também indicar o self como experiência subjetiva individual de si mesmo*” (GUANAES; JAPUR, 2003, “*apud*” MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.283), a formação do *self* a partir de uma dualidade: dentro e fora; *self* como algo pontual dentro dessa estrutura dual. Como por exemplo, para Macedo e Silveira (2012, p.283), na psicanálise de Donald Winnicott (1983), o *self* precisa da interação com o ambiente, na relação com o outro para que possa surgir e se desenvolver, não entrando nesta complexa seara da vasta teoria de Winnicott (ibidem), mas apenas para ressaltar o quanto é importante a interação com o ambiente para que a própria pessoa se torne humana e se desenvolva, o bebê humano só se torna humano à medida que um outro interaje com ele.

Como afirma Maia, Germano e Moura JR (2009, p.37-40), o *self* rogeriano implica *self* de duas vias: interno-externo e externo-interno, ou seja, aquilo que ao mesmo tempo é individual também é externo.

O interacionismo simbólico traz também grandes contribuições sobre o *self*, inclusive se entrelaça com os *selves* rogeriano e o narrativo (MAIA; GERMANO, MOURA JR. 2009, p. 49), pois possuem características “*relacionais, distributivas e intencionais*”. O *self* ao mesmo tempo que é aquilo que a própria pessoa lhe atribui, é também o que o outro lhe atribui. Já o interacionismo simbólico, permite uma noção mais ampla de como o indivíduo vê o mundo a partir de suas próprias concepções. Sendo uma perspectiva teórica, o interacionismo abre um leque de maiores possibilidades de compreensão dos processos de socialização e de ressocialização. É uma interpretação e significados que cada pessoa cria ao se relacionar com o objeto/outro/ambiente. Essa teoria sociológica contribui também para a psicologia social, tendo como criador Hebert Blumer, no ano de 1930, na Escola de Chicago (1982 “*apud*” CARVALHO; BORGES; RÊGO, 2010, p.153-4).

Mead (1982 “*apud*” CARVALHO; BORGES; RÊGO, 2010, p.151-3) esclare que o interacionismo pode ser compreendido como um “*dinamismo*”, a ação só passa a ter sentido a partir da ação do outro, diante desse encontro é que surge a definição ou redefinição das interpretações com base no significado que o indivíduo atribui.

Dentre diversas teorias e estudos do conceito de *self*, essa dissertação se baseia sobre este dualismo, o *self* é individual/interno/interior e também coletivo/externo/exterior e é principalmente na relação do eu com o outro que o *self* vai se construindo, formando-se, flexibilizando-se, como bem assevera Cooley (1982 “*apud*” MACEDO; SILVEIRA, 2012, p.285) que usa a metáfora do espelho para melhor

esclarecer o *self*: o “*espelho*” ao representar o outro, faz com que o *self* ao se vê no espelho, ou seja, na relação com outro, esse *self* vai se constituindo à medida que o outro o percebe e também interage com ele. Sendo importante para o *self* a forma como o outro o enxerga, como um “*reflexo de um espelho*”, justamente é este reflexo que serve de base para a construção do *self*. O mesmo pensa Mead (1982, “*apud*” CARVALHO; BORGES; RÊGO, 2010, p.151-2), ou seja, o *self* também é social por ter uma “*natureza dinâmica, e não fixa*”.

Sem se estender sobre o que é a infância e a formação do eu, assunto tão vasto de teorias, é importante frisar que a infância é a base do que o indivíduo é, o que não quer dizer que esse mesmo indivíduo seja só isso. Muito pelo contrário, é à medida que vai interagindo com o ambiente no decorrer da vida, é que vai se remodelando e se moldando num ciclo sem fim.

3.2 - O SEXISMO NA INFÂNCIA

(...) Ensine a ela que “*papéis de gênero*” são totalmente absurdos. Nunca lhe diga para fazer ou deixar de fazer alguma coisa “*porque você é menina*”. “*Porque você é menina*” nunca é razão para nada. Jamais... Se não empregarmos a camisa de força do gênero nas crianças pequenas, daremos a elas espaço para alcançar todo o seu potencial. A veja como um indivíduo. Não como uma menina que deve ser de tal ou tal jeito. Veja seus pontos fortes e seus pontos fracos de maneira individual (ADICHIE, 2017, p.21-6).

A escritora feminista Chimamanda Ngozi Adichie (2017) tem um manifesto muito interessante de como educar crianças feministas, a qual traz de forma simples e objetiva uma educação não sexista para meninas; tamanha é a importância do sexismo, que a filósofa bell hooks apresentou um conceito de feminismo – “*um movimento para acabar com o sexismo, exploração sexista e opressão*” (2018, p.13).

Pensar em sexismo é refletir num conjunto de ações e ideias que privilegiam determinado gênero ou orientação sexual, em detrimento de outro gênero. A escritora, filósofa existencialista, Simone Lucie Ernestine Marie Bertrand de Beauvoir (2016, vol. 2, p.11-12) traduz perfeitamente esta fase infantil dos gêneros,

(...). Se, bem antes da puberdade e, às vezes mesmo desde a primeira infância, ela já se apresenta como sexualmente especificada, não é porque misteriosos instintos a destinem imediatamente à passividade, ao coquetismo, à maternidade: é porque a intervenção de outrem na vida da criança é quase original e desde seus primeiros anos sua vocação é imperiosamente insuflada.

O processo de sexismo é contínuo, muitas vezes já se inicia na própria gestação, ao se descobrir o sexo do bebê e perdura por toda a vida, Beauvoir (2016, vol. 2, p.12) diz: desde a primeira infância se a menina já se apresenta “*como sexualmente especificada*”, tais atitudes não são oriundas da biologia e sim da intervenção de outra pessoa na vida da menina a lhe implicar certos comportamentos estereotipados; quando uma menina sobe numa árvore, por exemplo, é vista como se imitasse os meninos, não é percebida pelas pessoas como essa ação lhe agrada (BEAUVOIR, 2016, vol.1, p.80-1).

Na obra de Beauvoir (2016, vol.1, p.80-1), pode-se compreender que a mulher o tempo todo vive numa frágil linha tênue em seguir os caminhos sociais pré-definidos que fatalmente a colocam em uma posição subordinada, de o *Outro* sexo ou de fingir ser homem, o que é inadmissível ainda hoje na nossa sociedade.

Beauvoir (2016, vol. 2, p.24-5) deixa claro que a menina é moldada para a passividade, mas que isso nada tem de biológico, é a sociedade e a cultura que de certa forma moldam e influenciam resalta a autora como os meninos são educados:

A imensa sorte do menino está em que sua maneira de existir para outrem encoraja-o a pôr-se para si. Ele faz o aprendizado de sua existência como livre movimento para o mundo; rivaliza-se em rudeza e em independência com os outros meninos, despreza as meninas. Subindo nas árvores, brigando com colegas, enfrentando-os em jogos violentos, ele apreende seu corpo com um meio de dominar a natureza e um instrumento de luta; orgulha-se de seus músculos como de seu sexo; através de jogos, esportes, lutas, desafios, provas, encontra um emprego equilibrado para suas forças; ao mesmo tempo conhece as lições severas da violência; aprende a receber pancada, a desdenhar a dor, a recusar as lágrimas da primeira infância. Empreende, inventa, ousa. Sem dúvida, experimenta-se também como “*para outrem*”, põe em questão sua virilidade, do que decorrem, em relação aos adultos e a outros colegas, muitos problemas. Porém, o mais importante é que não há oposição fundamental entre a preocupação dessa figura objetiva, que é sua, e sua vontade de se afirmar em projetos concretos. É fazendo que ele se faz ser, num só movimento.

É exatamente essa internalização de um arquétipo do gênero feminino, precário, inferior, dotado ao lar, a vida privada, responsável pelos afazeres de cuidado e doméstico, sem muita confiança, que muitas mulheres reproduzem, mesmo que inconscientemente, nada tem de natural, muito pelo contrário, trata-se de uma internalização da construção da identidade feminina.

O sexismo infantil muitas vezes pode vir a fragilizar ou colocar as mulheres em posições inferiores, principalmente, por se iniciar na infância, pode determinar um padrão de internalização que traz baixa estima, inferioridade, afastamento das ciências e de tudo que é visto como masculino. Não é à toa que a pesquisa pela Science, re-publicada pela

Revista Mulheres na Ciência (BRITISH COUCIL, 2019, p.13) declara que: “*a partir dos 6 anos as meninas começam a se achar menos inteligentes*”. Percebe-se que com o tempo os grupos tratados como inferiores passam a internalizar todos os conceitos de inferioridade que os dominantes diziam sobre eles, o que podemos perceber é que talvez isso ocorra com as meninas já numa idade de formação da personalidade, que é a primeira infância. Talvez uns dos preconceitos mais perversos sejam aqueles que são considerados inofensivos e naturais, realizados como brincadeiras.

A mesma revista mostra uma pesquisa que comprova ser a educação sexista para as meninas um impedimento para mulheres nas áreas científicas e tecnológicas (BRITISH COUCIL, 2019, p.7). Parece que esse fato vai ao encontro da frase cunhada pela escritora e Júlia Valentim da Silveira Lopes de Almeida “*os filhos são educados para a liberdade; as filhas educadas para os rapazes*” (TELLES, 2012, p.23). Pesquisas publicadas pela revista Science aponta que as habilidades intelectuais e a aptidão profissional surgem na fase infantil (BRITISH COUNCIL, 2019). Nadir Moreno (“*NADIR MORENO, CEO DA UPS BRASIL, INSPIRA MULHERES QUE VISAM CARGOS DE LIDERANÇA*”, 25/04/2014), presidente da UPS no Brasil e do Grupo de Mulheres Líderes Empresariais (Lidem), também considera a primeira infância crucial para a definição das competências profissionais. Ela aponta que mesmo o número de mulheres em graduação, mestrado e doutorado serem altos, quando se trata de carreiras *STEM* (sigla do original em inglês que se refere a: ciência, tecnologia, matemática e engenharias), as mulheres continuam em número inferior, discorre que “*a capacidade intelectual é a mesma, mas as meninas são desencorajadas a seguir por esse caminho já na primeira infância, enfrentam barreiras sociais e institucionais. Esse pensamento é reforçado nas famílias e até nas escolas*”.

Esse *self* generificado pode ser a causa porque tantas mulheres têm receio, medo de serem vistas como ambiciosas e terem autonomia para negociar, de serem ousadas e mais corajosas. Elas são condenadas e taxadas de encrenqueiras e mimadas; para compreender isso, um bom exemplo foi o artigo publicado pela atriz norte americana Jennifer Lawrence, estrelar bilionária, das franquias como Jogos Vorazes e X-Men ao ter vencido o Oscar aos 22 anos de idade, ela queria muito ter pedido um valor maior, porém se calou com receio de ser mal-vista – o que vem a fortificar a tese da assimilação de uma infância sexista, ela age conforme o que se espera de uma mulher, a saber:

Quando se trata do assunto feminismo, eu tenho permanecido sempre ligeiramente tranquila. Não quero debater assuntos só porque eles estão na moda..., mas com muita conversa venho à mudança, então eu quero ser honesta

e aberta e, dedos cruzados, não chatear ninguém. É difícil para eu falar das minhas experiências enquanto uma mulher trabalhadora, porque eu posso seguramente dizer que meus problemas não são comuns. Quando o vazamento da Sony aconteceu e eu descobri o quanto menos eu estava sendo paga do que as pessoas que por sorte têm pintos, eu não fiquei brava com a Sony. Eu tenho raiva de mim mesma. Eu falhei como uma negociadora porque eu desisti cedo. Eu não queria continuar lutando por causa de milhões de dólares que, francamente, devido a duas franquias, eu não precisava. Naquele momento, parecia uma ideia tranquila até que vi na Internet os pagamentos e percebi que para todos os homens que trabalharam comigo não existia esses problemas de temer ser difícil ou mimado. Eu não acho que trabalhei com algum homem que passou um tempo pensando como poderia ser ouvido dentro da indústria. Ele é simplesmente ouvido. Jeremy Renner, Christian Bale e Bradley Cooper: todos lutaram e conseguiram negociar acordos poderosos para si próprios. Se qualquer coisa acontecer, eu tenho certeza que eles foram elogiados por serem ferozes e táticos, enquanto eu estava ocupada preocupada em agradar e não recebendo o que merecia por direito (...). A atriz Angelina Jolie, que, como revelaram os documentos vazados da Sony Pictures, foi chamada de "criança mimada" pelo produtor Scott Rudin. Isso não tem nada a ver com a minha vagina, mas quando outro e-mail vazado da Sony revelou um produtor se referindo a uma colega de trabalho durante negociações como uma mulher 'mimada', por algum motivo, eu não consigo imaginar alguém dizendo isso sobre um homem (LENNY, 2015, s/p).

Fica muito difícil a mudança, pois o próprio oprimido nesse jogo de poder, pensando numa linguagem foucaultiana, recebe e internaliza os enunciados e discursos do opressor, como se vê nas entrevistas: *“eu acho que sou mais cautelosa, eu acho que o homem ele é mais agressivo na hora de fazer a empresa, de montar uma estrutura, mas ao mesmo tempo eu acho ele pouco menos inovador... a mulher é mais resistente”* (MACHADO, 2012, p.13). Outra entrevistada também concorda que *“o homem é mais agressivo, objetivo, impulsivo e pragmático. Entende que a mulher planeja melhor tentando enxergar o todo e, por isso, caminha mais devagar. O homem se arrisca mais”*.

A coisa é naturalizada, o oprimido absorve os papéis que lhes são designados e passam a não contestar mais, solidificam-se os estereótipos de gênero. Como demonstrou a pesquisa feita por Machado (2012, p.13), a maioria das entrevistadas declara que a mulher tem capacidade de realizar múltiplos papéis ao mesmo tempo. Nas palavras de uma empresária: *“a melhor característica da mulher para mim é conseguir administrar muitas coisas ao mesmo tempo, os filhos, a casa, o seu trabalho.*

Outro exemplo do impacto da socialização feminina é encontrado numa pesquisa feita por Vaz (2013, p.783) de mulheres líderes no serviço público, na qual as entrevistadas alegaram que faltavam às próprias mulheres características inerentes ao cargo de comando: *“elas apontam como deficiências femininas, principalmente, a falta de confiança em si mesmas, a falta de gestão estratégica e a menor resistência ao stress*

e às pressões”. Esse *self* genericado que muitas mulheres absorvem no processo de desenvolvimento de suas personalidades pode vir a ser um limitante na ascensão da carreira profissional.

Silva e Costa Ribeiro (2014, p.455) entrevistaram algumas cientistas e pesquisadoras e uma delas contou-lhes que quando precisou chamar um colega para consertar ou mexer no computador ouviu a seguinte frase: “*não te preocupa, isso é o teu XX que precisa do meu XY*”. Porém, mesmo assim, a entrevistada relatou que isso não a incomodava; outra entrevistada disse que às vezes quando acontece de reuniões só com mulheres e um colega abre a porta e vê só mulheres costuma soltar a seguinte piada: “*Já sei, com certeza estão fofocando?*” Complementa a entrevistada: *Por quê? Porque é um bando de mulher que tá ali junto*”. Segundo a entrevistada isso não lhe perturbava, ela percebia como brincadeira. Quando se naturaliza e se institucionaliza comportamentos eles servem para marcar o outro em determinado lugar, certamente esse lugar é sempre inferior e desvantajoso para aquele que é marcado.

Da mesma forma, as autoras chamam atenção para a reflexão que: essa narrativa nos possibilita pensar nas práticas cotidianas que se estabelecem socialmente a partir de concepções ‘essencialistas’ das identidades baseadas em argumentos biológicos que promovem preconceito de gênero, que, frequentemente, não são percebidos pelos sujeitos envolvidos (2014, p.455). A carga de significados simbólicos que perpassam nessas brincadeiras é terrível, pois ela naturaliza e marca corpos em determinados lugares. Na fala de (2005, p.86 “*apud*” SILVA; RIBEIRO, 2014, p.455):

Mesmo que aparentemente esses processos de diferenciação estejam baseados no discurso biológico, [...] as tentativas de fixação da identidade que apelam para a natureza não são menos culturais. Todos os essencialismos são, assim culturais. [...] nascem do movimento de fixação que caracteriza o processo de produção da identidade e da diferença.

Esas autoras complementam(2014, p.455):

A produção das identidades, neste caso, de gênero, está sempre implicada em fixar, classificar, separar, hierarquizar, instituir o feminino e o masculino, e, nesse processo, algumas características e habilidades são mais valorizadas do que outras. Nessa perspectiva, entendemos que determinadas situações, muitas vezes banalizadas e naturalizadas, precisam ser alvo da nossa atenção. Precisamos problematizar as concepções essencialistas que naturalizam as mulheres em uma falta de condições cognitivas que as inferioriza.

Segundo Von Smigay (2002, p.33), o sexismo representa claramente uma cultura falocêntrica, possui um vasto conjunto de representações socialmente partilhadas, de opiniões e tendências às práticas que desprezam, desqualificam, desautorizam e violentam as mulheres, tomadas como seres menores de idade e menores de prestígio social. Assim, de acordo com Smigay (2002, p.34) o sexismo acaba:

Legitimando a violência contra mulheres e todos aqueles que, em determinadas circunstâncias, são reconhecidos como tendo uma posição feminilizada. Mantido por um pensamento essencialista, atribui qualidades e defeitos que seriam inerentes e específicos de cada sexo.

E diante do conceito de *self* ou dos *selves* no desenvolvimento infantil, como vimos anteriormente, pode-se perceber a importância de não nomearmos os sentimentos das crianças, além de evitarmos adjetivos permanentes no trato com esse sujeito que ainda está em construção, por exemplo, ao catalogamos certo comportamento de preguiça marcamos aquela criança de preguiçosa e certamente ela se aproximará ainda mais daquela característica a tendo como sua. Da mesma forma quando, desde pequenos, trazemos inúmeras características ditas como ‘masculinas’ para fomentar a naturalização da masculinidade nos meninos e da ‘feminilidade’ nas meninas de uma forma como se natural fosse. É exatamente isso que define uma infância sexista.

É extremamente comum, pelo menos na cultura brasileira, tipificar nos meninos comportamentos agressivos, que estimulem uma maior liberdade com seus corpos, prova disso é que existe uma recomendação nos critérios para um atendimento de qualidade que respeite os direitos fundamentais das crianças (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTO, 1995, p.12), que, infelizmente, passa despercebida pela maioria dos profissionais de educação física, diz que: “*as meninas também participam de jogos que desenvolvem os movimentos amplos: correr, jogar, pular*”. O documento ressalta a importância de as meninas exercerem atividades de amplos movimentos corporais. Mas será que as meninas naturalmente não se simpatizam com movimentos corporais?

A naturalidade ao falarmos que as meninas estão subindo em árvores ou escalando as coisas parecendo meninos, ou que meninos não podem brincar de bonecas e não devem usar rosa, vem a confirmar como nós estamos tratando nossas crianças. Algo que difere e muito dos meninos no entendimento de Deborah Thomé Sayão (2005, p.60). Para ela, os

meninos não são escravizados na "*ideologia da domesticação corporal*", possuindo eles um amplo envolvimento corporal, noção ilimitada e livre com seus corpos.

A pesquisa de Scraton (1995, p.60) explicita as diversas ferramentas preestabelecidas, tais como a educação de meninos e meninas, seja no seio familiar, seja nas instituições, que levam as meninas a aprenderem, desde a tenra idade, a proteger seus corpos, a possuir um espaço corporal bem pequeno e limitado. Segue a pesquisadora ao se referir sobre as meninas:

[...] aprende ativamente a restringir seus movimentos. Diz-se para ela que deve ter cuidado de não se machucar, sujar seu corpo ou sua roupa e que as coisas que ela quer fazer são perigosas para ela mesma. Aí, se desenvolve uma timidez corporal que aumenta com a idade. Ao ver-se como menina, assume que é frágil.

Scraton (1995, p.60-3) exemplifica muito bem a incorporação das crenças da maternança, no qual configura o "*papel social da mulher*" e a educação escolar como uns dos principais vetores da propagação das diferenças sexuais. A autora ainda afirma que o professorado age de forma a prever que as meninas não realizem movimentos bruscos ou perigosos, além de enfatizar as qualidades corporais das meninas com elegância, bons modos, movimentos limitados e controlados, além do enaltecer a beleza.

No caso das brincadeiras, Simone de Beauvoir (2016, vol. 2, p.79-81) já havia mencionado isso em sua obra, bem como salienta como o corpo da menina é criado para se tornar coisa e objeto, enquanto o corpo do menino é criado para a transcendência (BEAUVOIR, 2016, vol.2, p.332-202). Esclarece que as "*roupas do homem, como seu corpo, devem indicar sua transcendência e não deter o olhar; para ela, nem a elegância nem a beleza consistem em se constituir em objeto; por isso não considera, normalmente, sua aparência como reflexo de seu ser*". Beauvoir (2016, vol. 2, p.332-4) demonstra o quanto é impactante na vida das mulheres a questão do corpo, que por mais que a mulher tente se livrar ou se livre do peso de sempre se preocupar com a beleza, normalmente é assim que será julgada, nas palavras de Beauvoir (2016, vol. 2, p.332-5):

A própria sociedade pede à mulher que se faça objeto erótico. O objetivo das modas, às quais está escravizada, não é revelá-la como um indivíduo autônomo, mas ao contrário privá-la de sua transcendência para oferecê-la como uma presa aos desejos masculinos.

As roupas que as meninas usam e mais tarde as mulheres, de certa forma pedem uma contenção no andar, no se sentar, no de se comportar,

A saia é menos cômoda do que as calças, os sapatos de salto alto atrapalham o andar; os vestidos e os escarpins menos práticos, os chapéus e as meias mais frágeis é que são os mais elegantes; o vestido, quer fantasie, deforme ou modele o corpo, em todo caso o expõe aos olhares. Por isso é a *toilette* um jogo encantador para a menina que almeja contemplar-se; mais tarde, sua autonomia de criança insurge-se contra os constrangimentos das musselinas claras e dos sapatos de verniz; na idade ingrata ela hesita entre o desejo e a recusa de se exhibir; quando aceita sua vocação de objeto sexual, compraz-se em se enfeitar (BEAUVOIR, 2016, vol. 2, p.332).

Não é por acaso que comentários pejorativos da jornalista Miriam Leitão e Cora Ronai sobre o andar e o vestido da então Presidenta Dilma Rousseff na posse em 2015 (AMORIM, 2015), foi de afirmar a total deselegância da roupa e do andar da Presidenta. Nem também é por acaso quando o jornalista âncora Karl Stefanovic (“*APRESENTADOR DE TV USA MESMO TERNO POR 1 ANO PARA DENUNCIAR 'SEXISMO'*”, 17 de nov. de 2014) de uma importante emissora *Channel Nine* na Austrália resolve usar o mesmo terno durante um ano, isso para denunciar o sexismo, algo que percebeu quando sua companheira de trabalho, Lisa Wilkinson, recebia cotidianamente mensagens dos telespectadores e até comentários da imprensa sobre roupas que usava na frente da câmera. Tal feito comprovou que ninguém percebeu que ele usava a mesma roupa, e as críticas às roupas que sua colega usava, continuaram. Tudo isso vem para comprovar que as mulheres, quando estão em posição de destaque e de liderança, são avaliadas constantemente por todos os atributos, menos pela sua profissionalidade.

Mais uma questão na socialização de meninos e de meninas é a divisão de cores, isso é uma construção social recente, comprova Paoletti (autora do livro *Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America, 2013*), numa entrevista a emissora BBC News (ROSA NEM SEMPRE FOI 'COR DE MENINA' - NEM O AZUL, 'DE MENINO', 2019):

Cem anos atrás, os bebês usavam vestidos brancos, independentemente do sexo da criança. ‘*Essas roupas brancas eram mais fáceis de serem mantidas limpas, porque podiam ser fervidas*’, diz ela. Continua Paoletti. Mais recentemente, o uso de rosa para meninas e azul para meninos se tornou padronizado em todo o Ocidente. Como isso ocorreu? Uma das explicações é que o padrão teria sido criado pela indústria da moda americana e se espalhado para outros países.

Em outro artigo de Paoletti, publicado na Revista *O Globo* (GRANDELLE, 3 jan.2019, s/p) explica que:

Em 1914, o *'Sunday Sentinel'*, um jornal americano, aconselhou as mães a *'usarem rosa para o menino e azul para a menina, se a pessoa fosse uma seguidora de convenções'*. Revela a historiadora, lembrando que produtos universalmente populares, como a Barbie e a Hello Kitty, treinam as meninas a usarem a cor rosa para parecerem femininas. Além disso, em meados da década de 1980, a ultrassonografia passou a apontar o sexo do bebê, fazendo com que os pais começassem a montar o enxoval das crianças comprando as roupas de acordo com a cor que associavam a meninos e meninas. Até então, usava-se principalmente o branco. Foi nesse momento que o mercado, de modo definitivo, selou a *'divisão'* entre essas cores.

Um estudo sobre a cor rosa e a cor azul ao longo de anos foi o realizado pelo professor de psicologia, Marco Del Giudice, da Universidade do Novo México,

Analizou as ocorrências de rosa e azul para meninos e meninas em uma base de dados de milhões de livros, publicados a partir de 1880. A partir de 1940 foi que começou a associar rosa as meninas e azul aos meninos de forma que todas as indústrias e instituições colaboraram para a implementar. Outros simbolismos de gênero/sexo entraram na moda infantil, como laços e corações para meninas, aviões e bolas para meninos (*"ROSA NEM SEMPRE FOI 'COR DE MENINA' - NEM O AZUL, 'DE MENINO'"*, 2019).

Paoletti (2019) afirma que: *"antes, o que definia a moda infantil era a praticidade, a conveniência. Agora, as pessoas estão mais interessadas em garantir que seu filho pareça com o estereótipo de um menino"*.

Essa educação que se oferta aos meninos e às meninas vem a fortificar a formação de um *self* masculinista em que se vê como sujeito frente a uma objetificação da mulher, mesmo que nem todos os homens tratem as mulheres como objetos é certo que se beneficiam desse sistema; da mesma maneira também se solidifica um *self* feminino de passividade, de submissão emocional ou financeira. Como explicita muito bem Adichie (2017, p.40-1)

Condicionamos as meninas a aspirarem ao matrimônio e não fazemos o mesmo com os meninos; assim, de partida, já há um desequilíbrio tremendo. As meninas vão crescer e se tornar mulheres preocupadas com casamento. Os meninos vão crescer e se tornar homens que não são preocupados com o casamento. As mulheres vão se casar com esses homens. A relação é automaticamente desigual porque a instituição tem mais importância para um lado do que para o outro. Então, qual é a surpresa se, em muitos casamentos, as mulheres sacrificam mais, em detrimento delas mesmas, pois têm de manter constantemente uma troca desigual? Uma das consequências desse desequilíbrio é o fenômeno muito sórdido e frequente de duas mulheres brigando publicamente por causa de um homem, que fica quieto, só observando.

Os discursos sobre masculinidades e feminilidades, o que é ser homem ou o que é ser mulher, são difíceis de se romperem, porque o binarismo é fortemente enraizado

culturalmente², o que se leva desde o nascimento, a criança a uma performance que a define de acordo com o seu sexo biológico, caso a atuação da criança se mostre diferente do sexo biológico passa a ser combatido pela sociedade. Lia Zanota Machado (2004, p.57) em seu trabalho sobre masculinidades e violências, retrata que as características que são vistas próprias da masculinidade estão fincadas: *“uma construção simbólica masculina articula-se em torno do desafio da honra da disputa entre homens e do controle das mulheres, e constitui grande parte das formas de violência masculina brasileira”*. Não basta estar inserido no processo de masculinidade, é preciso também externar isso, *“demonstrar ser o tal, o maioral”* (MACHADO, 2004, p.61-3).

As diferenças de gênero no brincar infantil são verificadas por diversos estudos (WANDERLIND; MARTINS; HANSEN; MACARINI; VIEIRA, 2006. p.263-273) fazendo com que os gêneros se desenvolvam de maneira bem diversificada, trazendo preferências e atitudes baseadas na cultura e sociedade patriarcal.

Os brinquedos não são neutros, eles trazem significantes e significados que podem ser simbólicos ou diretamente sexista, exemplo disso, foi num artigo publicado *“Mattel tira livro polêmico da Barbie de loja online e pede desculpas”* (FAFÁ, 20 de nov.2014), a empresa Mattel é da boneca Barbie e de livros infantis. Depois de receber muitas críticas de sexismo do livro que retrata: *“A Barbie não consegue resolver o problema do computador e chama dois amigos para resolver, etc.”* a empresa retirou do ar e se desculpou.

O trabalho realizado na educação fundamental, que usou o livro de Marcos Ribeiro (2011), problematizou e debateu o brincar generificado e o que se percebeu foi o quanto as crianças já trazem de casa o comportamento binário, principalmente quanto às brincadeiras, toda a separação, do que os meninos e meninas podem ou não brincar; no

² - A questão de gênero ainda é altamente controlada culturalmente, tanto que uma simples linguagem neutra é combatida por diversos governos até o ponto da discussão chegar ao Supremo Tribunal Federal – STF (ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade 7019), uma lei estadual que proíbe a linguagem neutra na rede de ensino com muitas severas está sendo discutida sua inconstitucionalidade pelo STF (PÚBLICO – STF, 16 de nov.2021). Vide os comentários que se percebe o pensamento contrário a linguagem neutra. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-16/lei-ro-proibe-linguagem-neutra-escolas-questionada-stf> (*“LEI QUE PROÍBE LINGUAGEM NEUTRA EM ESCOLAS É QUESTIONADA NO STF”*, 16 de nov.2021). Ao se admitir a possibilidade do uso de uma linguagem neutra automaticamente se adota a uma linguagem não sexista, as duas linguagens: neutra e não sexista englobam grupos minoritários LGBTI+ e o grupo de mulheres que representam metade da população. Assim pontua o *“Manual para o uso não sexista da linguagem”*. A frase: *“O que bem se diz... bem se entende”* aponta sobre o que o manual esclarece, a maioria dos discursos até propagados por mulheres quase sempre são proferidos no masculino. A linguagem não sexista leva a uma inclusão e evita ambiguidades. Como por exemplo, ao se falar no masculino não se tem a certeza de que naquele discurso existe algum elemento ou sujeito feminino. Elaborado por Julia Pérez Cervera e Paki Venegas Franco (2006). Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/manual-para-o-uso-nao-sexista-da-linguagem.pdf>.

entanto, depois de introduzido uma pedagogia em que se colocou essa questão em debate, os pensamentos e atitudes começaram a se modificar (FURLAN; DE JESUS, 22 a 24 de abril de 2015).

O sistema educacional tem papel preponderante de modificar o discurso sexista e binário, Foucault (1999, p.17 apud FURLAN; DE JESUS, 2015) tratou da questão da linguagem simbólica e da apropriação do discurso como forma de se estabelecer uma verdade, essa mesma verdade “[...] é ao mesmo tempo reforçada e reconduzida por todo um compacto conjunto de práticas como a pedagogia [...]”. O papel da escola em desconstruir esses binarismos com certeza permitirá que meninos e meninas possam ser eles mesmos, posto que “as crianças tendem a reproduzir o mundo dos/as adultos/as, de acordo com o lugar que devem ocupar, mas sempre de maneira ativa na construção e manutenção das suas identidades de gênero”.

Como a psicologia mostra a importância da primeira infância, do desenvolvimento infantil na formação de meninos e meninas como uma das principais causas da construção do arcabouço da masculinidade frente a uma feminilidade, a questão da construção do *self* e da formação do eu; nada mais concreto do sexismo ser o propagador de todo o patriarcado, do sexismo ser o inimigo número um do feminismo, nas palavras de bell hooks (2018, p.13). Por isso, pode-se constatar que discursos como estes: “mulheres não têm ambição, as mulheres não gostam de ciência”, não passam de crendices criadas e fortificadas pelas instituições culturais e sociais, assim pensa a professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e diretora da Academia Brasileira de Ciências (ABC), Marcia C. Barbosa (BARBOSA, 2019) durante sua apresentação, essas crendices “não passam de mito”.

3.3 A SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Por muito tempo, a sociologia das organizações não se atentou de forma alguma com a questão de gênero. Os conceitos criados pela sociologia das organizações serviam, tão somente, para alcançar a eficiência organizacional, nem mesmo as dúvidas sobre debate entre democracia e trabalho e exploração organizacional se preocuparam com a temática de gênero. Para Acker (1990, p.139-40), o motivo era óbvio em explicar a pouca discussão – por ser tão natural a ligação entre masculinidade e poder organizacional, nenhum certame seria necessário -. Dorothy Smith (1979, “apud” ACKER, 1990, p.140) argumentou, com os discursos disponíveis sobre organizações, que a forma como a

sociologia organizacional é definida está fundamentada no mundo do trabalho e nas relações dos homens.

Segundo Acker (1990, p.140-1), foi o advento de uma crítica feminista radical, inicial do sexismo, que denunciou a burocracia e a hierarquia como estruturas de controle criadas e dominadas por homens que oprimem as mulheres. Outra coisa importante, que levou à acusação de falta de organizações trabalhistas alternativas não patriarcais, foi uma verdade constrangedora - as poucas mulheres que conseguiam assumir o poder, usavam-no de forma opressiva, da mesma maneira que os homens, e criavam suas próprias estruturas de status e recompensa, essas mulheres simplesmente deixavam de cooperar umas com as outras -. A partir de então, diversas teóricas tentaram criar métodos e teorias para melhor compreender o fenômeno persistente da opressão de homens sobre mulheres nas organizações, trabalhos, empregos e ocupações.

O que ficou claro com o tempo é que as organizações e burocracias não são neutras. E mesmo que homens e certos grupos específicos de homens que se encontram na base não consigam sucesso, ainda sim é a masculinidade que simboliza o autorrespeito para os homens na base e o poder para os homens no topo. A imagem que se tem de trabalho é preenchida por um trabalhador desencarnado, que existe apenas para o trabalho, de forma integral e vitalícia. E o que se espera é que nada exterior afete seu trabalho. A figura do homem para esse papel é imperativa, visto que o trabalho não remunerado é naturalmente imposto à mulher. Acker (1990, p.151) chama esse trabalhador de trabalhador abstrato, sem corpo, sem sexo, um sujeito universal, que não tem sexualidade, não tem emoções e não procria.

A sociologia das organizações pautada sob a categoria gênero mostra como se dão as desigualdades, distinções e disparidades entre homens e mulheres dentro das organizações de trabalho. Acker (1990, p.140-1) lembra que foi com a criação do gênero como categoria analítica por Connell (1987), Harding (1986) e Scott (1989), que se conseguiu melhor embasamento teórico para explicar a extraordinária persistência ao longo da história da subordinação das mulheres. O gênero, ao mesmo tempo que é constitutivo das relações sociais e culturais baseadas nas diferenças de sexo, também significa relações de poder.

É impossível não falar de gênero nas organizações de trabalho, seja qualquer tipo de trabalho, pois homens e mulheres são afetados de formas diferentes pelas organizações. O homem dentro das organizações assume comportamento e perspectiva que representa o ser humano, todo o processo e estrutura das organizações são feitos sob

a perspectiva neutra de gênero. Como diz Acker (1990, p.142), a teoria organizacional é cega para a sexualidade.

Acker, no capítulo 5 do livro *Class Questions: Feminist Answers* (2006a “*apud*” 2009), chama a atenção para o conceito de “teto de vidro” em que as mulheres parecem subir escadas organizacionais, mas apenas muito poucas chegam às posições mais poderosas. Para ela, essa realidade é importante por vários motivos: em primeiro lugar, as dificuldades em explicar a persistência desse padrão expõem lacunas em nossa compreensão, que desencadeiam a insistência das desigualdades de gênero e, muitas vezes, de raça e de etnia; em segundo lugar, a ausência de mulheres no topo, provavelmente, torna a vida profissional mais difícil para as mulheres em posições hierárquicas organizacionais.

Acker (2006a “*apud*” 2009, p.200-2) expõe diversos artigos (COHEN, HUFFMAN, 2007, p. 681–704; HULTIN, SZULKIN, 2003, p.143-159 “*apud*” ACKER, 2009, p.200-13) que demonstram que quando as mulheres ocupam os cargos mais importantes, outras mulheres podem se beneficiar de algumas maneiras, como por exemplo, quando as mulheres ocupam altos cargos gerenciais, a diferença salarial de gênero nos níveis hierárquicos mais baixos tende a ser menor do que quando as mulheres não estão presentes no topo.

O conceito de “*Regimes de Desigualdade*” surge diante da crítica ao conceito “*Teto de Vidro*”. Diversos autores compreendem ser esse conceito impreciso, pois só foca na progressão ascendente e deixa de lado várias barreiras invisíveis que ficam nos cargos inferiores (EAGLY, CARLI, 2007, p.63-71; PROKOS E PADAVIC, 2005, p. 526, “*apud*” ACKER, 2009, p.203-4), disso surgiu um conceito mais amplo – regimes de desigualdades - e capaz de englobar práticas, vivências e processos complexos e interligados de desigualdades contínuas em todos os tipos de organizações do mundo do trabalho. Possui uma abordagem analítica para compreender a criação consistente e duradoura de desigualdades nas organizações.

Acker (2009, p.203-5) deixa explícito que “*Regimes de Desigualdade*” é um contraste com a ideia de Connell (1987) e Walby (2004) de “*Regimes de Gênero*”, porque Regimes de Desigualdade tem caráter também interseccional, o que compreende gênero, classe, raça e etnia. Dessa maneira o que se percebe é que todas as organizações no mundo do trabalho possuem desigualdades, até mesmo as mais igualitárias como os países do Norte Europeu (FERREE, MARTIN, 1995; SCOTT, 2000 “*apud*” ACKER, 2009, p.205).

A interseccionalidade procura compreender como a opressão afeta de diferentes formas a vida das mulheres, justamente por fazer lembrar que cada mulher é socialmente diferente da outra e disso surge gênero imbricado com outras categorias (IGNACIO, 2020). Essa análise tem sido amplamente aceita por diversas teóricas feministas (COLLINS, 1995; CRENSHAW 1995; FENSTERMAKER, 2002; WEBER 2001; DAVIS 1981; hooks 1984; JOSEPH 1981 “*apud*” ACKER, 2006b, p.442-3).

Para Acker (2009, p.202-3), as disparidades podem ser encontradas em três esferas: nos detentores do poder e sobre o controle das metas e da estruturação da organização; o controlador dos recursos, dos resultados, das tomadas das decisões; por último em quem decide as promoções, os salários e outras recompensas, dentre outras estruturas.

Os regimes de desigualdade são também altamente variados, fluídos e mutáveis em vários aspectos, como por exemplo, etnias, raça, classe, origem, entre outros. Entretanto, a estruturação sexual é a dimensão predominante agravada pelos aspectos acima (ACKER, 2009, p.202-3). Para Acker e Van Houten (1974, p.152) esta - estruturação sexual - leva a uma distinção de empregos masculinos e femininos. Homens têm mais poder dentro das organizações do que as mulheres. Existe uma ordenação hierárquica, no qual se espera que homens estejam no topo da hierarquia, que é a divisão sexual do trabalho. Acker et.al (ibidem) chama isso de “*sex power differential*”. O que leva a crer que as práticas em um determinado local, podem limitar o acesso de mulheres a cargos de chefia. Por isso, “*Regimes de Desigualdades*” é a melhor forma de se analisar os processos desiguais das incubadoras de inovação, por serem organizações de trabalho peculiares (ACKER, 2009, p.210). O que pode estar ligado a isso são os processos: político, cultural, econômico e histórico de determinada sociedade.

Acker (2009, p.202-4) em seu artigo *From glass ceiling to inequality regimes Du plafond de verre aux régimes d'inégalité*, chama atenção ao fato de que nas grandes organizações, as posições hierárquicas são frequentemente divididas por classe social³,

³ - Classe social para Acker (2006a, p.441-464) são diferenças duradouras e sistemáticas no acesso e controle sobre a produção de bens e serviços, bem como sobre os recursos para abastecimento e sobrevivência. Em grandes organizações, as posições hierárquicas são congruentes com as divisões de classe na sociedade em geral. O cargo de CEO da grande corporação opera no topo da sociedade de classes nacional e geralmente global. Em organizações menores, a estrutura de classe pode não ser tão congruente com as relações de classe em toda a sociedade, mas o proprietário ou o chefe ainda tem poder de classe nas relações com os empregados. Em seu artigo “*Class Questions: Feminist Answers*” (2006a) relata que os processos de classe são baseados em gênero e racializados. Os esforços para aumentar a representação de mulheres brancas e pessoas de cor na alta administração são, na verdade, esforços para reduzir os efeitos sobre as práticas de classe do poder e ideologia racializados e de gênero. Desde seu artigo 1988, Acker já dizia que a classe é construída por meio do gênero e as relações de classe são sempre relações de gênero.

normalmente os postos mais altos são controlados pelas classes mais altas, pelo sexo e pela cor da pessoa. A forma como as organizações de trabalho reproduz ou mantém as desigualdades são altamente guiadas e justificadas pelo sexismo e pelo racismo, na forma e na crença dos papéis que as mulheres negras e imigrantes melhor se encaixam (ACKER, 2009, p.207). Existe no interior do trabalho uma imagem de quem é adequado ou inadequado a determinadas tarefas.

Acker (2009, p.203) divide os “*Regimes de Desigualdades*” em dois componentes geradores, os “*componentes dos regimes de desigualdade*” (“*The components of inequality regimes*”), o primeiro é a “*base da desigualdade*” (“*The bases of inequality*”), representa as bases de desigualdades que são compostas por classe, gênero, raça e a sexualidade (ACKER, 2009, p.202-3) num processo de interseccionalidade. Já o segundo componente “*forma e grau de desigualdade*” (“*Shape and degree of inequality*”), neste ela divide em quatro formas e graus de desigualdades: “*hierarquia acentuada*”; “*níveis e graus e padrões da segregação*”; “*tamanho das diferenças salariais*”; “*a gravidade das diferenças de poder*” (“*The steepness of hierarchy; The degree and pattern of segregation; The size of wage differences; The severity of power differences*”) (ibidem, p.216-221).

A primeira forma “*inclinação da hierarquia ou hierarquia acentuada*” (“*The steepness of hierarchy*”) refere-se à diferença da hierarquia nos níveis de poder, essa tende a ser maior em grandes corporações burocráticas onde existe grande verticalização, porém os estudos demonstram que para mulheres terem chances nas pequenas empresas, é necessário se comportarem como homens (KVANDE, RASMUSSEN, 1994, p.163-174; SMITH, 2002, p.509-542; SMITH-DOERR, 2004, “*apud*” ACKER, 2009, p.202-3).

Já na segunda forma, (“*the degree and pattern of segregation*”), o grau e o padrão da segregação são diversos e em diferentes níveis hierárquicos, tanto em ocupações como em empregos⁴. Diversos estudos (WHARTON, 2005, p. 97; CHARLES E GRUSKY, 2004 “*apud*” ACKER, 2009, p.203-4) apontam que as diferenças são menores em ocupações e muito maiores em empregos, nos empregos há também um mascaramento dos cargos, como por exemplo, o cargo de gerência pode ser ocupado por mulheres, mas são cargos de gerência de equipe e não de linha e são esses que normalmente levam a um

⁴ - Para Acker (2009, p.218). As ocupações devem ser distinguidas dos empregos: ocupação é um tipo de trabalho, um emprego é um grupo particular de tarefas em uma organização de trabalho particular. Por exemplo, Diretor de Recursos Humanos é uma ocupação; o Diretor de Recursos Humanos da Boeing em Seattle é um emprego.

maior crescimento e reconhecimento, o que acaba levando a uma segregação sexual interna dentro da categoria gerência.

No terceiro grau e forma, (*“the size of wage differences”*), é o tamanho das diferenças salariais que são comuns em todas as ocupações e empregos, mulheres exercendo a mesma função tendem a ganhar menos do que os homens.

No quarto grau e forma de desigualdade, (*“the severity of power differences”*), a gravidade das diferenças de poder, mulheres em cargos de chefia possuem menos poderes que homens nos mesmos cargos, normalmente mulheres trabalham em cargos gerenciais em silêncio para manter as coisas funcionando, enquanto homens se focam em grandes latitudes (ELY, MEYERSON, 2000, p.589-608, *“apud”* ACKER, 2009, p.202-4).

A partir disso, Acker (2009, p.206-11) em (*“Organizing processes that produce inequality”*) entende que os processos que produzem as desigualdades são práticos que cada organização se utiliza para alcançar seus objetivos. Essas práticas têm como pilar a imagem de um trabalhador livre e desimpedido, que coloque em primeiro lugar a vida profissional, que seja capaz de longas horas de dedicação e, em cargos de gerência, seja capaz de longa permanência física no ambiente de trabalho; são também frequentemente guiadas e justificadas por imagens e crenças poderosas de gênero e de raça⁵, o que se leva a dizer que algumas pessoas são adequadas a determinados cargos e outras não. A organização do trabalho e as expectativas de trabalho baseadas no pressuposto de um trabalhador desimpedido são importantes na manutenção da desigualdade de gênero nas organizações e, portanto, na distribuição desigual de mulheres e homens nas hierarquias de classes organizacionais, especialmente na alta administração. Outra questão é a falta de adequação entre o trabalho remunerado e o trabalho de reprodução necessário, mas não remunerado, pode paralisar as carreiras iniciais de gerentes em potencial, especialmente depois de terem filhos. O que implica dizer que mulheres que têm filhos ou que buscam um trabalho parcial são mal-vistas no ambiente organizacional.

Em suma, Acker (2009, p.206-10) verifica como se processam as desigualdades:

1. Requisitos gerais de trabalho nas organizações:

⁵ - Acker (2009, p.203-4) define raça como diferenças socialmente definidas com base em características físicas, culturais e dominação e opressão históricas, justificadas por crenças arraigadas. A etnia pode acompanhar a raça, ou ficar sozinha como base para a desigualdade. A raça também foi frequentemente integrada às hierarquias de classe, mas em padrões diferentes dos de gênero. Nos Estados Unidos, afro-americanos, nativos americanos, asiáticos e hispânicos têm uma longa história de exclusão de muitos empregos e posições de poder.

- a) Carga horária de trabalho – normalmente políticas favoráveis às famílias com horários flexíveis, as possibilidades de acomodar o trabalho com as responsabilidades domésticas estão mais disponíveis nos cargos do topo – onde mulheres são frequentemente excluídas.
2. Organização de empregos e hierarquia de classes:
 - a) As técnicas para ordenar posições e pessoas são construídas para reproduzir as desigualdades. A maior parte dos empregos dentro de uma organização são tipificados por sexo. Normalmente mulheres são alocadas em escritório com funções relações pessoais e com faixas salariais mais baixas. E foi percebido que esses cargos não levam à promoção do topo, mesmo nos cargos de gerência. Há uma hierarquia de classes nas organizações com padrões raciais e de gênero embutidos.
 3. Recrutamento, contratação e promoção:
 - a) Há uma imagem de gestor de sucesso - e frequentemente ela é masculina como: força, agressividade, competitividade. As mulheres não se enquadram na imagem de líder. Homens são designados para cargos de linha, esses cargos gerenciam processos essenciais de uma empresa, portanto são os que levam ao topo. Mulheres são designadas para cargos de equipe, que auxiliam os processos essenciais, porém isso não levam ao topo.
 - b) Contratação – as práticas são de que os escolhidos sejam semelhantes aos que escolheram é frequente. Aqui, ações afirmativas e transparência na seleção se mostraram eficazes.
 4. Definição de salários e práticas pelo gênero e a raça do supervisor e subordinado. A definição de salários baseada em critérios transparentes é mais eficaz.
 5. Interações informais ao fazer o trabalho:
 - a) Conforme mulheres e homens realizam seu trabalho eles usam frequentemente suposições de gênero. Trata de rede de contatos dentro das relações pessoais.

A forma como as organizações são estruturadas e ordenadas, podem beneficiar certo grupo e prejudicar outro, como esclarece a pesquisa de Vaz (2013, p.786), ao estudar a organização Unicamp (Universidade Estadual de Campinas), para verificar a

discrepância de mulheres no topo da carreira acadêmica. Foi constatado que a visão de crescimento era baseada num modelo masculino – maior quantidade de produção de artigos -, ou seja, mulheres produzem menos artigos. Mesmo que tal modelo seja hegemônico, não implica dizer que ele seja o melhor, seja imparcial, seja produtivo e que seja o mais eficaz para avaliar os currículos acadêmicos.

Também servirá de base a pesquisa realizada por Lombardi (2008, p.63-88) sobre engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. Referida pesquisa constatou seis dispositivos de entrave que dificultavam o acesso das engenheiras a postos de comando:

1. A não valorização das especialidades e áreas assumidas por mulheres;
2. Existência de espaços informais de trocas de poderes predominantemente masculino, os quais alijam as mulheres;
3. Exigência de maior disponibilidade de tempo e de dedicação, o que dificultava as mulheres na conciliação profissional e familiar;
4. Resistência feminina em assumir mais riscos nos postos de comando; dificuldade que as pessoas têm de serem comandados por mulheres;
5. Avaliação do desempenho de funcionários baseado no modelo masculino.

Os dispositivos encontrados por essa pesquisa também servirão de base de análise para verificar se as incubadoras dispõem dos mesmos dispositivos de entrave às mulheres.

E o estudo de Vaz (2013, p.768) sugere que há uma tendência de as mulheres se excluírem de carreiras com mais prestígios, maiores remunerações e de cargos de liderança, por incorporarem as normas sociais de que mulheres devem ser mais atenciosas, cuidadoras e cautelosas, justamente para evitar conflitos que surgem entre a vida profissional e familiar “*e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio*”.

Mesmo mulheres e homens que escapam de uma socialização pautada no binarismo com papéis bem definidos, não internalizando um *self* generificado, ainda são catalogados sob a perspectiva de sexo e também de classe e de raça, o que explica o fato de normalmente as organizações, aparentemente, escolherem e definirem os cargos, não através da análise dos currículos, mas sim das categorias gênero, de classe e de cor. Acker (2009, p.203-13) esclarece que para Ridgeway (2001), Smith (2002) e Wajcman (1998), normalmente são os homens brancos os mais bem vistos para os altos cargos. As mulheres que fogem ao padrão da socialização feminina e exercem o poder dentro das organizações são logo vistas pelo rótulo de “*bruxas*” ou “*cadelas*”, segundo a visão de Acker (2009,

p.203-9): se é muito feminina é bem-vista, porém incompetente; se é assertiva e muito masculina, é mal vista, porém competente (EAGLY e CARLI, 2007 “*apud*” ACKER, 2009, 203-9).

3.4 O SEXISMO NAS ORGANIZAÇÕES

Fora todos os problemas de socialização feminina apontados No subcapítulo ‘2.4 *O Papel da educação sexista na vida profissional*’, que podem levar a uma internalização de um *self* generificado, consequentemente prejudicar as mulheres no mercado de trabalho de maneira geral, ainda persistem outras barreiras próprias de um mundo de organização de trabalho, ainda patriarcal, mesmo as mulheres serem metade da população mundial.

As mulheres representam mais de 40% da força de trabalho global; elas trazem talento produtivo para o mercado de trabalho e controlam US\$ 20 trilhões em gastos anuais do consumidor. Globalmente, existem mais de 126 milhões de mulheres empresárias que iniciam ou administram empresas e 98 milhões operam negócios estabelecidos; essas mulheres inovam e geram oportunidades de emprego (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2015, p. 10 “*apud*” FOSS; HENRY; AHL; MIKALSEN, 2018). Mesmo diante disso, os números de mulheres que realmente detém uma liderança no mundo corporativo, nas organizações de trabalho de maneira geral são muito pequenos. Há de fato um teto de vidro ou regimes de desigualdades que impõem barreiras as mulheres, as impedindo de alcançarem uma real representatividade.

Em 2020, a lista da Fortune 500 contas com apenas 37 mulheres sendo CEOs (*Chief Executive Officer*, cargos de Diretor geral ou presidente da empresa); numa perspectiva global, o percentual é de 7,4%. Dentre as 37 mulheres, apenas três são negras. Em relação à lista Fortune 100, há somente sete mulheres com a liderança, a líder é a CEO Mary Barra, da General Motors. Apesar de alguns avanços quando se fala em tecnologia, a liderança de alguma mulher em empresas de tecnologia na Fortune 500 permanece rara (HINCHLIFFE. 18 de maio de 2020).

Na área de empreendedorismo, embora mulheres consigam abrir tantas empresas quanto os homens, na realidade transcorrem diversos fatores e poucas conseguem crescer. Todos os fatores levam ao machismo e ao patriarcalismo:

Tal fenômeno pode estar associado às condições relatadas pelas empreendedoras brasileiras como: preconceito de gênero; menor credibilidade pelo fato de o mundo dos negócios ser mais tradicionalmente associado a homens; maior dificuldade de financiamento; e dificuldade para conciliar demandas da família e do empreendimento (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2016, p.36).

O que comprova as barreiras de gênero nos empreendimentos em que as mulheres são a maioria tem relação direta com estereótipos, como alimentação e bebida, segmento em que mulheres representam a 16,7% e homens 12,9% (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2016, p.63-4). O que deve ser verificado nesse caso é o porquê da diferença entre os gêneros nos empreendimentos de alimentação e bebida. Segundo o estudo do *Global Entrepreneurship Monitor* (2016), há um alto interesse de mulheres em setores de serviços de catering, bufê e comida com percentual de 13,2% e ambulantes de alimentação com 9,8%. O erro do estudo é o discurso – “*alto interesse*” de mulheres por essa área, o que é uma inverdade, pois não se pode alegar que mulheres necessariamente possuem alto interesse pelos segmentos de serviços e de alimentação e sim se deve buscar o porquê disso.

Na verdade, a predominância de mulheres nesse ecossistema de empreendimentos revela as grandes barreiras de gênero que impedem ou dificultam o ingresso em empreendimentos de alto impacto, rendimento, inovação e qualidade, e não em serviços subalternos de cuidados, de alimentação, de beleza e de serviços domésticos (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2016, p.64). Por exemplo, os serviços domésticos não possuem homens, enquanto os serviços de construção não existem mulheres. O que leva a crer que não é por conta de interesse, e sim de como se forma essa situação, que faz com que alguns empreendimentos sejam mais feminizados e outros mais masculinizados.

Muitos são os problemas enfrentados pelas mulheres para construir uma vida profissional, como aponta o PNUD (2019, p.161-2):

O esforço de conciliação das responsabilidades pelo trabalho de prestação de cuidados com o emprego remunerado pode levar à despromoção profissional das mulheres, uma situação em que optam por empregos inferiores ao seu nível de competências e aceitam piores condições de trabalho.... Uma elevada percentagem de mães com profissões remuneradas é defrontada com stress causado pelo sentimento de que a sua opção traz sofrimento aos seus filhos.

Esse relatório do PNUD (2019) (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) fala justamente sobre a divisão sexual do trabalho.

No artigo de Jacqui Barret (nov. 2019, p.1) disposto na revista australiana traz uma chamada de *Hall & Wilcox* para a aceleradora Frank Lab de startups, constatou-se que 95% da liderança dos startups era de homens. Barret (nov. 2019, p.1-2) informa que diante dos 15 anos de trabalho nessa área praticamente nada mudou de liderança feminina. Assim essa pesquisa tentou avaliar quais os principais motivos, e ao que tudo indica existem três principais barreiras: a primeira é a falta de apoio financeiro; a segunda as dificuldades de conciliar a vida familiar e profissional; a terceira as mulheres parecem afastadas de uma carreira inicial por motivos no âmago da psique feminina. Essas três questões prejudicam as mulheres não só no campo da inovação, mas também no empreendimento de forma geral. Como se vê, esses três principais motivos elencados no artigo de Barret (ibidem) mostram os problemas de um *self* generificado aliado as barreiras das organizações de trabalho que promovem desigualdades.

Jacqui Barret (nov.2019, p.2) transcreve ainda que a referida pesquisa descobriu que as dificuldades que as inovadoras possuem vão aumentando drasticamente à medida que os setores sejam mais conservadores e com maioria masculina. E ao refletir sobre cada uma dessas três barreiras vislumbradas por essa pesquisa, a falta de apoio financeiro se verificou ser muito mais problemático para as mulheres, devido ao preconceito na maioria das vezes ser tão sutil que não é percebido nem pelo investidor e nem pela mulher inovadora.

Comprova esse fato a Dra. Dana Kanze (BARRET, nov.2019, p.2), professora assistente de comportamento organizacional na *London Business School*, na busca por apoio financeiro de fundos por um período de cinco anos notou que as perguntas dirigidas a ela e a seu co-fundador eram diferentes. Esse é apenas um exemplo, o que se constatou na pesquisa *Hall & Wilcox* é que quando mulheres solicitam arrecadação de fundos são frequentemente questionadas sobre um ponto de vista negativo, nos problemas que podem dá errado na inovação, o foco é realmente no fracasso; de outra forma os homens ao solicitarem a arrecadação são continuamente questionados sobre o sucesso, a promoção, nos ganhos, no que pode dá certo. E se engana quem acha que as mulheres ao requererem capital de risco e apoio financeiro agem de forma diferente dos homens, a Dra. Dana Kanze (BARRET, nov.2019, p.2), no seu relatório mostrou que praticamente não existe distinções na forma que homens e mulheres se apresentam aos investidores, o que não impediu de as perguntas serem tão diferentes: 67% das perguntas feitas aos empreendedores masculinos eram focadas em promoção, enquanto 66% das perguntas feitas às empreendedoras eram focadas na prevenção.

Quando algumas pesquisas indicam que mulheres têm problemas em arrecadar capital de risco ou não são muito propensas ao risco ou são mais conservadoras não é verdade, as mulheres apenas respondem ao estímulo que recebem. O artigo (BARRET, nov.2019, p.3) traz uma análise em que: se as perguntas dirigidas às mulheres sempre têm um teor negativo, de que não vai dar certo, provavelmente a tendência é as inovadoras possuírem atitudes mais precavidas, preventivas, mais resistente aos riscos. O que possui uma lógica, se o investidor da mulher inovadora se preocupa em prevenção de perdas acarretará nessa mulher atitudes preventivas. Já as perguntas dirigidas aos homens tendem a promoção e ao sucesso e aos ganhos, a tendência é que o homem inovador foque nisto – em ganhos -. Outro fator que distingue na questão do capital de risco e de financiamento do projeto de inovação é que os financiadores tendem a querer que as inovadoras tenham uma ideia e um produto já acabados antes de investirem, porém, os homens não enfrentam expectativas tão altas (BARRET, nov.2019, p.3).

Nesse quesito de arrecadação de fundos e de investimentos para os *startups*, o relatório *Silicon Valley Bank de 2019 (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.11)* percebeu que diante das startups das áreas de saúde e tecnologia nos países: China, Canadá, Reino Unido e EUA que as startups que possuem pelo menos na equipe fundadora uma mulher dificulta a captação de recursos do que quando a equipe fundadora é composta exclusivamente por homens. A chance de só conseguir pequenos investidores é muito maior para startups em que a equipe fundadora tenha uma mulher 22% para 14%. Já em casos de startups com equipe fundadora composta só de homens tem muito mais chances de conseguir investidores grandes. Mais uma prova de que o sexismo que perpassa todos os setores da organização de trabalho.

O segundo grande problema apontado por Jacqui Barret (nov.2019, p.2-3) as dificuldades de conciliar a vida familiar e profissional exposto anteriormente – ‘2.4 *O papel da educação sexista na vida profissional*’; que são problemas da formação de uma socialização feminina, aliados à cultura sexista que impõe o trabalho não remunerado a cargo das mulheres, a divisão sexual do trabalho caracterizando o que é o trabalho feminino e o masculino.

Já a terceira barreira de gênero ainda na pesquisa relatada por Jacqui Barret (nov.2019, p.2) mulheres parecem afastadas de uma carreira inicial por motivos no âmbito da psique feminina, o que se pode avaliar dessa constatação são os problemas de uma infância sexista e binária na psique, na formação do *self* – do eu – em que meninas aprendem a serem mais passivas, a abrir mão em prol do outro, a tantas características

“femininas” que podem influir: “*For example, an unwillingness to sell ourselves, the imposter syndrome, not feeling worthy and facing limiting preconceptions of ourselves and from others, along with needing to feel ‘ready’ before seeking help or further investment*” (BARRET, nov.2019, p.2). São as coisas mais sutis que vem afastando as mulheres da liderança dos startups, de projetos realmente inovadores e promissores.

Relatório realizado anualmente pelo *Silicon Valley Bank de 2019* (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.4-6) em que faz uma contagem de fundadores e altos executivos em startups da área de saúde e tecnologia no EUA, na China, no Canadá e no Reino Unido a estimativa é que: apenas 56% dessas startups possuem pelo menos uma mulher numa posição executiva; 28% das startups tem uma mulher na equipe fundadora; 40% têm pelo menos uma mulher no conselho de administração; 59% das startups têm algum tipo de programa criado para aumentar o número de mulheres na liderança. Neste último quesito, 65% das *startups* que possuíam alguma mulher na equipe fundadora tem programas para aumentar a liderança feminina, contrapartida para 57% se só homens fundadores (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.8).

Outro problema apontado no relatório *de 2019, Women in Technology Leadership* (*Silicon Valley Bank*, 2019, p.4-6), asinala que quando a equipe fundadora das startups é composta só de homens a chance de se ter uma mulher como CEO (Presidente ou Direção geral, *Chief Executive Officer*, em inglês) ou COO (Diretor de operações ou Executivo chefe de operações, *Chief Operating Officer*, em inglês) é basicamente menor do que 5%; normalmente as mulheres são alocadas nos cargos considerados “femininos”; enquanto isso, se a equipe fundadora tiver pelo menos uma mulher, a chance sobe para 50% de se ter uma mulher CEO.

Nesse mesmo tema, do relatório *Women In Technology Leadership* (2019) percebe que ao dividir os dados dos países estudados, a China vem liderando a promoção da igualdade de gênero em suas startups das áreas de tecnologia e de saúde: 70% das startups chinesas tem pelo menos uma mulher em uma função executiva, 50% tem pelo menos uma mulher no conselho de administração; contrapartida os EUA estão do outro lado do espectro, com apenas uma executiva em 53% das startups americanas, já nos Conselhos de Administração apenas 37% das startups dos Estados Unidos têm pelo menos um membro feminino.

No Chile, mais de 50% das empresas de inovação fundadas por mulheres estão em setores de baixo valor agregado e baixa competitividade em comparação com negócios tecnológicos pertencentes a homens (AMORÓS; POBLETE, 2011, s/p “*apud*”

KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, s/p); enquanto o empreendedorismo feminino no Chile em 2013 foi de 25,5% para 40% do empreendedorismo masculino (AMORÓS, KUSCHEL E PIZARRO, 2014, s/p “*apud*” KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, s/p). Outro autor citado por esse relatório foi de Kantis e Diaz (2008, s/p “*apud*” KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, s/p) constatou-se que 56% das empresas inovadoras nas economias em desenvolvimento são fundadas e lideradas somente por homens; enquanto somente 9% das empresas inovadoras são fundadas e lideradas por mulheres, no restante (36%) tanto homens quanto mulheres compartilham a liderança.

Uzzi (2019) também comprovou a importância de pelo menos uma mulher no topo para aumentar as chances de outras mulheres romperem o teto de vidro, quando demonstrou que mulheres e homens precisam de diferentes tipos de redes; na sua pesquisa foi percebido que mulheres que possuem como contato outras mulheres em posições estratégicas, tiveram mais chances de assumir cargos de lideranças do que as que não possuem tais contatos; no caso dos homens, essas redes pouco importam. O trabalho de Vaz (2013, p.785) sobre a representatividade de mulheres nos cargos de chefia do serviço público federal verificou que a ausência de constatação de ocorrência de práticas discriminatórias entre os dirigentes do sexo masculino estava a reproduzir a desigualdade nas instâncias superiores.

A pesquisa mais recente sobre “*Empreendedorismo Feminino no Brasil*”, realizada pelo Sebrae no ano de 2019 (“*MULHERES NA INOVAÇÃO*”, 06 de mar.2020), verificou que mulheres empreendedoras somavam 24 milhões, enquanto de homens 28 milhões; já o número de mulheres à frente de empresas de inovação e tecnologia é desanimador, no levantamento realizado pela Associação Brasileira de Startups (ABStartups) quanto ao empreendedorismo inovador, as mulheres ocupam 15,7% dentre os 12 mil empreendimentos ligados a inovação. As carreiras ligadas a ciência, tecnologia, matemática, engenharia o número de mulheres ainda é muito incipiente (“*MULHERES NA INOVAÇÃO*”, 06 de mar.2020). Em 2018, segundo a ABStartups, o Brasil tinha aproximadamente 6.451 startups estruturadas, dessas empresas - “72% são lideradas por jovens entre 25 e 40 anos de idade” (“*RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA*”. 25 de set.2018).

Atualmente, de acordo com os resultados de uma pesquisa para compreender como se encontra o ecossistema brasileiro a nível de startups da ABStartups com a empresa de consultoria Accenture, (NAOE, 03 maio 2019): 73% das startups se

concentram nas dez maiores cidades brasileiras, o que mostra um nível de aglomeração muito grande nos grandes centros urbanos; 41% das startups precisam de uma tração; 44% das startups atuam na rede de serviços. Numa relação dos maiores startups do Brasil, as conhecidas como unicórnio (termo empregado para designar startups que faturam mais de 1 bilhão de dólares/ano), somam-se seis empresas, pelo menos até fevereiro de 2019, do total de 16 fundadores tem apenas uma mulher a compor esse time, a Cristina Junqueira, cofundadora da startup Nubank.

A ABStartups (“*SÓ 15% DAS STARTUPS BRASILEIRAS SÃO LIDERADAS POR MULHERES: ENTENDA OS MOTIVOS*”, 02 de mar.2020) ao realizar um mapeamento de mais de 12 mil empreendimentos no Brasil, constatou-se que 84,3% são liderados por homens e 15,7% por mulheres. O número é desproporcional quando se leva em consideração que existe 24 milhões de mulheres empreendedoras segundo o Sebrae, nesse quesito quase se iguala ao número de homens. Uns dos problemas pautados além dos já conhecidos como preconceito e a formação de estereótipos que afastam as mulheres de tais ambientes são: fato dos startups terem uma base tecnológica que demanda carreiras nas áreas de STEM (ciência, tecnologia, engenharia, matemática), dificuldades de receber investimentos na visão de Nadir Moreno (“*NADIR MORENO, CEO DA UPS BRASIL, INSPIRA MULHERES QUE VISAM CARGOS DE LIDERANÇA*”, 25 de abr. 2014), presidente da UPS no Brasil e do Grupo de Mulheres Líderes Empresariais. As mulheres continuam sendo a minoria em diversas áreas⁶.

⁶ - Em termos de representação parlamentar, globalmente, as mulheres conseguiram apenas 25% das posições disponíveis, número que cai para 21% em nível ministerial. Globalmente, apenas 55% das mulheres (15 a 64 anos) estão envolvidas no mercado de trabalho, contra 78% dos homens. Existem 72 países onde as mulheres são impedidas de abrir contas bancárias ou obter crédito (GLOBAL GENDER GAP REPORT 2020).

Em todos os setores das áreas científicas parece que as mulheres são sub-representadas, como aponta muito bem Bolzani (2017, p.59), que destaca para a realidade da sociedade científica do país - a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) -, que nos seus 69 anos apenas ocuparam a presidência três mulheres: Carolina Bori (1987-1989), Glaci Zancan (1999-2003) e Helena Nader (2011-2017). A Academia Brasileira de Ciências (ABC), que contabilizando os membros titulares (cientistas radicados no Brasil há mais de 10 (dez) anos, com destacada atuação científica), possui cerca de 518 membros titulares dentre os quais apenas 14% de mulheres em sua composição (“*SOMENTE 14% DE MEMBROS DA ACADEMIA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SÃO MULHERES PESQUISADORAS SÃO SUB-REPRESENTADAS EM TODAS AS ÁREAS DO CONHECIMENTO*”, 21 de ago de 2018). Atualmente, no ano de 2020, na própria página do site da A Academia Brasileira de Ciências (PÚBLICO, ABC, s/d), existe um total de apenas 95 mulheres membros titulares para mais de 500 homens.

Contabiliza-se apenas seis mulheres pesquisadoras nas ciências físicas para setenta e nove homens cientistas físicos. Uma pesquisa *Mulheres na Física: Por que tão poucas? Por que tão lentamente?* (BARBOSA, s/d) da professora e pesquisadora Marcia Barbosa, que avaliou bolsistas de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) entre 2001 e 2011 evidencia que na Física há apenas 10% de mulheres no nível 2 (mais básico) à medida que se sobe na carreira, essa taxa diminui ainda mais.

Já na área química, Bolzani (2017, p.59) chama atenção para o fato de que na Sociedade Brasileira de Química (SBQ), nos seus 40 anos, apenas uma única mulher ocupou a presidência.

Na distribuição do “*número de bolsas ano por grande área segundo o sexo do bolsista*”, nas áreas de ciências exatas e terra, que englobam de acordo com o CNPq as áreas de matemáticas, físicas, químicas, ciências da computação, astronomia, geociências e oceanografia segundo o Currículo Nacional do sistema de Currículos Lattes (PÚBLICO, CNPQ, Áreas Do Conhecimento - Ciências Exatas E Da Terra. s/d) os homens disparam com 66% e as mulheres com 34% (PÚBLICO, CNPq, Séries Históricas até 2015).

Nem a medicina fica de fora dessa sub-representação, posto que a feminização da área médica tem sido um fator que chama a atenção, principalmente quanto ao critério faixa etária, ela tem crescido mais entre os jovens. No grupo de até 29 anos, há predominância de mulheres no percentual de 57,4%; até os 34 anos cai um pouco para 53,7%. Ao se retirar esse critério de faixa etária, os homens continuam sendo a maioria num percentual de 54,4% e as mulheres com 45,6%, de acordo com dados da Demografia Médica do Brasil em 2018 (DEMOGRAFIA MÉDICA, 2018, p.5). A especialidade na medicina é definida por quem conclui a residência e obtém o título via Sociedade de Especialidade Médica, contando que no Brasil cerca de 62,5% têm um ou mais títulos de especialista (DEMOGRAFIA MÉDICA, 2018, p.22). Percebeu-se que algumas especialidades são mais feminizadas e outras mais masculinizadas. Mas ao fazer uma perspectiva geral, a diferença é pouca; nas especialidades mulheres têm percentual de 61,8% e homens 63,9% (DEMOGRAFIA MÉDICA 2018, p.30). As disparidades de gênero vão se estendendo se for levado em consideração o número total de especialidades, no total são 54 especialidades na área médica. Os homens são maioria em 36 especialidades e chegam a representar mais de 70% em 16 delas; em 11 especialidades chegam a 80% de representatividade; em toda a área cirúrgica que se somam 13 especialidades, os homens predominam. Na área mais básica, como cirurgia geral, a presença feminina é de apenas um quinto (DEMOGRAFIA MÉDICA 2018, p.32-3).

O Relatório Global indica que nas áreas como a computação em nuvem, apenas 12% dos profissionais são mulheres; na de engenharia e Data e AI, os números são 15% e 26%, respectivamente (GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2020).

No Brasil, o número de mulheres pesquisadoras que compõe a Academia Brasileira de Ciências na área de engenharia soma-se a 2,5% do total de 518 pessoas (“*SOMENTE 14% DE MEMBROS DA ACADEMIA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SÃO MULHERES PESQUISADORAS SÃO SUB-REPRESENTADAS EM TODAS AS ÁREAS DO CONHECIMENTO*”, 21 de ago. de 2018).

A baixa representatividade de mulheres também se estende para o Prêmio Nobel. As mulheres também recebem menos prêmios por serem menos reconhecidas. O Prêmio Nobel possui as seguintes categorias, Física, Química, Fisiologia ou Medicina, Literatura e Paz. O Nobel foi criado no ano de 1901, e em 1968 foi criado o Prêmio de Ciências Econômicas. Totalizando os prêmios de todas as categorias recebidos, nesses 119 anos do Prêmio Nobel e o Prêmio de Economia que completam 52 anos. Seguem um total 954 prêmios (todas as pessoas), 912 homens laureados para 56 mulheres laureadas, percentual de 5,8% de mulheres laureadas; e 2 prêmios para uma Organização Não Governamental (para a abolição de todas as armas nucleares através de um tratado internacional vinculado e outro para o programa alimentar mundial), desde dezembro de 2020, data programada para as premiações (“*PRÊMIO NOBEL*”, in: Wikipédia, dez. 2020). No prêmio Ciências Econômicas apenas duas mulheres até o ano de 2020 (“*PRÊMIO NOBEL*”, in: Wikipédia, dez. 2020).

Embora, as mulheres concluem mais o ensino médio e a faculdade que os homens, no relatório *Education at Glance 2019*, que avalia a educação nos países que compõe a organização OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), nomeado como “*clube dos ricos*”, conclui sobre uma disparidade de gênero que favorece os homens. Numa faixa etária de 25 a 34 anos com ensino superior o percentual de empregabilidade é de 82% para as mulheres e para os homens é de 89%; mulheres com ensino técnico é 63% e homens 76%; mulheres sem capacitação é 45% e homens 76% (IDOETA, 10 de set. de 2019).

O relatório Global Gap Report 2020 informa que o percentual de mulheres nos conselhos administrativos das empresas o Brasil possui apenas 8,4%, o que fica atrás de vários países da América Latina (GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2020).

Cargo de CEOs mulheres representam 13% (BIGARELLI, 15 de set. de 2019). Apenas 13% das empresas brasileiras têm CEOs mulheres: Pesquisa realizada pelo Insper com a Talenses (TALENSE, INSPERT, 2019) mostra que mulheres somam 26% das posições de diretoria, 23% de vice-presidentes e 16% dos cargos de conselhos.

Entre 2002 e 2014 (1300 filmes) apenas 4% de filmes foram dirigidos por mulheres (4% UM PROBLEMA DE GÊNERO, 2015). Em 85 anos, só quatro mulheres foram indicadas ao Oscar de Melhor Diretor: o prêmio foi dado a uma mulher pela primeira vez apenas em 2010.

Segundo Arruda (“*MULHERES NAS ÁREAS STEM DA USP E A BUSCA PELA EQUIDADE*”, 15 de set. 2021), coordenadora do Escritório USP Mulheres, estudos promovidos pela ONU e UNESCO apontam que mulheres são menos de 30% de pesquisadoras. Pesquisa realizada pela USP (ibidem) apresentada em junho de 2021, juntamente com a Universidade de Wollongong, na Austrália, no evento “*Women’s Research Engineers Network (WREN)*” mostra o número de mulheres nas áreas de engenharia da USP, tendo como marco o ano de 1999 a 2019. Nesses vinte anos, obteve-se uma média de 72% de professores para 28% de professoras nas áreas STEM. Poucas mulheres conseguem ser professoras titulares, num percentual entre 16% e 17%, enquanto os homens numa média de 80%. Na questão de discentes o número se aproxima, mulheres na graduação ocupam 45%, na pós-graduação ultrapassam com 52%, o que gera uma contradição, visto que são inferiores nas carreiras docentes. Percebe-se o fenômeno “*efeito tesoura*” (MENEZES, BRITO, ANTENEODO, 2017 “*apud*” GAUDÊNCIO; QUIRINO, 2021, p.2), conceito muito usado para nomear o fato de que à medida que se aumenta a hierarquia vertical, vai diminuindo a presença feminina. Gaudêncio e Quirino (2021, p. 9) explicam que o nome “*efeito tesoura*” deriva do fato que o gráfico possui um formato semelhante a uma tesoura, porque diminui mulheres no topo: “*Numa referência à sua forma, que lembra uma tesoura aberta, em que duas curvas complementares; no caso a de homens e de mulheres, apresenta afastamento indicando a situação de disparidade*”.

O efeito tesoura é muito verificado nas carreiras das áreas de matemáticas, físicas, tecnologias e afins. São carreiras que se tem a presença feminina na base, mas que diminui a representatividade à medida que vai subindo da graduação para cima. O efeito tesoura exerce uma contribuição para a manutenção da divisão sexual do trabalho.

Os problemas de gênero nas organizações vão muito além do número irrisório de mulheres no topo, visto que as poucas que conseguem chegar ao alto cargo de uma empresa são muito mais cobradas que os homens. Como é o caso do julgamento de Elizabeth Holmes (THOMAS, 9 set.2021), fundadora do laboratório Theranos, empresa de biotecnologia, em 2015 a jovem bilionária foi acusada de fraude, porque sua tecnologia não funcionava como o esperado (ela vendeu tecnologia que prometia detectar várias doenças rapidamente e sem necessidade de agulha). Isso levou a falência de seu startup em 2018 e ainda pode acarretar uma condenação por 20 anos de prisão. O que importa nesta questão é a diferenciação no tratamento que se dá as mulheres líderes e homens líderes, posto que nunca homens no Vale do Silício, que também prometeram uma

tecnologia inovadora e fracassaram ficaram submetidos a uma possível condenação por mais de vinte anos. Com diversos CEOs que causaram prejuízos as empresas, ao mercado e aos consumidores nenhum foi processado criminalmente.

No artigo publicado no jornal New York Times, Ellen Pao (2021, s/p) aponta sexismo na condenação de Elizabeth Holmes e traz diversos casos de fraudes semelhantes em que os homens não obtiveram as mesmas consequências que Holmes (ibidem), alguns nomes, como Adam Neumann da empresa WeWork; O Travis Kalanick, ex-CEO da Uber e Kevin Burns da Juul. Não deixou de ter processo, mas houve acordos e nenhum chegou a um processo criminal.

O Brasil ganha o óscar na questão da desigualdade salarial, sendo o primeiro no ranking ao lado do Chile, dos 42 (quarenta e dois) países analisados pela OCDE – *Organisation for Economic Cooperation and Development* (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) com a maior disparidade entre os salários de homens e mulheres. O salário médio de uma mulher brasileira corresponde a 62% da renda mensal de homens com a mesma escolaridade. A disparidade salarial global entre gêneros é de 44% (PNUD, 2019, p.161). E a coisa não para por aí, as condições de trabalho são mais precárias para as mulheres em todo mundo, sendo o maior número nas funções terceirizadas e no setor informal. Segundo o relatório da Organizações das Nações Unidas (ONU), a questão do empobrecimento é uma situação de gênero. Com o aumento da pobreza e da fome pelo mundo, as mulheres têm sido as mais afetadas (*“RELATÓRIO MOSTRA QUE 70% DOS POBRES DO PLANETA SÃO MULHERES”*, 2010). Existe de fato uma *“feminização da pobreza”*, conceito que surgiu em 1978, por Diana Pearce (1978, p.28-36 *“apud”* NOVELLINO, 2004, p.2) a partir do aumento de mulheres separadas ou divorciadas, cresceu a quantidade de mulheres sozinhas com filhos e chefiando a família.

Se como assinala o estudo do PNUD (2019, p.156), *“as crianças tendem a imitar (nas suas atitudes e ações) o modo como os seus pais dividem o trabalho remunerado e não remunerado”*, como avançaremos em uma distribuição igualitária e equitativa do trabalho não remunerado? As mulheres se cansam mais e têm menos tempo para relaxar com os amigos, familiares e até mesmo se aprimorar intelectual e profissionalmente, porque ela trabalha praticamente sozinha nos afazeres domésticos e de cuidados, de responsabilidade com os filhos. Prova isso o fato de que mulheres disponibilizam quase três vezes mais de seu tempo nas tarefas domésticas e de cuidados. E o próprio PNUD (2019, p.161) assevera que isso reduz a produtividade das mulheres e

de sua inclusão efetiva na economia ativa, por terem menos tempo livre. Há de fato uma sobrecarga mental e física das mulheres.

Nem no mundo acadêmico e na ciência as mulheres se livram dessa sobrecarga e responsabilidade solitária com o lar e com os filhos o - trabalho não remunerado junto com o trabalho remunerado -. Num período de distanciamento e isolamento social, devido à pandemia do Covid-19, é flagrante a hierarquização e divisão sexual do trabalho, como apontam, as revistas científicas ao noticiarem a queda de artigos assinados por mulheres, mesmo que em coautoria (CASTRO; CHAGURI. 22 de may 2020).

Mesmo que muitas mulheres sejam contrárias ao feminismo, infelizmente, muitas mulheres o são, esse fato não muda em nada a sua condição de ser mulher e em vários momentos da vida isso lhe trará inúmeras barreiras e até impedimentos. Nem todas as mulheres têm a consciência de que o fato de serem mulheres, irá lhes acarretar muitos prejuízos ao longo da vida, além de não assimilarem certas dores, tristezas e revoltas dentro de si ao machismo e ao mundo patriarcal, seja ele na esfera da vida pública ou na esfera da vida privada.

Sylvia Walby, em *Theorizing Patriarchy* (1991, “*apud*” BIROLI, 2018), demonstra o quanto o patriarcado ainda se faz presente nos dias atuais, sobretudo como ele se readapta à própria sociedade, principalmente ao próprio capitalismo. Os dois estão intrinsecamente ligados, mesmo com os supostos avanços do feminismo, o patriarcado por ser cooptado pelo capitalismo que se molda e se adapta a cada mudança. Assim algumas conquistas femininas passam a ser mais uma armadilha que propriamente avanços. Parte do mesmo pensamento, o capitalismo e o patriarcado como sendo intrinsecamente imbricados é Christine Delphy (2013a; 2013b “*apud*” BIROLI, 2016, p.725), porque o trabalho não remunerado representa o pilar sustentatório do próprio capitalismo, “*estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens*” (BIROLI, 2016, p.725-6). Isso possibilita que mulheres trabalhem de graça e se ocupem mais com tarefas não valorizadas e não remuneradas, o que proporciona aos homens mais tempo livre para se debruçarem na ascensão profissional, principalmente nas relações de poder e de política (DELPHY; LEONARD, 2004 “*apud*” BIROLI, 2016, p.726).

A questão do trabalho, uma obrigatoriedade hoje para as mulheres, não elimina a cultura sexista da obrigatoriedade para a mulher do trabalho não remunerado. Exemplo disso, é o que a bell hooks (2018, p.81-88), expõe sobre o trabalho ter sido uma grande pauta para as feministas, que acreditavam que alcançariam a libertação, porém é preciso ressaltar que essa luta histórica mais provinha de uma classe substancial de mulheres

brancas da classe média, que propriamente da maioria das mulheres que já eram trabalhadoras, já sabiam de antemão que o trabalho não era libertador e muito menos diminuiria a dominação masculina.

Para hooks (2018, p.81-88) foi o próprio capitalismo que cooptou o movimento feminista, simplesmente empurrou as mulheres da classe média para o mercado de trabalho, porque o trabalho masculino que já era precário crescia exponencialmente, o que fez com que o trabalho feminino fosse fundamental para a manutenção de classe. Foi a inserção da mulher da classe média ao mercado de trabalho que fez com que se mantivesse a classe média. Com a crescente precarização do trabalho, nenhuma família mais poderia ficar sem o trabalho feminino. Com isso, o capitalismo obteve mais mão de obra barata que antes. E as mulheres ficaram sendo a classe mais empobrecida, principalmente no tocante à questão racial.

Biroli (2018, p.31) remete a noção de patriarcado da teórica inglesa Sylvia Walby (1990), que divide patriarcado em: vida patriarcal privada ao explicar, por exemplo, o papel da mulher como anfitriã e a principal responsável pelo cuidado; e patriarcado da vida pública ao se referir nas relações interpessoais, trabalho, mercado e profissão.

Algumas mulheres apenas reclamam, em alguns momentos da vida, da sua condição de ser mulher quando são preteridas ou sofrem algo devido ao fato de serem mulheres, seja na esfera da vida íntima ou familiar – patriarcado da vida privada -; seja na esfera das instituições, relações sociais e profissionais etc. - no patriarcado da vida pública-, porém essas mesmas mulheres não associam que isso é fruto do sexismo e do patriarcado.

No caso do patriarcado na vida privada esclarece Biroli (2018, p.11), quanto ao papel da mulher nesses serviços subalternos não remunerados:

É certo que não correspondeu à superação do patriarcado, aqui brevemente definido como um complexo heterogêneo, mas estruturado, de padrões que implicam desvantagens para as mulheres e permitem aos homens dispor do corpo, do tempo, da energia de trabalho e da energia criativa destas. É ativado de forma concreta, nas instituições e nas relações cotidianas.

Complementa Biroli (2018, p.29) ao explicar patriarcado da vida privada:

Esse é certamente um assunto muito naturalizado, pouco discutido, mulheres na maioria dos países estudam e se profissionalizam e continuam a trabalhar fora depois do casamento, porém aumentam seu trabalho cuidando da casa e de outra pessoa e posteriormente filhos e talvez dos próprios pais ou sogros. É justamente esse bom papel de anfitriã, boa receptora dos familiares, a que liga

nos aniversários e promove as recepções nada disso ainda saiu definitivamente do status de natural. A mulher independente simplesmente faz, além de dividir e contribuir para as contas da casa. Essa é a vida patriarcal privada: se um homem se casa com sua empregada doméstica ou com uma prostituta, o mesmo trabalho e a mesma mulher repentinamente se tornam não remunerados e improdutivos.

Repare que Biroli (2018, p.29) comenta sobre o papel da mulher em ser anfitriã, ter que ligar nos aniversários. Qual mulher que nunca percebeu o quanto o fato de ser mulher basta para a cobrança?

O mesmo acontece no patriarcado da vida pública, nas relações interpessoais, como no trabalho, na profissão e nas organizações basta olhar para algumas estatísticas, como: “*as mulheres trabalham mais, mulheres trabalham 72% a mais do que homens em tarefas domésticas*” (CALEGARI, 8 de mar.2018), ou outra pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) “*mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem*” (PERET, 2018); e quando se trata de meninas e meninos também temos as mesmas disparidades, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística) (PÚBLICO, IBGE, 29 de nov.2017) numa faixa etária de 5 a 13 anos de idade, numa média de horas semanais, as meninas trabalham 6,9 e meninos 5,8 horas semanais; já numa faixa etária de 14 a 17 anos de idade, meninas trabalham em média 12,3 e meninos 8,1 horas semanais.

Assim, percebe-se que as tarefas aumentaram mais para as mulheres atualmente, além de cuidarem de todas as tarefas que já eram impostas a elas (domésticas e de cuidado) ainda tem de se preocupar com o estudo, o mercado de trabalho, as contas, a beleza e em permanecerem sempre jovens. A masculinidade ainda continua ocupando o topo da hierarquia, sendo dispensada da responsabilidade dos serviços dos lares e afetuosos, como cuidar das crianças e dos idosos, e hoje ainda se tem um bônus - de não precisarem mais ter a obrigação de sustentarem ou arcarem com todas as despesas financeiras -. Talvez, Shulamith Firestone (1976, p.77) tenha dito razão quando falou que o feminismo em sua primeira onda se perdeu.

Muitos são os impactos da criação sexista na infância em relação ao mundo adulto, algumas mulheres costumam ter atitudes diferentes dos homens, não que isso seja natural e sim algo construído socialmente. Sheryl Sandberg (2010), como feminista e chefe operacional do Facebook desde 2008, a primeira mulher a ocupar tal posição, tem um olhar que esclarece perfeitamente essa imbricação do sexismo na vida profissional das mulheres:

Mulheres não estão alcançando o topo de suas profissões em nenhum lugar do mundo. Os números contam a história claramente. 190 Chefes de Estado – 9 são mulheres. De todas as pessoas nos parlamentos pelo mundo, 13% são mulheres. No setor corporativo, mulheres no topo, empregos de nível C, diretoria – chegam ao máximo 15%, 16%. Os números não se mexeram desde 2002 e está indo na direção errada. E até no mundo não rentável, um mundo que às vezes pensamos ser liderados por mulheres, mulheres no topo apenas: 20%.

É claro que esse discurso realizado no TEDx por Sheryl Sandberg (SANDBERG, 2010), uma grande executiva da tecnologia, que rompeu o teto de vidro dentro da sua área, não representa a realidade mundial. É sim uma minoria feminina inexpressiva que com seus privilégios de classe, de raça, não identifica a grande massa de mulheres assalariadas, trabalhadoras que não conseguem romper as amarras do capitalismo patriarcal sexista.

Sandberg (2010) foca no papel individual da mulher, o que traz um contexto de um feminismo liberal, não se pode negar que não deve ser esse o foco, sob pena de colocar mais encargo para as mulheres, os problemas do capitalismo, do racismo e do patriarcado ainda impõem barreiras, às vezes, intransponíveis às mulheres. Mesmo assim é salientar a fala de Sandberg (ibidem) no tocante ao *self* feminino, da internalização de uma socialização feminina, que pode travar muitas mulheres em reconhecerem o seu próprio direito de ter ambição, de exigir mais para si, de se acharem competentes e capazes para assumir este ou aquele cargo, de exigirem melhores condições de trabalho, de negociarem altos cachês. Esses aspectos são importantes como exemplos.

Castro e Chaguri (2020) alertam que há de fato distribuições desiguais de poder entre homens e mulheres, essas são a maioria em funções de menos prestígios nas universidades, na ciência de forma geral. É preciso ter cuidado para não naturalizar as diferenças de gênero. De um lado é importante destacar essa perspectiva individual, o olhar de Sheryl Sandberg (2010):

Hoje eu quero focar no que podemos fazer individualmente. Quais são as mensagens que temos de nos dizer? Quais são as mensagens que passamos as mulheres que trabalham com e para nós? Quais são as mensagens que contamos às nossas filhas?

Por outro lado, numa perspectiva de um feminismo materialista, a “*defesa do trabalho em tempo parcial ou em regime de horários flexível como forma de conciliar as duas atividades e garantir a maior participação das mulheres no mercado de trabalho*”

(CASTRO; CHAGURI, 2020) são fundamentais, dentre tantas outras medidas necessárias e urgentes, já que seria injusto e cruel culpabilizar e deixar a cargo das mulheres, individualmente, o rompimento de barreiras estruturadas há séculos da hierarquização de poderes, as mulheres por mais que se esforcem ao máximo, não conseguem ultrapassar tais barreiras.

3.5 SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E O SEXISMO

A Sociologia das Organizações como integrante do campo das ciências sociais traz seus primeiros conceitos já com Émile Durkheim (fato social), Max Weber (ação social, tipo ideal, burocracia), Karl Marx (mais valia, alienação e luta de classes) (RIGO, 2019, p.233 “apud” JAIME; LÚCIO, 2017) e com diversas vertentes como: funcionalismo estrutural, sistêmico, psicologia social e outras que vêm a compor de fato “*microcosmos sociais*”. Nessa linha de pensamento, as organizações de trabalho expressam em escala muito menor e de maneira mais evidente aos olhos do observador as características da sociedade em questão. O ambiente de trabalho como “*microcosmo social fará com que encontremos na organização os grandes vetores de força, valores e polarizações que caracterizam a sociedade envolvente*” (BERTERO, 1975, p.35).

Estudar organizações de trabalho permite, de forma mais clara, observar os valores, afetos, polarizações e características que formam a sociedade em questão. Para Stinchcombe (1965, s/p “apud” BERTERO, 1975, p.35-6) as organizações podem ser objetos privilegiados para o estudo da estratificação social. Pode-se compreender a sociologia das organizações como uma escolha analítica que visa a observação do “*indivíduo organizacional*” com toda sua complexidade. É nesse aspecto que se adentra questões culturais como discriminações de raça, classe, etnia, religião, diversidades, gênero, sexualidade e identidade sexual.

É neste vasto segmento da sociologia das organizações, que surge a problemática da discussão da categoria gênero. Através desta que se pode ter as ferramentas necessárias para a observação das relações entre os indivíduos nos aspectos: machismo, misoginia, discriminações, sexismo e todas essas relações que perfazem na sociedade de forma macro, que se reverberam para dentro dos ambientes organizacionais, posto que o indivíduo leva para o interior do trabalho os pensamentos, as ideologias, a cultura e toda a sua forma de ser. E o sexismo é exatamente essa separação de seres humanos em categorias masculina e feminina. A forma como os trabalhadores representam

desigualdade de gênero, representações de papéis, concepções sobre trabalho de homem ou trabalho de mulher têm como seu ponto de partida a construção histórica do sexismo.

O artigo “*Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações*” (MONTEIRO; AGOSTINHO; DANIEL, 2015, p.427-8) repercute as principais abordagens para se compreender as desigualdades de gênero nas organizações:

A primeira parte do pressuposto de que os homens e as mulheres são essencialmente diferentes devido a um processo de socialização que é distinto. As mulheres foram socializadas para uma feminilidade que lhes impõe traços de personalidade, comportamentos e atitudes que não coincidem com as exigências colocadas pela atividade de gestão e as impedem de progredir na carreira. O segundo tipo de abordagem coloca nas características da situação, e não nos traços de personalidade ou nas motivações intrínsecas, o essencial dos fatores condicionantes das possibilidades das mulheres no mundo do trabalho, dentre os quais a dificuldade de acesso às redes informais (SANTOS, 2010, “*apud*” MONTEIRO, et.al, 2015, p.427-8).

O sexismo se encontra nos ambientes das organizações, como Acker (1989, 1992, 2009 “*apud*” MONTEIRO, et.al. 2015, p.427-8) problematizou em sua tese:

As organizações são sexualizadas porque apresentam regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, ao nível das normas, das práticas organizacionais e ao nível da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de gênero produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações.

Monteiro et.al (2015, p.428) alega que, para Lopes e Ferreira (2009), as relações sociais de gênero são impregnadas por símbolos, imagens e maneiras de comunicação e que podem ser documentadas: “*nos próprios textos, acordos coletivos, classificações de qualificações*”. Essas interações sociais de gênero também são manifestadas nas interações e trocas entre os homens e as mulheres, que inclusive se evidenciam numa troca de dominação e submissão (MONTEIRO, 2005; PADAVIC; RESKIN, 1994 “*apud*” MONTEIRO et.al. 2015, p.428-9).

O sexismo se encontra tão imbricado nas organizações de trabalho, que muitas vezes há um esforço dos trabalhadores e trabalhadoras em assumir o comportamento “*adequado*” ao sexo. Explicita Acker (1989, “*apud*” MONTEIRO, 2015, p.428-9):

Os estudos de análise da conversação têm mostrado que, frequentemente, a interação entre uma mulher e um homem tende a traduzir-se numa relação entre uma pessoa que dá apoio emocional e um agente racional. Tal pode envolver a criação de alianças e exclusões que legitimem a ordem hierárquica nas

organizações (...) Finalmente, em quarto lugar, Acker refere-se ao trabalho cognitivo que as próprias trabalhadoras e trabalhadores fazem, no sentido de entenderem qual é o comportamento "adequado" para uma mulher ou para um homem em cada organização. Tais preocupações levam à escolha do trabalho, do vestuário e da linguagem compatíveis com a categoria sexual a que se pertence. Assim, uma mulher gestora pode impor a si própria a obrigação de resolver eventuais conflitos que surjam entre trabalhadores e, pela mesma lógica, os outros podem esperar que ela o faça, enquanto a um homem gestor se exige que seja claro quanto às instruções a dar ao pessoal, mas não que seja conciliador, por exemplo.

Sendo assim, o sexismo é um dos fatores a se avaliar dentro do estudo da sociologia das organizações sob a categoria gênero.

CAPÍTULO 4 - ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

Quando a próxima geração de meninas presenciar mulheres em cargos de liderança em todos os níveis sociais, com mulheres de vários estilos representados, assim como os homens o são simbolizado. Quando meninas e mulheres puderem dizer que querem ser como aquela ou aquela aí teremos conquistado nosso espaço (HERY STORY: LIDERANÇA, 2016).

Este capítulo, apresenta e discute definições dos ambientes de empreendedorismo e de inovação, para logo em seguida conceituar incubadora e inovação. Posteriormente, quantifica o número de mulheres em incubadoras.

4.1 DEFINIÇÃO DO ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO E DE EMPREENDEDORISMO

Deborah J. Jackson, em *What is an Innovation Ecosystem?* (s/d), considera a palavra ecossistema como algo que se refere a um todo, algo que não pode ser fragmentado, não se pode dividir; quando se une a palavra ecossistema com a palavra inovação, pode-se compreender que é um conjunto de diversos atores com o papel de desenvolver tecnologia e inovação. Para Jackson (s/d), o ecossistema de inovação compreende duas economias distintas e que são amplamente separadas: a economia da pesquisa, que é impulsionada pela pesquisa fundamental; e a economia comercial, que é propagada pelo mercado. O principal objetivo do ecossistema de inovação é ser capaz de criar produtos que gerem lucro e crescimento. São ambientes flexíveis e dinâmicos que não possuem, em regra, uma delimitação geográfica, por isso Meirion Thomas e David Walburn (2017, s/p) menciona que ecossistema de inovação é um ambiente aberto com um sistema complexo que, por vezes, possui diversos atores envolvidos.

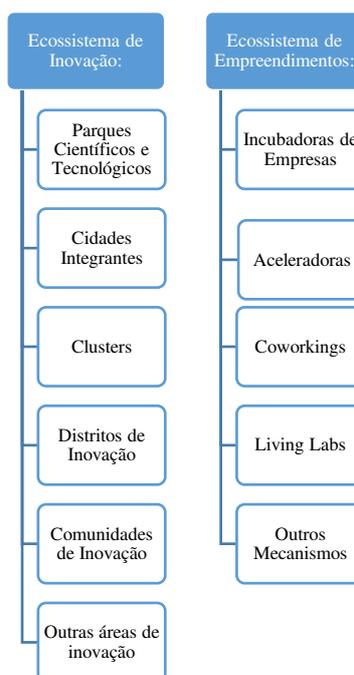
Esse ambiente de inovação e de empreendimento é envolto de várias terminologias, expressões bem típicas, como Capital Empreendedor, referente ao capital ou investimento de risco, sujeito que aportará recursos financeiros para obter uma participação societária no empreendimento; a Pré-Semente é um capital financeiro para ser usado na finalização de alguma etapa ou processo; o chamado Investidor-Anjo, empreendedores altamente experientes que usam os seus próprios recursos, experiência e redes de contatos a fim de investir em negócios com grande capacidade de expansão, a finalidade é buscar retornos significativos. Já o *Equity Crowdfunding* é um financiamento

coletivo para pequenas empresas com o objetivo de posteriormente obter maior lucro, no Brasil ele surgiu em 2014 (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.35-6).

As diferentes denominações sobre os ecossistemas de inovação e de empreendimento perfazem sobre os conceitos oriundos de órgãos oficiais e de não oficiais e de acadêmicos. É na tese *A evolução do movimento de incubadoras no Brasil* (ALMEIDA, 2004, p. 25-45) que se pode retirar denominação acadêmica sobre as incubadoras que será descrito no próximo capítulo.

A tabela extraída do estudo dos órgãos oficiais Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) e Anprotec (Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores) (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.15) ilumina a composição desse universo de *CT&I* (Ciência, Tecnologia e Inovação):

Tab. 1: Tecnologia e inovação



Fonte – Sebrae&Anprotec, 2020

Com o intuito de uma melhor organização, a seguir conceituaremos esses ecossistemas separados em Inovação e depois em Empreendedorismo.

No ecossistema de Inovação, tem-se os Parques Tecnológicos; somente em 1951, surge o primeiro parque, o Stanford Research Park nos EUA (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.18). Tem-se em 1984 o primeiro Parque Tecnológico Científico (PCT) no Brasil, o qual foi marcado por uma fragilidade institucional, fracasso total em seus objetivos

(ALMEIDA; BAETA; TERRA; AGOSTINHO, 2014, p.105). Os PCTs são geradores de fluxo de “*conhecimento e tecnologia entre universidades, instituições de pesquisa e demais atores sociais, institucionais e econômicos*” (TEIXEIRA; EHLERS; TEIXEIRA, 2017; HENRIQUES; SOBREIRO; KIMURA, 2018; TONELLI; COSTA; SANT’ANNA, 2018 “*apud*” SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.19)¹.

Já as Cidades Integrantes são polos de inovação tecnológica com a inserção de diversos processos produtivos que se incorporam a gestão urbana. Os processos tecnológicos e de inovação têm a finalidade de ser um “catalisador de requalificação urbana” (DUARTE, 2005, p.122)².

As Clusters são “*concentrações geográficas de empresas, instituições de ensino superior e pesquisa e outras organizações públicas e privadas*” (de vários portes e características) em segmentos ou áreas de negócio similares; a finalidade é ajudar na colaboração entre empresas; essa concentração permite reduzir gastos e fornecer acesso a diversidades tecnológicas e inovadoras (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.21).

Os Distritos de Inovação são áreas geográficas complexas que permitem o uso de diversos serviços qualificados dentro de um mesmo ambiente, inclusive com moradia, lojas, restaurantes. Verdadeiros bairros destinados ao inovadorismo e altamente conectados (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.21).

Comunidades de Inovação trata-se de um local, uma espécie de celeiro onde os startups, as empresas e as grandes corporações se unem para obter acesso às oportunidades e a novos parceiros. É um ambiente que proporciona essa interação dos startups com grandes corporações para o acesso às grandes tecnologias³ (COMUNIDADE DE INOVAÇÃO, 1/04/2020).

¹ - Normalmente os Parques Tecnológicos são compostos por diversas parcerias, dentro delas a Universidade, o Estado, incubadoras de empresas, entidades privadas, até polos industriais, como por exemplo, o Supera Parque e Inovação e Tecnologia de Ribeirão Preto, administrado pela Fundação instituto pólo avançado de saúde de Ribeirão Preto (Fipase) possui 74 empresas instaladas, Associação do Arranjo Produtivo Local (APL) da Saúde, o Polo Industrial de Software (PISO), além do Supera Centro de Negócios (MULHERES NA INOVAÇÃO, 06 de mar. de 2020).

² - Exemplo de cidades que foram integrantes ou inteligentes é Montreal, que segundo Duarte (2005, p.122) passou a ser denominada em Cidade Multimídia criada a partir de 1998 numa região degradada. Para isso foi preciso a união de diversos atores, a realização de planos de implementação: “tecnológica, econômica, política e urbana”. Envolveu o governo local e nacional, as universidades, as empresas, a população local e toda a cidade em si, os serviços imobiliários.

³ - Exemplos de comunidades de inovação: Campus Google (espalhado em todo mundo, em São Paulo possui diversos colaboradores e inclusive parcerias com startups); Porto Digital em Recife que têm parceria com governo, universidades e empresas, que se ambientou num local que era degradado e foi revitalizado com a construção do Porto, ela possui mais de vinte e dois laboratórios, dois auditórios, quatro salas de

No ecossistema de empreendimentos, pode-se compreender empreendedorismo como um esforço, um experimento de uma invenção de um novo empreendimento ou empresa, que segundo o relatório do Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2001) (SILVA, 2012, p.30) pode ser um negócio autônomo, uma nova empresa ou até mesmo a ampliação de uma empresa já estabelecida, pode ter sócios ou não.

A capacidade empreendedora (E-CAP) é aquela aptidão de abrir novas empresas, em especial no tocante à inovação, desde o marco inicial de startup até grandes empresas (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.7).

No rol do empreendimento, têm-se as aceleradoras, as incubadoras de empresas e os startups que são empresas nascentes. Para que uma empresa nasça e cresça ela precisa de: “*escritórios compartilhados; coworking; incubadoras; aceleradoras; venture builder ou fábrica de startups; centros empresariais; hubs de inovação; living labs; capital empreendedor; investidor anjo; crowdfunding; corporate venture capital*” (ARANHA, 2016 “*apud*” SEBRAE; ANPROTEC; 2020, p.16).

As Incubadoras que fazem parte desse ecossistema de empreendimento será mais bem definida no subcapítulo 4.2 *Ecossistema de Incubadora*, por ser objeto deste estudo.

Startups são conhecidas como uma organização temporária em busca de um modelo de negócio escalável e replicável, segundo Steve Blank (2013, s/p); já a concepção de Ries elencada no relatório *Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders* (KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ. 2015, s/p, “*apud*” RIES, 2011, p.1), startup é uma instituição humana criada para um novo produto sob critérios de extrema incerteza.

Pode-se também apreender sobre startups, é que elas não deixam de ser uma empresa, porém se distinguem de uma empresa tradicional devido ao fato de possuírem “*criação baseada no modelo enxuto do Mínimo Produto Viável (MVP), inovação radical, escalabilidade e adequação ao caos*”. É a partir dessa lacuna criada, que através dos problemas de uma sociedade⁴ surge a possibilidade com a inovação, da criação ou da

treinamento, nove salas de reunião etc. Os membros da comunidade participam da interação porque querem e existe interações e sentimento de pertença entre eles (COMUNIDADE DE INOVAÇÃO, 1 abr. de 2020).

⁴ - Pode-se pensar em startups na solução de problemas de determinada sociedade, por exemplo, imagine a quantidade de lixo eletrônico que o Brasil produz diariamente? A ONU informa que somente 13% do lixo eletrônico é reciclado no mundo inteiro. O Brasil produziu mais de 1,4 milhão de toneladas desse lixo no ano de 2018, porém só recicla 2% desses resíduos. Para onde esse lixo vai e como é tratado? Pois bem, o criador da TechTrash, Caio Miranda, um jovem geógrafo carioca, percebeu esse enorme problema e criou uma solução “*para os 1,4 milhão de toneladas anuais de lixo eletrônico nacional*”. A empresa de Caio Miranda produz a coleta, a destinação, a desmanufaturaç o e a reciclagem. Outro problema é o crescimento no Brasil de pessoas que adotaram a filosofia do veganismo, porém o grande problema é a oferta de pratos veganos para um público cada vez mais crescente, como demonstra a Sociedade Vegetariana Brasileira

combinação de se solucionar problemas⁵. Como muito bem aponta notícia do Jornal Terra (“RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA”. 25/09/2018):

O que torna um startup realmente apta para o mercado é a resolução de uma dor verdadeira. O consumidor é quem valida, na prática se uma solução é eficaz, diz Carlos Junior, CEO da aceleradora de startups Sai do Papel.

Relatório citado pela Sebrae e Anprotec (2020, p.22) “25% das startups criadas no Brasil acabam perecendo em um ano ou menos”, porém quando essa startup é criada em PCTs - Parques Tecnológicos ou Clusters, elas apresentam mais chances de prosperar.

Aceleradoras são apoiadoras que geram um crescimento rápido a empresas que tenham como expandir em altas escalas. Elas geram programas que habilitam as empresas que tenham condições de crescer em várias habilidades. Inclui a entrada da empresa no capital de risco e de investimentos. Há uma incorporação momentânea da empresa ou startup na aceleradora, sendo voltada para empresas já nascidas que podem obter alto rendimento⁶. É diferente da incubadora que gera um espaço e uma rede de apoio e de

(SVB) – crescimento de 40% ao ano. A Gisele de Lucas, percebeu esse problema e inventou e criou a startup iVegan, que é uma plataforma disponível para o Rio de Janeiro e em expansão para outros estados tendo o objetivo de agregar restaurantes que possuem pratos totalmente veganos, esse aplicativo até possui uma geolocalização para mapear o local da pessoa e o restaurante mais próximo (“RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA”. 25 de set. de 2018).

⁵ - Diversos são os exemplos do papel de um startup, a Yesmiles, foi imaginada e criada devido a um acúmulo de mais de 200 bilhões de milhas com 80% desse valor guardado sem uso, como noticia o Banco Central no ano de 2017 (“RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA”. 25 de set. de 2018). Ao olhar para um problema de centenas de milhões de pessoas que possuem milhas surgiu a questão: o que elas poderiam fazer com essas milhas? Ora, esse problema foi visto e solucionado, Yesmiles reúne pessoas que tem milhas acumuladas com programa de milhagem com objetivo a quem quer viajar e não tem pontos; o comprador calcula os valores do seu destino e compram as passagens usando as milhas, o que pode gerar no final desconto de até 70%; os vendedores das milhas vendem o preço que consideram justo. “A empresa se baseia no conceito da economia compartilhada” (“RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA”. 25 de set. de 2018).

⁶ - As aceleradoras também podem apoiar financeiramente através de aporte de capital financeiro muitas vezes em troca de participação societária, o maior foco das aceleradoras são os startups. Aceleradoras tem programa de seleção que inclui diversos serviços muito parecidos com os das incubadoras: mentoria, capacitação, infraestrutura, serviços de apoio entre outros. Muitas vezes a seleção possui certos critérios, exemplo foi o caso da B2Mamy – fundadora Dani Junco - criada em 2016 o objetivo foi acelerar o foco em negócios de mães empreendedoras; para participar da aceleração é preciso se enquadrar em alguns critérios: a fundadora teve que ser mulher, ter base tecnológica e ter mais de um sócio na equipe. As acelerados também são muito importantes, nos últimos três anos a B2Mamy acelerou 170 empresas tendo gerado lucro de R\$2 milhões (MARTINS, 10 de mar de 2020). Outras aceleradoras não são pessoas jurídicas e não cobram participação societária das empresas aceleradas. Costuma ser programas como do banco Itaú: “jornada de mentoria, capacitação e desenvolvimento do programa Aceleração Itaú Mulher Empreendedora, com foco em negócios liderados por mulheres e com alto potencial de transformação socioambiental” (MARTINS, 10 de mar de 2020).

serviços sem se atrelar às empresas; os startups, não têm prazo determinado e são destinados para empresas nascentes e iniciais (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.29).

Coworkings trata-se de um ambiente de negócios mais recente na área de inovação. Os *coworkings* são espaços de trabalho compartilhados com pessoas da mesma empresa ou não, ambiente colaborativo para fazer novos contatos de negócios através do networking (MARTINS, 10/03/2020). Há uma variedade de *coworkings* espalhados, de vários nichos e especialidades. No ano de 2017 o mundo contava com cerca de 14.111 *coworkings*; no Brasil em 2017 tinha em torno de 810, e em 2018 contava com 1.194 (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.30-1). Os *coworkings* oferecem diversos programas como cursos, premiações, eventos e mentorias (MARTINS, 10/03/2020).

A Living Lab trata-se de laboratório vivo formado por muitas pessoas, uma maneira de inovar, que reúne vários coparticipantes: o desenvolvedor, as partes interessadas e os próprios usuários, chamado de “*parcerias-pessoais-pública-privadas*” (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.33-4).

Outros mecanismos são compostos por Venture Builder (VBs)⁷, Os Hubs de Inovação⁸, as Fab Lab⁹.

4.2 ECOSSISTEMA DE INCUBADORA

A incubadora de empresa é um: “*conjunto de empresas reunidas em um ambiente físico que dispõe de instalações apropriadas e infraestrutura administrativa capaz de gerar um ambiente flexível*” (VEDOVELLO, 2001, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.17). Já para Hackett e Dilts (2004, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.21), as incubadoras são

⁷ - Venture Builder (VBs) instituições formadas por empreendedores que compartilham ideias e serviços para criar negócios e empresas que atendam ao mercado; denominadas de “*fábricas de startups*” ou “*estúdios de startups*” realizam uma análise do mercado com propósito de verificar a situação atual (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.32).

⁸ - Os Hubs de Inovação são locais físicos (escritórios, auditórios, etc.) que surgem com a finalidade de propiciar encontros de pessoas e gerar contatos, interação e oportunidades de negócios (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.32-3). Os hubs servem para realizar conexões entre empreendedores, grandes empresas, investidores e outros sujeitos de negócios. Renata Zanuto (MARTINS, 10 de mar de 2020), co-head do Cubo explica que não é qualquer um que pode estar no Hub, também há um processo de seleção e curadoria que fornecem “*selo Cubo*” as que passarem na seleção; o qual proporciona certo grau de confiabilidade para os startups que participam dos negócios com grandes empresas.

⁹ - As Fab Lab, laboratórios digitais⁵, espécie de fábrica digital, que foram criados pelo Centro de Bits e Átomos (Center for Bits and Atoms) do MIT (Massachusetts Institute of Technology), disponível em 120 países com cerca de 1.200 laboratórios. No Brasil surgiu o primeiro Fab Lab em 2010 e em 2019 o Brasil já tinha aproximadamente 95 desses espaços (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.34).

fornecedoras de material de trabalho, serviços e assessoria compartilhados, pessoal técnico disponível, bem como “*é uma rede de indivíduos e organizações*” compreendendo pessoal da incubadora, da universidade, prestadores de serviços e contatos industriais. São vários os serviços que uma incubadora pode oferecer a uma empresa iniciante, seja um espaço físico individual ou coletivo para alocação da empresa, reuniões, palestras, seja um serviço especializado (contábil, financeiro, marketing, jurídico etc.), de treinamento, dentre outros (SILVA, 2012, p.22-3).

As incubadoras promovem e incentivam uma cultura de inovação, daí sua crescente importância no mundo globalizado. Para Santa Rita e Baêta (2005, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.19), elas são importantes para o sistema econômico de um país, pois as incubadoras colaboram para a inovação e progresso tecnológicos. De acordo com os dados disponíveis da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendedoras Inovadoras (Anprotec), (2011, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.18) desde o surgimento das primeiras incubadoras no país até o ano de 2010 “*foram graduadas cerca de 1.500 empresas, as quais faturam mais de R\$ 1,6 bilhão por ano e geram cerca de 13.500 empregos*”. Empresas graduadas - que passaram pelo processo de incubação - geram receitas de R\$18 bilhões, além de tributos e empregos. Até 2019, de acordo com levantamento da Anprotec conjuntamente com o Ministério Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), o Brasil contava com cerca de 363 incubadoras e 57 aceleradoras (CRUZ, 12 ago.2019).

Foi a partir da década de 80 que surgiram as primeiras incubadoras no Brasil, década em que as políticas de ciência e tecnologia foram redefinidas. Em 1984 é criada a Fundação Parque de Alta Tecnologia de São Carlos, a primeira incubadora de empresas do Brasil (ANPROTEC, 2011, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.18). No início da década de 80, após o fim do regime militar, houve o ressurgimento de políticas voltadas para a ciência e tecnologia, baseadas num modelo “*hélice tripla*” (ALMEIDA; BAETA; TERRA E AGOSTINHO, 2014, p.105). Referido modelo envolve três setores: academia, indústria e governo. Com o surgimento das primeiras incubadoras pelo mundo, os conceitos de incubadoras foram se transformando, “*de forma a responder às necessidades das empresas incubadas, inclusive passando a incorporar uma gama de serviços a lhes serem oferecidos*” (ALMEIDA, 2004, p.21).

Na visão de Vedovello (2001, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.17), as incubadoras de empresa são como: “*conjunto de empresas reunidas em um ambiente físico que dispõe de instalações apropriadas e infraestrutura administrativa capaz de gerar um ambiente*

flexível ao surgimento e desenvolvimento de novos negócios”. Já para Hackett e Dilts (2004, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.21) as incubadoras são além de ajudante no processo de crescimento da empresa, também são fornecedoras de espaços físicos, de material de trabalho, de serviços e assessoria compartilhados, de pessoal técnico disponível, bem como “*é uma rede de indivíduos e organizações*” compreendendo pessoal da incubadora, da universidade, de prestadores de serviços e de contatos industriais.

São vários os serviços que uma incubadora pode oferecer a uma empresa iniciante, seja um espaço físico individual ou coletivo para alocação da empresa, de reuniões e de palestras; serviços especializados (contábil, financeiro, marketing, jurídico, etc.), treinamento, dentre tantos outros serviços (SILVA, 2012, p.22-3).

De acordo com artigo do “*Como funcionam as incubadoras de empresas em Santa Catarina?* ” (18 de dez. 2019) as incubadoras costumam possuir três fases no processo de suporte: implantação – desenvolve-se o projeto; crescimento ou consolidação – trata-se do aprimoramento da resolução do produto e posterior comercialização; maturação – a empresa termina e a incubação passa a agir por si mesmo.

As incubadoras trouxeram o surgimento de uma nova profissão que é gerente de incubadora, que tem o papel de desempenhar o suporte comercial, explica Almeida; Baeta; Terra e Agostinho (2014, p.103): a gerência da incubadora ajuda a acelerar o desenvolvimento de empresas iniciantes. A finalidade de uma incubadora é trazer êxito a empresa para que logo se torne independente.

A incubadora é uma hospedeira de empresas, que serve como um aporte a empresas, ajudando-as em todos os sentidos (ALMEIDA; BAETA; TERRA; AGOSTINHO; 2014, p.105). As incubadoras têm um papel de acompanhar, auxiliar as empresas a nascerem e são grandes fortalecedoras da gerência das empresas assistidas.

Têm-se definido pela maioria dos países que as incubadoras possuem três gerações: a primeira, o foco é o local físico de sua instalação, que tenha custo-benefício, além de seu papel transformador da tecnologia gerada pelas universidades – “*technology push*” (GARCIA et Al., 2015; Anprotec 2016 “*apud*” SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.24); a segunda é voltada para a qualidade dos serviços e de mentoria, o “*market pull*” (GARCIA et al., 2015; ANPROTEC, 2016 “*apud*” SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.24); na terceira, o âmago é a aceleração do crescimento de empresas bem sucedidas, para isso a incubadora cria redes de conexão de conhecimentos, facilitadora de recursos, de parcerias. Para Bergek e Norrman (2008, p.20-8 “*apud*” BARBOZA; FONSECA; RAMALHEIRO, 2017, p.61) as incubadoras são reconhecidas como “*agentes de apoio*

ao fortalecimento de empresas recém-nascidas e como ambientes de estímulo para spin-offs universitários”.

As incubadoras possuem o objetivo de minimizar a mortalidade das empresas nascentes, além de possibilitar o aumento do sucesso dos empreendimentos, existe cada tipo de incubadora e cada uma com metas e propósitos diferenciados. Existem incubadoras voltadas para o crescimento econômico, normalmente são as mais tradicionais: incubadoras voltadas para a inovação, que são as das áreas de tecnologia; e as incubadoras que geram economias solidárias com intuito de inserção social, econômica e política de grupos marginalizados (BARBOZA; FONSECA; RAMALHEIRO, 2017, p.62).

Pode-se delinear os tipos de incubadoras, de forma acadêmica e melhor estruturada na visão de Almeida (2004, p.72), quais sejam: as incubadoras tradicionais, que são muito mais ligadas à cópia de produtos e ligados à inovação; as tecnológicas possuem papel preponderante de transferência de tecnologia e da inovação que são produzidas pelas universidades (ibidem, p.21); as incubadoras cooperativas tem uma vertente mais próxima da sociedade civil com o objetivo de criar cooperativas, através de mecanismos como parcerias e contratos (ibidem. p. 80); já as incubadoras privadas são caracterizadas por uma relação empreendedor e incubadora e muitas vezes há um capital mais restrito (ibidem. p. 86).

De acordo com o órgão oficial ANPROTEC, as incubadoras também podem ser elencadas da seguinte forma:

Tab. 2: Tipos de incubadoras segundo ANPROTEC

| Negócio abrigado: | Objetivo institucional: Modelo – Objetivo | Natureza jurídica: |
|-------------------|---|----------------------------------|
| Tecnológico | Universidade – desenv. Tecnológico | Privada – sem fins lucrativos |
| Mista | Participativo – desenv. Local | Pública |
| Tradicionais | Corporativo – fortalecimento institucional | Privada – com fins lucrativos |
| Agroindustriais | Empresarial – Retorno de investimentos | |

| | | |
|------------------------|--|--|
| Culturais e solidárias | | |
| De serviços | | |
| Outros | | |

Fontes: (ANPROTEC, 2012)

No artigo de Vânia Maria Jorge Nassif et. al (jul.dez.2007, p.121), as incubadoras de negócios tradicionais costumam atuar nas áreas mais tradicionais como indústrias, confecções e plásticos; enquanto as incubadoras de negócios tecnológicos são baseadas em empreendimentos que dispõem de tecnologia como o principal elemento e com alto valor; a mista compreende tanto a tradicional quanto a tecnológica.

As incubadoras também podem ser consideradas como fechadas ou Abertas, como elenca Vânia Maria Jorge Nassif et. al (jul.dez.2007, p.121), as fechadas são quando as empresas têm seu espaço físico próprio, normalmente uma ou duas salas pequenas, fora o espaço coletivo usufruído por todos; nas abertas, as empresas incubadas podem se instalar fisicamente em outros locais.

Outra classificação das incubadoras é quanto as empresas incubadas, de acordo com a Anprotec (NASSIF et.al jul.dez.2007, p.121): empresa incubadora ou residente – é a empresa que cria e desenvolve os materiais inovadores, encontra-se no processo de hospedagem na incubadora recebendo apoio e suporte; a empresa graduada ou liberada foi a que cumpriu o processo de incubação, tendo alcançado o desenvolvimento do produto; empresa associada é a que cumpriu o processo de graduação e deseja continuar mantendo algum vínculo com a incubadora ou a que usufrui de serviços ofertadas pela incubadora, mas sem utilizar propriamente o espaço físico.

O trabalho de especialização de Fabiany Manfron Gomes Da Silva (SILVA, 2012, p.14) em Incubadoras de empresas e suas contribuições para o desenvolvimento econômico e tecnológico, relata que tanto para Al-Mubarak e Busler (2011, s/p) a importância das incubadoras de empresas é no papel de transformar conhecimento em produto, sendo um ecossistema propenso à inovação e ao crescimento tecnológico. Os principais objetivos são: “*o desenvolvimento econômico local, reestruturação urbana industrial, transferência de tecnologia, inovação, criação de novas empresas, oportunidades para grupos específicos de empresários, etc.*”. As incubadoras de empresas são grandes geradoras de progresso onde se instalam, posto que geram empregos e fornecem acesso mais rápido ao capital tecnológico; fornecem tributos ao governo; especializam e aperfeiçoam os estudantes, visto que é um intermediário das

universidades e das indústrias; traz grandes oportunidades de incentivo à cultura do empreendedorismo e da inovação (SILVA, 2012, p.17).

De fato, as incubadoras são essenciais para uma cultura de inovação. Na visão de Santa Rita e Baêta (2005, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.19) são primordiais para o sistema econômico de um país, sem as incubadoras há uma ausência de inovação e progresso tecnológicos tão essenciais para o mundo atual. Tão grande a sua importância, que de acordo com os dados disponíveis da ANPROTEC (2011, s/p), do surgimento das primeiras incubadoras no país até o ano de 2010 “*foram graduadas cerca de 1.500 empresas, as quais faturam mais de R\$ 1,6 bilhão por ano e geram cerca de 13.500 empregos*”.

Alguns estudos descobriram a importância que as incubadoras exercem na inovação, Aliomar Silva de Oliveira (2010, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.39-40), que se baseou na incubadora da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), destacou: as parcerias das empresas incubadas com outras empresas com objetivo da inovação, o aumento da receita na maioria das empresas incubadas e o reduzido endividamento.

Outro sucesso é a incubadora de empresas Habitat, pertencente a Fundação Biominas (MG). De 2002 a 2006, a renda da empresa foi para R\$230 milhões e gerou R\$ 29 milhões de tributos, o que é uma prova contundente do desenvolvimento e progresso que é capaz de gerar a criação de incubadoras voltadas para a inovação. A empresa Katal de biotecnologia que estava com problemas após se graduar (terminar a incubação) na Habitat e também obteve o apoio do Ministério de Ciência e Tecnologia e da Finep, tornou-se a única empresa do Brasil de bioquímica com desenvolvimento totalmente nacional. São diversos e incontáveis os casos de empresas que saíram do quase fechamento, com grandes dívidas, para uma total liquidez, e ainda inovaram colocando no mercado produtos inéditos, como a empresa Fotosensores, que se graduou em 1994, no Parque de Desenvolvimento Tecnológico da Universidade Federal do Ceará. Durante o processo de incubação criou “*um dispositivo que auxiliava na identificação de infrações de trânsito*”. Entretanto, Conceição Vedovello e Paulo Figueiredo (2005, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.14) chama atenção que: cada processo de inovação é distinto, o que varia de empresa para empresa, dependerá dos problemas da empresa, de sua capacidade e habilidade em absorver as chances, de criar contatos, dentre tantos fatores.

A última pesquisa que dispõe de dados até 2019, de acordo com levantamento da Anprotec (Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendedoras Inovadoras), conjuntamente com o MCTIC (Ministério Ciência, Tecnologia, Inovações e

Comunicações) mostrou que o Brasil contava com cerca de 363 incubadoras e 57 aceleradoras (CRUZ, 12 de ago.2019). São empresas, que graduadas (passaram pelo processo de incubação), estão gerando lucros de R\$ 18 bilhões, além de tributos e empregos. O Mapeamento dos Mecanismos de Geração de Empreendimentos Inovadores, só no ano de 2017, constatou que as 3.694 empresas incubadas geraram cerca de 14.457 postos de trabalho, com faturamento total de R\$ 551 milhões. (CRUZ, 12 de ago.2019).

Segundo Fabiany Manfron Gomes Da Silva (2012, p.18), a ideia de incubadora surgiu nos Estados Unidos em 1959; contudo, só no ano de 1970, através do Instituto de Tecnologia de Massachussets e das Universidades de Stanford e Harvard, no Vale do Silício, é que efetivamente foram criadas as primeiras incubadoras voltadas para o estágio dos universitários.

No ano de 1986, nascem as primeiras incubadoras baseadas num modelo “*hélice tripla*” (Almeida; Baeta; Terra e Agostinho, 2014, p.105), que envolve três setores: academia, indústria e governo. Tem surgido ainda o modelo de “*hélice quádrupla*”: sociedade civil interagindo e participando com as universidades, indústrias e governo. O Brasil vem buscando construir um Sistema Nacional de Inovação; sistema de aglomerado de instituições que interagem (principais atores são os Poderes Executivo e Legislativo e a sociedade; as agências de fomento; os operadores de Ciência, Tecnologia e Inovação) (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.104-5).

Fraga (2012, p.78) apresenta um marco legal para o início das incubadoras no Brasil, o processo de incubação surge atrelado à história da extensão universitária, à relação da transferência de conhecimento e à parceria das universidades para os estudantes e à comunidade externa em geral através de projetos, cursos, programas, eventos. Trata-se de uma iniciativa interdisciplinar e interinstitucional (PORTAL PROEXC, 04 de jul.2019). A relação do Forproex – Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras (considerada como entidade voltada a definir políticas acadêmicas de extensão) se cruza com o início das incubadoras no Brasil.

4.3 ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

Para Pôncio (12 de jun. 2018), a inovação é o objetivo final de qualquer processo dentro de uma organização, entretanto, alerta que existem dois outros fatores importantes a serem considerados: criatividade e invenção. Pôncio (12 de jun.2018) ao citar Howard

Gardner (1994, p.643-665) pensa a inovação como um objetivo final de qualquer processo. Nesse mundo, as incubadoras exercem papel cada vez mais importante. Se fôssemos fazer uma analogia com um conto ou uma história, esses fatores estruturar-se-iam por: começo, meio e fim, que seriam: criatividade, invenção e inovação. Segundo o autor, é o poder criativo que dá início ao processo de inovação; mas veja: a inovação é o estágio final, primeiro, surge uma ideia, que se colocada no papel, depois, deixa de ser ideia e passa a se chamar invenção e está só poderá ser chamada de inovação se for utilizada, caso contrário, não será considerada inovação.

A inovação é cada vez mais necessária para o crescimento da economia e para o desenvolvimento social, em um mundo cada vez globalizado, em que pesem os retrocessos recentes, que por sua vez só fazem reforçar o crescente papel da inovação. Somente através da inovação é que se permite a transformação do produto ou a criação de um produto melhorado. A inovação tecnológica ou científica é aquela capaz de “criar, incorporar ou transformar” as necessidades em um produto que possa ser comercializado (SILVA, 2012, p.28).

Estudos como da *The New Work Order*, publicado pela *Foundation for Young Australians* (FYA), (EQUIPE INFOMONEY, 7 de abr.2017) mostram como a inovação é importante nos dias atuais, quando afirma que: “*mais da metade dos estudantes do país estão atrás de carreiras que se tornarão obsoletas pelos avanços tecnológicos e automação*”. Mais de 60% dos jovens estão aprendendo e se graduando em áreas que deixarão de existir ou serão fortemente impactadas pela automação, estima-se que em menos de 15 anos ocorrerá esse grande impacto. O relatório dos professores de Oxford, Carl Benedikt Frey e Michael Osborne (EQUIPE INFOMONEY, 7 de abr.2017), da Universidade da Oxford alega que “*um terço de todos os empregos no Reino Unido se tornará obsoleto pela robótica nos próximos 20 anos*”.

A capacidade de inovação (I-CAP) também pode ser vista como a amplificação de ideias inéditas para o local, a região e o mundo que desencadeie impacto nas áreas econômicas, social, ambiental etc. É “*o desenvolvimento de ciência básica e pesquisa, mas também a atividade de fazer com que essas soluções gerem produtos, serviços e tecnologias úteis, que realmente colaborem para a solução de problemas*”. A junção do I-CAP (capacidade de inovação) com o E-CAP (capacidade de empreender) num local específico é medido pelos Negócios Orientados para a Inovação (IDEs) (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.7).

O ecossistema de inovação possui duas dimensões: “*as áreas de inovação (AOI) e os mecanismos de geração de empreendimentos inovadores*”. Cada dimensão tem vários subtipos e espécies que se integram. Os Parques Científicos e Tecnológicos (PCT) fazem parte de um subtipo ou espécie da área de inovação (SEBRAE; ANPROTEC, 2020, p.7).

Cecília Ferreira Miranda et.al (1998, s/p “*apud*” SILVA, 2012, p.36) esclarece a importância da inovação: “*como consequência, aumenta cada vez mais a busca por agentes inovadores que possam atender os anseios do mercado*”. Pode-se citar inúmeras exemplos de grandes empresas que pararam de inovar e foram completamente atropeladas pela inovação, como a empresa secular Kodak (“*A HISTÓRIA DA KODAK, A PIONEIRA DA FOTOGRAFIA QUE PAROU NO TEMPO*”, 10 de out. de 2017) que pediu concordata em 2012; ou mesmo com a indústria tradicional da construção, que com a chegada de novas tecnologias, graças à inovação, tem posto em destaque a insustentabilidade do modelo tradicional – tijolo, cimento -; apenas para esclarecer existem técnicas de construção que são mais eticamente ambientais e que ainda são capazes de “*adiantar de 50 a 70% o prazo de conclusão*”. Sem dúvida nenhuma, é um grande paradigma para as indústrias tradicionais que se não inovarem serão obsoletas. Esse, sem dúvida, é o papel da inovação. Como cita a Diretora do Congresso Latino-Americano de *Steel Frame* (CARREGARI, 27 maio.2019):

O futuro do setor está pautado em soluções inteligentes, eficazes e nas inovações tecnológicas já oferecidas pela indústria. Todos se encantam com os benefícios que os novos recursos oferecem como facilitadores do nosso dia a dia. Chegou o momento de nos encantarmos também com projetos modernos e sustentáveis.

4.4 QUANTIFICAÇÃO DE MULHERES EM INCUBADORAS NO BRASIL

Como se viu na 1.1 Contexto, da Introdução desta dissertação, Almeida et. al. (2014, p.101) já havia informado para uma ausência de dados transparentes sobre as incubadoras quanto à questão de gênero. É do ano de 2014 (ibidem) os últimos dados, até o momento desta dissertação, da composição de mulheres administrando as incubadoras no Brasil e mesmo que naquele ano a proporção tenha sido de 12%, ainda assim, associações como Anprotec não possuem nenhum quesito sobre gênero. E nem mesmo os sites de diversas incubadoras dispõem de informações sobre a questão da presença feminina em seu corpo organizacional (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/d). Com

isso não há como avançar sobre a questão do sexismo nas incubadoras quando o assunto nem se quer é tratado. O gênero nas incubadoras permanece como algo ignorado (A INCIT, s/d).

A Anprotec conta com nove pessoas na diretoria, sendo três mulheres (ANPROTEC, Diretoria, s/d); o Conselho Consultivo de 2020-2021 com nove pessoas tem apenas uma mulher (ANPROTEC, Conselho Consultivo); a composição do Conselho Fiscal é o local onde se tem mais mulheres, das seis pessoas que o compõem, três são mulheres (ANPROTEC, Conselho Fiscal, s/d).

No Site da Anprotec, o Mapa de Associados (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/d) dispõe da relação de todos os associados, no filtro incubadoras tem-se a relação de todas as incubadoras do Brasil que são associadas da Anprotec, porém não fornece nenhum dado sobre a quantificação de mulheres nos ecossistemas de incubadoras. Entrando nos sites de diversas incubadoras para pesquisar a equipe técnica, percebe-se que muitas não têm disponível o nome do corpo diretivo, o que fica impossível verificar a quantidade de mulheres. Outro problema a considerar é que não há, até o presente momento, recenseamento oficial de incubadoras no Brasil. A Anprotec não tem como listar todas as incubadoras do país, justamente, porque só constam no site da instituição, as que são associadas. Como nem toda incubadora é sócia da Anprotec, fica mais difícil fazer essa relação do total de incubadoras.

Como é impossível nesta dissertação verificar com exatidão o quantitativo de Incubadoras, este será limitado ao número de incubadoras da região Sudeste. O site é da *Anprotec* (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/d), *Mapa de Associados*, no filtro foi colocado - incubadoras e região sudeste -. O que levou a um total de oitenta e uma incubadoras nessa região. E para verificar o corpo diretivo de cada incubadora foi preciso ir ao site de cada uma. Todavia, mesmo na região Sudeste, algumas incubadoras não têm essa informação em seus sites.

Abaixo segue uma tabela da relação das incubadoras verificadas que não constam dados em seu site (cerca de cinquenta e três):

Tabela 3: Relação de incubadoras sem informação do corpo diretivo

| Incubadoras | Fonte |
|--------------------------------|---|
| Centro De Referência Incubação | De Em De https://incultec.ufop.br/ |

| | |
|--|---|
| Empresas E Projetos De Ouro Preto - INCULTEC | |
| Centro Incubador De Empresas - CIE | https://www.cietec.org.br/ |
| CIEM - Centro Incubador De Empresas De "Marília Miguel Silva | https://ciem.univem.edu.br/ |
| CINET - Centro Incubador De Empresas Tecnológicas | https://parqtec.com.br/ |
| D. Incubadora De Empresas E Negócios De Design | https://codemec.org.br/ |
| FAROL (IEP - Incubadora De Empresas De Pato De Minas) | https://farolincubadora.unipam.edu.br/in%C3%ADcio |
| IEE - Incubadora De Empreendimento s Para Egressos | Sem site |
| IETEC - Incubadora De Empresas Tecnológicas | http://www.cefet-rj.br/index.php/incubadora-de-empresas-tecnologicas-ietec |
| INCEN/RIO - Incubadora De Empresas E Negócios | https://inaitec.com.br/index |
| NCETEC - Incubadora Mista De Empresas | https://portal.ifs.ifsuldeminas.edu.br/index.php/component/content/article/68-institucional/departamentos/170-incetec |

| | |
|---|---|
| INCIT - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica De Itajubá | http://www.incit.com.br/a-incit/ |
| Incubadora Da CIATEC | Sem site |
| Incubadora Afro Brasileiro | Sem site |
| Incubadora Cultural De São João Da Boa Vista | Sem site |
| Incubadora De Cooperativas De Macaé | http://www.macaee.rj.gov.br/noticias/leitura/noticia/incubadora-de-cooperativas-e-modelo-para-outros-municipios |
| Incubadora De Ciência, Tecnologia E Inovação De Limeira | http://www.limeira.sp.gov.br/sitenovo/simple_hotsite.php?id=23&simple=68 |
| Incubadora De Empresas Cultural | Sem site |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Da UFF | http://incubadora.uff.br/ |
| Incubadora De Empresas De Araras | Sem site |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica De São Paulo IPEN/USP - CIETEC | http://www.cietec.org.br/ |

| | | |
|--|----|---|
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Da UNIMONTES – INEMONTES | De | http://www.inemontes.unimontes.br/ |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Multisetorial | De | http://www.ciaem.ufu.br/incubadora/ciaem |
| Incubadora De Empresas De Itabira – INOVATE | De | Sem site |
| Incubadora De Empresas De Jundiaí | De | https://citjun.jundiai.sp.gov.br/ |
| Incubadora De Empresas E Projetos Do INATEL | De | http://www.inatel.br |
| Incubadora De Empresas De Olímpia | De | http://www.aciolimpia.com.br/ |
| Incubadora De Empresas Do Vale Do Sapucaí | De | http://www.fuvs.br/ |
| Incubadora De Empresas PHOENIX | De | http://www.phoenix.eng.uerj.br/index.php?aed=0 |
| Incubadora De Empresas José João Sans | De | http://www.santabarbara.sp.gov.br/v5/index.php |
| Incubadora De Matão – Acematão | De | http://novo.matao.sp.gov.br/ |
| Incubadora De Empresas Sul Fluminense | De | http://www.incubasulflu.uerj.br/index/historico |

| | |
|--|---|
| Incubadora De Negócios Da ESPM | https://cde.espm.br/incubadora-de-negocios/ |
| Incubadora HUBIZ - Inovação E Negócio | http://inovasorocaba.org.br/incubadora/ |
| Incubadora Empreendimentos Da Economia Criativa E Do Centro De Qualificação Do Empreendimento Criativo | http://riocriativo.com/incubadora/ |
| Incubadora Inova Do Instituto Federal De São Paulo | https://inova.ifsp.edu.br/ |
| incubadora inovara da UNESP | Sem site |
| Incubadora ITUFABC | http://inova.ufabc.edu.br/ |
| Incubadora Municipal De Empresas De Barueri | http://portal.barueri.sp.gov.br/ |
| Incubadora Municipal De Empresas “Sinhá Moreira” – Programa Municipal De Incubação Avançada De Empresas De Base Tecnológica – PROINTEC | https://www.prointec.com.br/ |
| Incubadora Municipal | http://cabofrio.rj.gov.br/ |

| | |
|--|---|
| Tecnológica De Empresas | |
| Incubadora Tecnológica De Empresas Agende Guarulhos | http://www.incubadoraguarulhos.org.br/ |
| Incubadora Tecnológica De Pato Branco – TECPB | http://itec.patobranco.pr.gov.br/empresas/ |
| Incubadora Tecnológica UNIVAP – REVAP | http://www.parquetecnologico.com.br/parque-tecnologico.html |
| Incubadora Zumbi | http://www.zumbidospalmares.edu.br |
| Inova-UFGM- Incubadora De Empresas De Base Tecnológica | http://www.ufmg.br |
| INPRETEX - Incubadora De Empresas | Sem site |
| Nascente Incubadora De Empresas | http://www.nascente.cefetmg.br/ |
| NIDUSTEC - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica E Inovação | http://www.unifal-mg.edu.br/nidustec/ |
| NIT - Núcleo De Inovação E Tecnologia, Incubadora Mackenzie | http://empreendedorismo.mackenzie.br/ |

| | |
|---|---|
| Origem Incubadora De Empresas Inovadoras (IEBTEC) | http://www.iprj.uerj.br/iebttec |
| SUPERA - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica De Ribeirão Preto | http://superaparque.com.br/incubadora/ |
| UNICETEC | Sem site |
| UNITECNE - Incubadora De Tecnologia e Negócios da UNIUBE | http://www.uniube.br/ |

Fonte – (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/d)

Abaixo segue a tabela com as incubadoras que foram possíveis verificar a equipe (cerca de vinte e oito):

Tabela 4: Relação de incubadoras com informação do corpo diretivo

| Incubadoras | Equipe total | Número de mulheres na Direção e Conselho Administrativo | Total de mulheres | Total de homens | Fonte |
|--|--------------|---|-------------------|-----------------|---|
| Biotechtown | 20 | 0 | 10 | 10 | https://biotechtown.com/equipe/ |
| Centro De Design - Escola E Incubadora De Desing E Inovação | 3 | 0 | 0 | 3 | http://www.esdi.uerj.br/incubadora/apresentacao |
| Esaltec | 6 | 0 | 0 | 6 | https://www.esalqtec.com.br/site/esalqtec/ |
| Habitat - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Em Biotecnologia, Química Fina E Informática Aplicada | 20 | 1 | 11 | 8 | https://biominas.org.br/quem-somos/ |
| Habits - Incubadora Escola - Habitat De Inovação Tecnológica E Social | 7 | 3 | 2 | 1 | https://habits.usp.br/nosso-time/ |

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|---|
| Incamp - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Da Unicamp | 5 | 3 | 2 | | https://www.inova.unicamp.br/diretoria/ |
| Incet - Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Da Fundação Educacional Montes Claros | 10 | 1 | 1 | 9 | https://femc.edu.br/portal/femc/pagina/96-colaboradores |
| Incubadora Da Fcetm | 26 | 1 | 6 | 19 | https://www.aciu.com.br/institucional/diretoria |
| Incubadora De Empresas Da Coppe | 1 | 0 | 3 | 0 | https://incubadora.coppe.ufrj.br/a-incubadora/a-equipe/ |
| Incubadora De Desing - Design-Inn | 3 | 0 | 0 | 0 | https://parqtec.com.br/quem-somos/governanca/ |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica – Iebt | 2 | 2 | 2 | 2 | http://www.centev.ufv.br/incubadora/br/equipe |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Da Ufla - Inbatec | 1 | 0 | 6 | 2 | http://www.inbatec.ufla.br/equipe |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Do Lncc | 1 | 0 | 2 | 1 | http://www.incubadora.lncc.br/equipe.html |
| Incubadora De Empresas De Base Tecnológica Tecvitoria | 8 | 2 | 0 | 0 | https://www.tecvitoria.com.br/institucional/ |
| Incubadora De Empresas De Leme - Iel | 3 | 0 | 0 | 0 | https://parqtec.com.br/quem-somos/governanca/ |
| Incubadora De Empresas De Lins | 6 | 0 | 0 | 0 | https://adetec.org/sobre |
| Incubadora De Empresas Em Agronegócios Da Ufrj – Ineagro | 2 | 0 | 0 | 0 | https://institucional.ufrj.br/ineagro/equipe/ |
| Incubadora Do Ifes | 1 | 0 | 2 | 5 | https://incubadora.serra.ifes.edu.br/sobre-a-incubadora |
| Incubadora Do Int | 2 | 0 | 0 | 0 | https://www.redetec.org.br/?p=119 |
| Incubadora Impulso | 2 | 1 | 0 | 0 | http://www.uftm.edu.br/proppg/pesquisa/nuemp/impulso |
| Incubadora Incubados | 9 | 1 | 1 | 1 | https://www.intepp.com.br/index.php/equipe/ |
| Incubadora Profor | 18 | 15 | 12 | 2 | https://www.anpecom.com.br/anpecom/equipe/ |

| | | | | | |
|---|----|---|----|----|---|
| Incubadora Tecnológica Do Gênesis - Puc/Rio | 1 | 0 | 8 | 3 | http://www.genesis.puc-rio.br/ |
| Indetec - Incubadora De Desenvolvimento Tecnológico E Setores Tradicionais Do Campo Das Vertentes | 1 | 0 | 3 | 3 | https://ufsj.edu.br/indetec/equipe.php |
| Itcp - Incubadora Tecnológica De Cooperativas | 2 | 1 | 7 | 10 | http://www.itcp.coppe.ufrj.br/a_itcp_equipe.php |
| Micro Distrito De Base Tecnológica - Incubadora Midilages | 26 | 8 | 0 | 0 | http://www.midilages.com.br/pagina/36 |
| Plataforma Kaeydos | 4 | 1 | 0 | 0 | http://www.kaleydos.com.br/ |
| Tec Campos Incubadora | 12 | 0 | 10 | 2 | https://www.teccampus.com.br/corpo-technico/ |

Fonte – (ANPROTEC, Mapa de Associados, s/d)

Verificou-se que em cinquenta e três incubadoras foi impossível saber a composição da equipe. E as vinte e oito incubadoras que tinham a informação da equipe, doze têm mulheres nos cargos que compõem a diretoria, os conselhos e as coordenações. E dessas doze, apenas três possuem mulheres no topo: 1- na Incubadora de Empresas de Base Tecnológica – IEBT, as duas únicas pessoas que compõem a diretoria são mulheres, uma é da equipe de gestão e outra é diretora executiva; 2- a incubadora PROFOR possui na presidência uma mulher; e 3- a ITCP - Incubadora Tecnológica de Cooperativas tem uma mulher como coordenadora chefe.

Se levarmos em consideração o total de incubadoras, oitenta e uma, com doze mulheres na direção, conselhos e coordenações, o que chega a um percentual de 14,8%; enquanto, ao se verificar as três únicas incubadoras com mulheres no topo, dá 3,7%. Mas se atendermos somente as vinte e oito em que foram visualizadas a equipe, as dozes que compõem cargos de chefia chegam a 42,8%; em contrapartida as três mulheres que realmente romperam o teto de vidro dão apenas 10,7%.

Nessa simples visualização, o que ficou claro foi o fato do número irrisório de mulheres chefiando o cargo máximo das incubadoras. Tem-se apenas três incubadoras como mulheres no topo, porém, na equipe, as mulheres são a maioria. Nas vinte e oito que informam em seus sites a composição do pessoal, verifica-se um total de cento e setenta e nove pessoas compondo tais incubadoras, dessas, oitenta e oito são mulheres, ou seja, um percentual de 49,1%; e as mulheres que se encontram em cargos de direção

ou conselho consultivo somam trinta e nove, o que comprova, praticamente, a paridade de mulheres trabalhando nas incubadoras, mas não no topo.

Como vimos no 1.4 Problema, o último trabalho realizado parece ser de Almeida et.al (2014, p.101) que analisou um percentual de 12% de mulheres administrando as incubadoras mais frágeis.

Logo, faz-se necessário levar a sério a categoria gênero ao se estudar incubadoras no Brasil, pois a omissão desse fator pode levar ao sexismo nas organizações das incubadoras, seja por número irrisório de mulheres administrando as incubadoras, seja por uma genereficação dos cargos dentro das organizações com funções atribuídas às mulheres e outras atribuídas aos homens.

CAPÍTULO 5 - O GÊNERO NO ECOSSISTEMA DE INCUBADORAS DE INOVAÇÃO

Quanto mais a criança amadurece, mais seu universo se amplia e mais a superioridade masculina se afirma. Muitas vezes a identificação com a mãe não mais se apresenta como solução satisfatória; se a menina aceita, a princípio, sua vocação feminina, não o faz porque pretende abdicar: é, ao contrário, para reinar; ela quer ser matrona porque a sociedade das matronas parece-lhe privilegiada; mas quando suas frequentações, seus estudos, seus jogos e suas leituras a arrancam do círculo materno, ela compreende que não são as mulheres e sim os homens os senhores do mundo.

Tudo contribui para confirmar essa hierarquia aos olhos da menina. Sua cultura histórica, literária, as canções, as lendas com que a embalam são uma exaltação dos homens. São os homens que fizeram a Grécia, o Império Romano, a França e todas as nações, que descobriram a terra e inventaram os instrumentos que permitem explorá-la, que a governaram, que a povoaram de estátuas, de quadros e de livros. A literatura infantil, a mitologia, contos, narrativas refletem os mitos criados pelo orgulho e os desejos dos homens: é através de olhos masculinos que a menina explora o mundo e nele decifra seu destino. A superioridade masculina é esmagadora (BEAUVOIR, 2016, vol. 2, p.32-4).

Este capítulo está separado em subcapítulos que tratarão da incubadora de inovação do Instituto de Engenharia e da incubadora de inovação do Instituto da Região Sudeste do Brasil. Esses dois subcapítulos são subdivididos: primeiramente, em uma breve descrição da referida incubadora; logo depois, na escuta das mulheres que trabalharam e trabalham nas respectivas incubadoras, através da história de vida, na modalidade oral, momento em que será apresentada a trajetória das entrevistadas; por último, na problematização do aspecto de gênero nestas organizações de trabalho, que levará em conta os regimes de desigualdade da sociologia das organizações de gênero, sexismo e *self*.

5.1 A INCUBADORA DA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

A incubadora de inovação de uma universidade pública da Região Sudeste do Brasil, que é uma unidade do Instituto de Engenharia, que atualmente abriga 29 startups, criada no ano de 1994 é já apoiou 101 empresas com mais de 1380 postos de trabalho (INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA, A incubadora, s/d); considerada no ano de 2018 como as vinte melhores incubadoras do mundo no ranking da UBI Global e em 2019 considerada como a melhor empresa para se trabalhar no Rio de Janeiro – *Great Place to Work* (categoria Empresa de Médio Porte) e faturou

no ano de 2017 R\$452 milhões (INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA, Indicadores, S/D). O site da incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública é uma grande universidade federal do Brasil, é referência na pós-graduação em engenharias.

O Instituto de Engenharia foi criado na década de 60 (FUNDAÇÃO DO INSTITUTO DE ENGENHARIA, Quem Somos, s/d), e a Fundação surgiu na década de 70 a partir de departamento do Instituto de Engenharia é composta por: Incubadora de Empresas do Instituto de Engenharia, da Incubadora Tecnológica Populares e do Parque Tecnológico. O objeto de pesquisa deste trabalho é a Incubadora de Empresas do Instituto de Engenharia, que foi realizado no ano de 2020 e 2021.

O Instituto de Engenharia, é um grande centro de ensino e de pesquisa em Engenharia da América Latina. Com formação anual de cerca de quinhentos mestres e doutores. O Instituto de Engenharia, com metade dos doze programas de pós-graduação, tem nota máxima no Capes. Possui um complexo laboratório, com mais de cem instalações, o maior da América Latina. Desde a sua criação em 1970, já possuiu mais de 12 mil contratos através da administração da Fundação da própria universidade. Tem como marca de grande sucesso a sua relação com a Petrobrás, uma referência internacional.

Com uma diretoria composta por nove pessoas no Instituto de Engenharia (INSTITUTO DE ENGENHARIA, Diretoria, s/d), sendo quatro mulheres. Possui na direção um homem que, como se mencionou na entrevista, é escolhido pela reitoria da própria universidade e aprovado pelo conselho, que é o mesmo procedimento do Parque Tecnológico. E como se viu nas entrevistas, o Conselho é escolhido por eleição e as mulheres são minorias no corpo. Possui a seguinte estrutura:

Em 1994 surge a incubadora de Empresas do Instituto de Engenharia, objeto desta dissertação (INCUBADORA DE EMPRESAS, A incubadora. O que é, s/d). De acordo com site, a incubadora *“estimula a criação de novos negócios baseados em conhecimento tecnológico e ideias inovadoras. Esse ambiente proporciona ao desenvolvimento de empresas que ofertam produtos e serviços com conteúdo inovador e de alto valor agregado”*. Com 26 anos, já incubou mais de 100 empresas com mais de mil trabalhos extremamente qualificados. Foi agraciada pelo prêmio UBI de *Top Business Incubator Managed by University* e nos anos de 2017 e 2018 esteve entre as vinte melhores.

A Incubadora de empresas possui uma equipe de cinco pessoas, o coordenador é um homem, até o término desta pesquisa e das entrevistas continuou sendo um homem, e

as outras quatro pessoas são mulheres (INCUBADORA DE EMPRESAS, Equipe, s/d). Posteriormente, o site da universidade, objeto desta dissertação, noticiou a morte do diretor atual, a reitoria fez nota de pesar sobre a morte do professor, que aconteceu em 2022. Foram décadas como professor do Instituto de Engenharia, onde teve uma brilhante atuação, ocupou diversos cargos. No site da incubadora (INCUBADORA DE EMPRESAS, Equipe, s/d), que foi acessado no dia 26 de julho de 2022, ainda conste o nome do diretor, não tendo ainda nenhuma substituição.

Cabe ao diretor do Instituto de Engenharia escolha do coordenador da incubadora. Isso porque a incubadora é subordinada ao Instituto de Engenharia, a escolha do coordenador da incubadora não passa pela aprovação do conselho (INCUBADORA DE EMPRESAS, Equipe, s/d). A incubadora com mais de 100 projetos inovadores, já abrangeu mais de 1000 empregos (INCUBADORA DE EMPRESAS, A incubadora. O que é, s/d).

Em 1995 surge a Incubadora Tecnológica que foi a primeira a usar a academia com suas tecnologias a serviço do combate às desigualdades e à pobreza. Graduou cerca de 100 cooperativas com dois mil postos de trabalho. Seu modelo foi replicado em diversos estados e em outros países. Atualmente possui parcerias com vários países e inclusive no estudo sobre a questão climática (INSTITUTO DE ENGENHARIA, Apresentação, s/d).

Em 2008, o artigo de Maria Carolina Nomura (NOMURA, 28 de set.2008) que relata a pesquisa feita com a incubadora ITCP Coppe UFRJ (Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Federal do Rio de Janeiro) juntamente com a Anprotec (Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores), denominado "*Mulheres Empreendedoras: Gênero e Trabalho nas Incubadoras de Empresas e Parques Tecnológicos*", aponta que o número de mulheres gestoras na área de incubadoras era quase metade. Os cargos como: direção, coordenação e gerência eram 46,8% composto por mulheres. A metodologia do estudo foi através de um questionário enviado pela Anprotec às empresas associadas. Das mais de trezentas empresas associadas à Anprotec, apenas setenta e nove responderam ao questionário. Na resposta ao questionário, as mulheres tinham um nível de percepção de discriminação de gênero 8,9% e para 10,1% para preconceito de idade.

Mas um outro relatório, também de 2008, realizado por pesquisadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) trouxe uma percepção diferente e diz que a maioria das mulheres que trabalham em incubadoras se consideraram vítimas do

machismo. O que vem a apontar um cenário diferente, mesmo com o aumento da presença delas nesse ecossistema. O professor Gonçalo Guimarães (“*MULHERES ESTÃO MAIS PRESENTES NO RAMO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA*”, 24 de set.2008) relata que um dos motivos para a maior presença feminina nas incubadoras de tecnologia se dá pelo maior grau de escolaridade das mulheres nos últimos anos, a maioria das pesquisadas tinha pós-graduação.

Outro fator elencado, é que das entrevistadas, 50% que atuam nas incubadoras alegaram receber menos que os homens e 30% disseram serem as provedoras da casa. Essa pesquisa também ressalta que a maior parte das mulheres da incubadora disseram ser a idade o maior índice de preconceito, o que vai ao encontro da pesquisa anterior (NOMURA, 28 de set.2008).

5.1.1 A trajetória das entrevistadas na gerência da Incubadora de Inovação do Instituto de Engenharia

Neste subcapítulo será descrito a narrativa das mulheres da incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública, que foram ouvidas. Será utilizado nome de mulheres importantes relativas à ciência ou a alguma profissão, principalmente as que tiveram alguma contribuição para o feminismo, identificando assim cada entrevistada com intuito de assegurar o anonimato.

Segundo o relato da história de vida da Berta Leitchic¹, a primeira a ser entrevistada por esta universidade, nunca gostou de brincar de boneca, sempre foi mais ligada a jogos e brinquedos de construir. Viveu numa época em que as mães não trabalhavam, mas a mãe dela trabalhava e contribuía para a renda familiar. A mãe era bem rigorosa na educação da filha e do filho e não tinha muito tempo para realizar tarefas como fazer dever de casa com filhos. A Berta Leitchic estudou numa escola que só tinha mulheres, ela lembra que o desejo da maioria das meninas era casar-se. Mais tarde, Berta pediu à mãe para estudar numa escola mista. Fez vestibular de física na PUC e passou em segundo lugar, porém, no segundo ano, percebeu que a física não a levaria a nada, era muita teoria e viagem e a Leitchic gosta de coisas práticas que lhe permitam poder

¹ Berta Leitchic, russa veio para o Brasil em 1912 quando ainda era criança. Com família quase toda de engenheiros, ela se formou em engenharia pela UFRJ (Universidade Federal do RJ de Engenharia) em 1936, já no ano de 1937 junto com Carmem Portinho e outras mulheres fundou Associação Brasileira de Engenheiras e Arquitetas (ABEA). Foi a única engenheira civil que participou da urbanização do Aterro do Flamengo, RJ (SCHUMAHER, BRAZIL, (Org.) 2000. P.105).

construir. Ela gosta de fazer e ver acontecer com princípio – meio – fim. Assim ela fez outro vestibular de desenho industrial numa universidade federal, que na época era dentro da Escola de Belas Artes, tendo sido graduada em desenho industrial.

Na vida profissional, entrou na parte de desenho industrial mais pesado, na parte de desenho de equipamentos agrícolas. No final do curso, o orientador do trabalho, sugeriu a ela fazer mestrado em engenharia de produção na universidade pública federal. Após terminar mestrado, por volta da década de oitenta, conheceu o diretor da incubadora da universidade pública que a convida para trabalhar na gestão de inovação pela própria incubadora, período em que se iniciou os núcleos de formação tecnológica no Brasil. No fim da década de 80, ela e o diretor realizaram um estudo no instituto de engenharia da universidade pública para a OEA (Organização dos Estados Americanos) sobre o nascimento de empresas dentro de universidades, que estavam acontecendo no Brasil, Colômbia, Uruguai, Argentina e México. Nesse estudo, eles começaram a ver as incubadoras e o Parque Tecnológico, que era algo embrionário no Brasil. No ano de 1988 a 2001 ela e o diretor da época iniciaram a construção da incubadora na universidade pública da Região Sudeste.

Posteriormente foram absorvidos pelo instituto de engenharia e foram trabalhar no escritório de transferência de tecnologia da próprio instituto. E assim continuaram com o projeto da incubadora, que demorou muito para ser aprovado na universidade, porque era a primeira incubadora do Brasil e a noção de incubadora era muito incipiente para todos. A proposta da incubadora, que ela e o diretor fizeram, demorou sete anos. O Reitor deu a autorização para aprovar a operação da incubadora em 1994, antes de ser aprovada pelo Conselho Universitário. Depois disso, o diretor, que era o líder do projeto, convidou-a para fazer parte da incubadora. Na época, a incubadora era muito pequena, com oito empresas incubadas e o Brasil tinha cerca de vinte incubadoras. Em seguida, ela passa a ser gerente através do convite do diretor e ele como coordenador da incubadora. Berta Leitchic ingressou definitivamente no ano de 1994

Berta Leitchic da universidade pública tem graduação em física, desenho industrial, mestrado em engenharia de produção e MBA marketing.

Em 2012, o Parque Tecnológico começou a funcionar efetivamente. O diretor que inaugurou junto com ela a incubadora foi ser diretor do Parque Tecnológico, enquanto ela assume a coordenação da incubadora por indicação dele. O diretor manda uma recomendação para a diretoria do instituto, que a aceita para a coordenação da incubadora. Ela ficou como coordenadora até 2019, quando começou seu processo de aposentadoria.

Possui no total 25 anos de tempo de serviço pela incubadora. Ela foi por 18 anos gerente e por 7 anos coordenadora, mas nunca foi diretora. No ano de 2022 se aposentou.

Berta Leitchic esclarece que as incubadoras estão muito vinculadas às direções da universidade, geralmente, a direção que é ligada à área de engenharia, fica com um homem, e a gerência, que representa mais o dia a dia, fica a cargo da mulher. Leitchic informa que a nomeação para os cargos do instituto é por eleição, quem escolhe são os professores, alunos e funcionários. Através da formação de chapa, os candidatos e candidatas mais votados vão para a eleição. O que difere da incubadora, essa é por indicação do diretor do instituto, não passa por eleição.

Esclarece a Berta Leitchic que o instituto de engenharia é uma unidade da universidade pública federal, que é a coordenação dos programas de pós-graduação em engenharia. Já a incubadora dessa universidade pública faz parte do instituto de engenharia, normal que também esteja ligada a engenheiros e com predominância de homens, pois são a maioria nos cursos de engenharia, principalmente em nível de pós-graduação. Por exemplo, as turmas de automação e controle às vezes não tem mulher nenhuma, cita a Berta. O público-alvo da incubadora também é maioria de homens, por ser uma incubadora ligada às engenharias.

Para Berta Leitchic, o que se deve levar em conta é saber qual o percentual de mulheres nos cursos de engenharia da própria universidade. Para ela existem poucas mulheres em posição de destaque nas áreas de ciências de engenharia, por isso esse é o maior motivo para o pouco número de mulheres chefes do instituto de engenharia. Para a Leitchic, a hipótese mais provável é o fato de existirem poucas mulheres na área de engenharias. O que leva a uma questão da mulher nas matemáticas. Ainda o grande peso é dos homens, então é natural os homens alcançarem em maior quantidade o topo, por serem a maioria nas engenharias. As mulheres são muito presas as áreas de humanas e os empregos nas empresas são de maioria áreas técnicas.

A Berta Leitchic percebe que as características femininas se moldam melhor na função de multitarefas. Segue as palavras da entrevistada: *“o cargo de gerência de incubadoras é um faz de tudo: desde verificar se tem papel higiênico, limpeza, manutenção como também discutir grandes negócios”*.

Berta Leitchic diz que nunca sentiu que passou por preconceitos por ser mulher. Leitchic alegou que nos últimos anos os homens estão ocupando os cargos de gerência, algo que é estranho, visto que, na maioria das incubadoras a mulher predomina, por ser um consenso de que é um cargo mais propício às mulheres por serem as características

femininas melhores para lidar na função de gerenciar, segundo a entrevistada é a habilidade de fazer de tudo ao mesmo tempo e ter mais empatia. Por isso ela põe uma pergunta: “*Por que os homens estão ocupando os cargos de gerencia?*”

A entrevistada afirma que no ano de 2019 numa universidade pública federal tem pela primeira vez uma mulher como reitora, a médica Denise Pires de Carvalho, que é da área de endocrinologia e duas mulheres na diretoria. Mulheres como reitora ainda é algo raro.

Berta Leitchic optou por não ter filhos e percebe que se tivesse teria sido muito mais difícil, porque viajava muito, na época era divorciada e se dedicou exclusivamente à incubadora. Porém presenciou algumas mulheres que eram casadas e tinham filhos terem falado que um “*marido especial*” é necessário, sem isso não rola.

Durante a experiência, Leitchic percebeu que mulheres têm mais medo de assumirem grandes responsabilidades e por isso muitas se afastam dessa liderança. Confessa que já trabalhou com mulheres que não tinha ambição em crescer e mudar de patamar e certa vez convenceu uma subordinada a estudar e a querer ascender profissionalmente.

A universidade pública federal – instituição pública – não tem questão de desigualdade de salário entre os gêneros e sim de posição, segundo a narrativa da Berta. Ela percebe que não existe cultura que segregue mulheres em seu ambiente de trabalho, é muito mais por questão de posição do que por salário. Reitera que cresceu dentro dos padrões do funcionalismo público da carreira técnica da universidade. Sendo uma das poucas mulheres engenheiras da sua época, ainda hoje confessa que existem poucas acadêmicas na área de engenharia se comparado com a presença masculina.

Berta Leitchic foi estabilizada como servidora federal após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Sendo servidora federal, a organização se dá pela Lei Federal 8112 de 1990, que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Sendo assim há uma maior igualdade entre os servidores. Na incubadora, havia dois servidores federais: Berta e o diretor, o restante era contratado pela CLT.

Berta Leitchic, ao ser questionada sobre a maternidade, explica que as mulheres que entram de licença gestante ocasionam uma maior quantidade de tarefas e, por ser uma equipe pequena, não há como contratar alguém para ocupar o lugar e por isso as tarefas são divididas, o que sobrecarrega a equipe quando uma se ausenta para a licença maternidade. Nesse momento, ela fica em silêncio e parece pensar quando direciona o

olhar para o canto esquerdo e diz que precisou demitir uma funcionária porque teve um filho atrás do outro. Logo depois tenta se justificar alegando ter que pensar tanto na mulher que tem o direito a ter um filho, como também nos poucos recursos de que dispõe. Ela não confirma quantos filhos a funcionária teve e nem no tempo entre uma gestação e outra. O que ficou evidente foi um certo desconforto com essa questão da maternidade.

Na continuação, Berta Leitchic explica que a incubadora dispõe de um processo gradual de retorno da parturiente, como por exemplo, o uso de férias para reduzir o expediente por até dois meses. Foi o caso de uma funcionária que tinha um mês de férias e ao retornar, trabalhou meio expediente por dois meses. É uma forma de barganha, visto que a incubadora segue tão somente a lei, nenhum direito a mais, porém se consegue uma flexibilidade dos direitos.

Segundo a Berta Leitchic, a incubadora dispõe de programas de incentivos de treinamento para os funcionários. Durante a gestão da Berta com o diretor, a contratação de funcionários era pautada pela avaliação do currículo, com diversidade de pessoal, tendo também trabalhadores homossexuais e homens nos cargos que originariamente são mais destinados às mulheres, como por exemplo, os de secretariado. Ela relata que a incubadora reverteu a ordem de cargos originariamente ocupados por algum gênero, por exemplo, todo mundo tem recepcionista mulher, porém na incubadora os homens passaram a ocupar o cargo de recepcionista e de secretário. O mesmo acontece com a instituto de engenharia, que também tem secretários homens segundo a descrição da Leitchic.

Todavia tal atitude – de reverter a ordem dos cargos ocupados por um gênero em especial – não impede de que outros cargos continuem mantendo uma generificação. Segundo a entrevistada, por conta do aspecto físico, a parte da limpeza só possuía homens, porque eram limpezas muito pesadas e pelo fato de o homem ser mais forte fisicamente, era o mais adequado à tarefa

Informa Berta Leitchic que a coordenação de pós-graduação em engenharia tem mais de 350 professores e mais de 4 mil alunos de engenharia e pela primeira vez uma mulher foi diretora do instituto de engenharia, embora não se recorde em qual período foi.

A entrevistada Berta Leitchic disse que nunca passou por machismo ou preconceito por ser mulher na incubadora; porém, no instituto de engenharia, segundo a fala da entrevistada, soube de casos de sexismo e de mulheres que usaram seus atributos físicos para subir no cargo. A incubadora não possui política que impeça ou previna o

assédio sexual por parte do chefe ou da própria mulher que usa da sedução para conquistar algo. Posteriormente, Berta conta que já passou por situações de homens que usaram da conquista e da sedução com ela, mas que isso nunca a afetou porque levava na brincadeira.

Berta Leitchic conta que a estrutura da incubadora é muito pequena, o cargo máximo é de direção, depois vem gerente e abaixo são os cargos técnicos, estagiários e recepcionistas.

Os critérios de avaliação dos funcionários são de competência técnica, dedicação, capacidade de trabalhar em grupo e de se relacionar com outras pessoas, empatia da pessoa com os outros, a cordialidade e o gostar do que faz. Nesse último critério, ela esclarece que esse é o termômetro para se verificar a competência do chefe, que deve enxergar se o funcionário se adequa na realização daquela tarefa, que cabe ao gestor perceber e avaliar que o funcionário pode ser melhor em outra função. Existe um incentivo da incubadora para que funcionários continuem estudando, como de realizar uma faculdade. Berta Leitchic alega que a incubadora paga metade da faculdade e de cursos de idiomas. Não existe foco no gênero, a incubadora tem uma política de abranger todos da equipe. Há um olhar para o crescimento dos funcionários e funcionárias de incentivo ao estudo, principalmente aos que trabalham nos cargos mais baixos como limpeza, por exemplo, muitos não tinham nem o ensino médio e foram incentivados a realizar. Existe até disponibilidade de uma flexibilidade de horários para aos que querem realmente se aprimorar.

Berta Leitchic percebe que as mulheres têm uma ambição menor do que a dos homens, e existia uma preocupação da entrevistada em incentivar essas mulheres. Relata de um caso de uma mulher que se sentia satisfeita no mesmo cargo por anos e não dispunha de se melhorar, o que a levou a estimular essa trabalhadora, até que ela aceitou a estudar.

Para ela são necessários os seguintes critérios para assumir o cargo de gerente e diretora de incubadora: uma boa formação técnica, coragem, dedicação, assumir os riscos e ser adepto a novidade, amor pelo que faz e ter segurança nas atitudes e ações.

Já a história da Ana Montenegro², a segunda entrevista da universidade federal é um pouco diferente, ela foi contratada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

² Ana Montenegro (1915-2006), feminista, advogada, escritora e ativista política. Colaborou com movimentos progressistas no ano da redemocratização de 1945, filiou-se ao Partido Comunista (PCB) assinado pelo militante Carlos Marighella. Foi também ativista do movimento feminista, criou a União Democrática de Mulheres da Bahia em 1945, participante da Federação de Mulheres do Brasil, Comitê Feminino Pró-Democracia, Liga Feminina do Estado da Guanabara; ajudou a fazer o Jornal Momento

pela Fundação do instituto de engenharia, por isso a sua organização se dá pautada por essa lei e não pela lei dos servidores federais.

A Ana Montenegro teve uma infância bem livre, nunca foi impedida de algo por questão de gênero. Gostava muito de brincar na rua, brincava de tudo e desde cedo tinha um espírito empreendedor, ela fazia mosaicos de papel e vendia na porta da casa dela. Já adolescente, também procurava vender as coisas. Chegou a ter uma sociedade empreendedora com uma amiga para vender bijuterias. Chegou a organizar festas e a ganhar dinheiro com tais organizações. Os pais dela, e principalmente a sua mãe, incentivavam-na a ter independência. Ela nunca recebeu estímulos para o cuidado com o lar e com a cozinha e sim estímulos para estudar. Na infância, sua mãe a matriculou em aulas de piano. Sempre foi boa aluna em todas as matérias. A mãe estimulou muito a vida profissional e sempre influenciava a filha a estudar.

Ana Montenegro é graduada engenharia de produção. E podia ter escolhido qualquer outro curso, pois era boa em todas as matérias, mas como sempre lhe diziam que era muito boa em exatas, acabou escolhendo engenharia. Na turma com quarenta pessoas em engenharia, só tinham seis mulheres.

Ana Montenegro chegou a estagiar na Esso, posteriormente, foi trabalhar na empresa do pai. Quando iniciou o mestrado, surgiu a oportunidade de trabalhar na incubadora, isso em 2001. Começou com cargo temporário e aos poucos foi ganhando mais atribuições, tornando-se gerente da incubadora. Em 2006, foi para o Parque Tecnológico da universidade. No período em que a entrevista foi realizada, trabalhava como gerente de articulações corporativas do Parque Tecnológico. O cargo máximo do Parque também é o cargo de direção, sendo também sempre ocupado por homens.

Segundo as narrativas o dirigente máximo da incubadora é sempre um servidor público, tal disposição consta no regulamento e os demais funcionários são regidos pela CLT.

Ana Montenegro afirma que a escolha do cargo máximo do Parque Tecnológico e do Instituto de Engenharia (instituto de pós-graduação em engenharia) é indicação do reitor e aprovado pelo Conselho Diretor do Parque, visto que ele é ligado diretamente à reitoria. O reitor é escolhido por eleição. A incubadora está subordinada ao Instituto de

Feminino (jornal de mulheres comunistas). Colaborou com a Comissão Feminina de Intercâmbio e Amizade e da Liga de Defesa Nacional Contra o Fascismo entre tantas outras atividades políticas democráticas e feministas. Tendo sido a primeira mulher exilada quando da instalação da ditadura militar de 1964. Ao retornar do exílio continuou na frente feminista e política (SCHUMAHER, BRAZIL, (Org.) 2000. P.60).

Engenharia, a definição da incubadora é da direção do instituto de engenharia e não passa pela aprovação do colegiado. O Conselho é escolhido por eleição e as mulheres são minorias no corpo desse conselho.

A Ana Montenegro sempre buscou crescer no trabalho, tinha ambição de poder implementar e possibilidades de fazer as coisas. Ela é casada e tem filho e reconhece que é difícil para mulheres conciliarem tudo isso. Porém, chama a atenção para o fato de as mulheres sempre buscarem o perfeccionismo: da mulher querer sempre fazer tudo do seu jeito, de colocar defeito nas coisas que o homem faz. Ela se diz uma militante contra o perfeccionismo. E principalmente o fato de as mulheres nunca estarem satisfeitas com suas habilidades. Uma das experiências que teve foi o fato de mulheres, quando candidatas, colocarem que falavam inglês fluente somente se realmente fosse praticamente uma nativa na língua. O contrário acontece com os homens, certa vez um candidato teve uma entrevista em inglês e só pelo fato de ter sido compreendido pelo entrevistador, bastou para se sentir fluente em inglês, enquanto as mulheres vão ao sentido contrário, quando são muito boas tendem a não reconhecer suas atribuições e continuam a se empenhar mais e mais.

Ana Montenegro teve filhos durante o seu trabalho na incubadora e ao voltar da licença maternidade usou as suas férias para retornar de forma suave, trabalhando meio período, o que confirma a informação dada pela Berta Leitchic sobre a possibilidade de usar férias para o retorno em meio período. Montenegro faz um comparativo com o ambiente corporativo e o da universidade, onde no corporativo as mulheres têm horas mais exaustivas e sem flexibilidade e no da universidade, tem possibilidades de a mulher sair mais cedo ou chegar mais tarde para atender ao filho.

Ana Montenegro percebe que suas amigas se sentem muito orgulhosas quando são impecáveis tanto no cuidado com filhos, com o marido, com a casa e com a profissão, por exemplo, uma de suas amigas da incubadora se sente muito gratificada com toda a sua organização do material escolar do filho, com a limpeza da casa e assim por diante. Ela detesta essa cultura da “*mulher maravilha*”, a que faz tudo. Reconhece ser impossível tomar conta de tudo. Montenegro entende que isso tem um preço, provavelmente na saúde mental das mulheres. A mulher busca esse caminho de se amontoar numa teia de multitarefas, o que a faz adoecer. As mulheres que trabalham com ela têm incorporado esse *self* de fazer tudo perfeito e várias coisas ao mesmo tempo.

Diferentemente da Berta Leitchic, a Ana Montenegro não acredita que a mulher seja capaz de fazer muitas coisas ao mesmo tempo. Ela chama isso de mito da “*mulher*

maravilha”. É muito mais da vontade da mulher buscar a perfeição e não aceitar o jeito do outro fazer. Ela acredita isso ser uma invenção e a mídia colabora, principalmente, na época do dia das mães, com comerciais que impõem a figura da mulher fazendo várias coisas ao mesmo tempo. O que a Ana Montenegro confia é que o papel de cuidar é algo muito feminino, embora aceite não ser impossível o homem também fazer essa atribuição.

Na função de chefia, a Montenegro reconhece que a mulher tem mais sensibilidade e cuidado, e isso é o que a diferencia do homem.

Ana Montenegro é casada e tem dois filhos que já são adolescentes. A dinâmica familiar dela foi muito positiva, viajou muito a trabalho e isso ocasionou um peso, porém sempre teve um marido participativo e parceiro, até porque ela conseguiu encontrar um equilíbrio e é avessa ao perfeccionismo.

Pela incubadora ter mais mulheres que homens, não possui nenhum programa ou projeto destinado à mulher; o que se possui é uma política de diversidade. A Ana Montenegro criou um dispositivo para reunião de mulheres empreendedoras na incubadora. Quando foi para o Parque Tecnológico, criou *trajetória X*. No mês de março de 2021, montou parceria com o *Tecno PUC* do Rio Grande do Sul que é um programa para meninas com intuito de estimular desenvolvimento de startup com garotas.

Ana Montenegro não se lembra de ter sofrido preconceitos por ser mulher, mas por ser uma pessoa que não valoriza e não dá atenção a uma posição de quem sofre preconceitos, muito menos a coisas negativas, talvez por isso não se lembre de ter sofrido alguma discriminação de gênero. Muito desse jeito, acredita a Montenegro, ser pelo fato de sua mãe nunca ter dado uma educação generificada, ou seja, nunca foi tratada como menina que tinha que fazer coisas de meninas. Muito pelo contrário, considera-se valente e que parte para cima.

5.1.2 Discussão dos resultados da Incubadora de Inovação do Instituto de Engenharia

A partir do discurso da Berta Leitchic, a primeira entrevistada da universidade federal, nota-se a importância que teve em seu crescimento o fato de não ter dito filhos. Ela optou por não ser mãe e acredita que com isso pode se dedicar exclusivamente à sua vida profissional, principalmente no período que se divorciou. Teve a sensibilidade de perceber durante o tempo em que trabalhou, que as mulheres casadas que conseguiam progredir profissionalmente contavam com marido participativo na vida doméstica e

familiar. O que significaria nas palavras de Sheryl Sandberg (2010): a necessidade de a mulher escolher um parceiro de verdade para conviver, faz-se fundamental para as mulheres nesse ecossistema, porém essa visão traz a responsabilidade única e exclusivamente a cargo das mulheres, ou seja, ou se escolhe não ter filhos ou tenta a sorte de encontrar um homem consciente da sua responsabilidade na divisão das tarefas domésticas. A divisão sexual do trabalho deixa a cargo das mulheres a responsabilidade.

O que se depreende é que o instituto de engenharia e a incubadora parecem ter dois regimes jurídicos distintos, um regido pela Lei 8.112 de 1990 e outro pela CLT. Enquanto a primeira por fazer parte da área de pós-graduação em engenharias, ensino e pesquisa é assumida por professores contratados pela universidade pública, por outro lado a incubadora é voltado para empresas, estimulador de negócios, o pessoal é contratado pela CLT.

Ana Montenegro, a segunda entrevistada da universidade pública, por ter dito filhos teve mais dificuldades para se dedicar totalmente a incubadora, por isso critica tanto a necessidade que percebe de as mulheres se cobrarem tanto serem perfeitas em tudo. A entrevistada Montenegro também ressalta algo que vai ao encontro do que Sandberg (2010) já havia mencionado, o fato de as “*mulheres subestimarem sistematicamente suas habilidades*”, enquanto os homens são muito generosos com eles mesmos, sempre se sentem muito bons, não duvidam de suas habilidades

Como demonstrou a fala das duas entrevistadas, houve uma única mulher diretora do instituto de engenharia e nenhuma mulher assumiu a direção da incubadora. O que comprova um Teto de Vidro na instituição. Talvez com a primeira mulher reitora da universidade desde 1920, a médica Denise Pires de Carvalho, como afirmou as alegações da entrevistada Berta Leitchic e da Ana Montenegro e comprovado no site da própria instituição (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2 de jul.2019) pode ser que com uma mulher na posição mais importante da universidade, algo mude e se tenha mulher no cargo máximo da incubadora. Visto que alguns estudos com outros tipos de organizações de trabalho, citados anteriormente, vem confirmando a importância de uma mulher no topo para que outras subam: o Silicon Valley Bank de 2019 (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.4-6), demonstra que quando se tem pelo menos uma mulher na posição de chefia, as chances de se ter outras mulheres no cargo máximo descem de 50% para 5% quando a chefia é composta só por homens. E a pesquisa de Brian Uzzi (25 fev. 2019) também é interessante ao demonstrar que mulheres precisam de contatos de redes com outras mulheres em posições estratégicas.

O termo Teto de Vidro trabalhado por Vaz (2013, p.765-6) é presenciado no instituto de engenharia (embora não seja o objeto de nosso estudo, mas a partir da fala das entrevistadas e o fato de ter dito apenas uma única diretora num curto espaço de tempo, pode-se deduzir o teto de vidro); e na Incubadora de empresas por ter tido sempre homens no topo da hierarquia é fácil comprovar o teto de vidro, ainda mais porque a maioria das pessoas que trabalham no local são mulheres, que podem ser gerentes, mas não conseguem ser diretoras.

Os Regimes de Desigualdade mencionado por Acker (2009, p.7-11) dispõem de várias barreiras: a primeira, organização geral do ambiente profissional; a segunda, organização do emprego e hierarquia; a terceira, contratação e promoção; a quarta, definição de salário; a quinta, práticas de supervisão e relações interpessoais no trabalho.

A primeira barreira, a organização do trabalho na incubadora de empresas, possui dois tipos de funcionários. Segundo mencionaram as entrevistadas, os que compõem a estratificação superior são sempre servidores públicos, portanto seguem disciplinados pela lei federal 8.112 de 1990, enquanto os demais funcionários são celetistas. Com duas distinções, ou seja, dois regimes jurídicos formam a organização geral do trabalho em ambas as instituições, a incubadora e o instituto de engenharia, esta porque são professores regidos pelo estatuto de servidores federais, e a incubadora pela CLT menos o cargo máximo que é ocupado por servidor como pontuou as duas entrevistadas. Assim, têm-se duas classes de trabalhadores, uns mais protegidos e outros menos protegidos. Aqueles que são regidos pela CLT nunca poderão assumir a direção da incubadora e nem do instituto de engenharia, segundo as informações dada pelas entrevistadas.

O que se percebeu na incubadora é que não há direitos a mais, o que existe de fato é uma flexibilidade, um bem-estar geral no ambiente, não é nenhum modelo nórdico como se viu no capítulo 1. *Introdução, no Contexto* (ZALIS, 8 de nov. 2018), onde países com uma maior igualdade de gênero, como os países nórdicos, têm um capitalismo mais humanizado, que reduzem de fato as distinções de classe, de sexo e de raça (SEBRAE, Agência Sebrae Notícias, 24 de set. 2008, p.2), com a aplicação de vários programas e de benefícios com políticas fortes pró família, de horários reduzidos e trabalho *home office*. Na realidade brasileira com um capitalismo tardio, neoliberalismo, com cada vez menos direitos dos trabalhadores, a incubadora é vista pelas entrevistadas como um lugar agradável de se trabalhar.

Mas não se pode negar que mesmo sendo um lugar descontraído e flexível de trabalho, na fala da Berta Leitchic, a questão da maternidade é um tema desconfortante

para a incubadora. Como se viu, ela, como gestora, demitiu uma mulher que teve muitos filhos. Ao responder sobre os requisitos de avaliação de funcionários há um esquecimento do quesito maternidade, ou seja, mesmo que a empregada tenha habilidades e competências como Berta Leitchic ratifica, tudo isso é esquecido se a trabalhadora tirar várias licenças maternidades, porque a equipe é pequena e prejudica a incubadora.

Na verdade, a situação da maternidade é um problema na incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública. O que se pode pensar em separar dois tipos de classe de mulheres, mulheres que têm filhos e as que não tem filhos; as que seguem o perfil de um corpo descorporificado, assexuado, modelo masculino, e a que precisa se dividir para criar e educar filho e trabalhar. Como vimos no subcapítulo '3.3 *Sociologia das organizações*', Acker (1990, p.151), definiu esse corpo como um corpo abstrato, o corpo masculino, que é corpo neutro, que tem condições de só se dedicar ao trabalho.

Esse bem-estar e esse ambiente de tranquilidade da incubadora foi mencionado pelas entrevistadas na direção do antigo diretor que contribuiu para a criação do instituto de engenharia e da incubadora, que foi coordenador da incubadora, e por último do Parque Tecnológico. O mesmo tipo de ambiente continuou com o atual diretor do instituto de engenharia e com o coordenador da incubadora. O horário de trabalho não é rígido, tem a possibilidade de a pessoa sair mais cedo ou chegar um pouco mais tarde, não se percebeu uma exigência de um controle severo nesse aspecto. Ainda no quesito organização do trabalho, não se notou nenhuma política favorável à família. É permitido usar as férias para um retorno de meio período da licença gestante, mas não existe possibilidade de redução de carga horária ou uma extensão da licença. Visto que a lei que regula as relações de trabalho dispõe de período mínimo de licença gestante, o que implica dizer que pode ser mais tempo, caso assim a organização de trabalho queira.

Na segunda barreira promovida por Acker (2009, p.7-11), organização do emprego e hierarquia, percebeu-se que existe uma hierarquia com classificação dos cargos, porém não se tem um escalonamento vertical de cargos semelhantes, porque a incubadora é um local com número de funcionários bem reduzidos, só existe uma pessoa em cada função, portanto, nesse aspecto, não há uma gradação de hierarquias no mesmo cargo, apenas estagiário/secretário, gerência e direção.

Na literatura de Acker (2009, p.2-3), a terceira barreira, prática de contratação e da promoção quando não objetiva, imparcial, transparente e democrática prejudica mais as minorias como: sexo, classe social, etnia e raça. No instituto de engenharia não se presenciou uma transmissão de poder de forma pessoal como na incubadora, e sim

democrática se levar em consideração a possibilidade de eleição, através da escolha do reitor e da aprovação pelo Conselho, porém como o conselho é composto por minoria de mulheres, isso pode levar a um problema de Teto de Vidro. Talvez aqui esteja o problema – quem faz parte do conselho? Será mesmo democrático se o conselho em sua maioria for composto de homens?

A falta de uma obrigatoriedade de participação mais equitativa dentro dos conselhos pode levar a um problema de gênero nas escolhas ditas democráticas. O que difere muito da incubadora, objeto de nosso estudo, como se viu largamente, o diretor do instituto de engenharia escolhe a pessoa que ocupará o cargo máximo da incubadora e quem escolhe o diretor do instituto de engenharia é o Conselho. Não existe nenhuma eleição, nenhum regulamento dentro da incubadora que disponha de cotas para mulheres ou temporalidade de direção ou que o nome escolhido pelo diretor do instituto de engenharia possa ser ratificado por algum colegiado ou conselho. O diretor do instituto de engenharia indica quem ele quiser, o que pode gerar outro percalço para o rompimento do teto de vidro e provavelmente uma rede de contatos informais que vem beneficiar mais homens do que mulheres. A contratação não transparente e sem critérios objetivos e claros são barreiras para a ascensão de mulheres aos altos cargos.

Ainda na terceira barreira, contratação de pessoal e promoção, segundo a Berta Leitchic, a contratação de pessoal que trabalha na incubadora é feita pela avaliação do currículo; a promoção é baseada em critérios objetivos e subjetivos.

A estrutura da incubadora de empresas do instituto de engenharia possui mais mulheres que homens, porém, o topo da carreira, somente homens compõem. Com maioria no conselho de homens, há sempre um homem como reitor, pelo menos até 2019, realmente fica mais difícil para as mulheres alcançarem o topo. Vaz (2013, p.772) esclarece em sua pesquisa sobre teto de vidro no serviço público, que nos cargos em que existe livre nomeação e exoneração, ou seja, sem passar por um processo transparente e democrático, cargos do topo são predominantemente compostos por homens.

Acker (2009, p.7-11) salienta para a generificação dos cargos dentro das organizações. Nessa perspectiva, a incubadora, o que se presenciou é uma diversidade, mulheres ocupando cargos que antes eram tomados por homens e homens em cargos que eram designados para mulheres. Porém, notou-se uma generificação acerca de um determinismo biológico, no fato de homens ocupando cargos de limpeza mais pesada, por serem considerados mais fortes; mulheres como gerentes por serem vistas como realizadoras de inúmeras tarefas e possuidoras de um dom mágico da empatia e da

sensibilidade. Esse critério biológico é muito destacado pela Kanter (1977) e Wacjman (1998) (“*apud*” ACKER, 2009, p.9).

O artigo *From glass ceiling to inequality regimes Du plafond de verre aux régimes d'inégalité* (ACKER, 2009, p.5-7) discrimina as barreiras de gênero que dificultam a ascensão de mulheres, dentre vários obstáculos não foram encontradas distinções salariais, que é a quarta barreira elencada por Acker (ibidem), definição de salário.

Na quinta barreira, práticas de supervisão e relações interpessoais não se verificou entre as entrevistadas que a prática de supervisão seja afetada pelo gênero, raça e classe do supervisor. Não se tem como mensurar as diferenças na forma de homens e de mulheres serem gerentes, porque só mulheres são gerentes e os homens se localizam no cargo máximo.

Sob a luz do trabalho de Lombardi (2008, p.63-5), *Engenheira & Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica*, verificou-se seis dispositivos de entrave ou impasses para a elevação aos postos de comando. Não se percebeu na incubadora, o primeiro entrave, que é a desvalorização das ditas especialidades femininas. A Berta Leitchic citou que é visto o grau de empatia e de capacidade de interação na avaliação para a promoção, características mais atribuídas às mulheres, bem como a produtividade, a dedicação, entre outros.

Não se tem como confirmar, embora com muitas ressalvas, se existe o segundo quesito proposto por Maria Rosa Lombardi (2008, p.63-88) e também mencionado por VAZ (2013, p.769), que um espaço de troca de poder informal, que favorece mais os homens. Isso porque a escolha do diretor da incubadora é apenas decisão pessoal do diretor do instituto de engenharia, o que realmente leva a um entrave para as mulheres.

No terceiro quesito, ainda no trabalho de Lombardi (2008, p.63-6), a exigência de maior disponibilidade e dedicação se fizeram presentes, principalmente por ser uma equipe muito pequena, o que em todas as entrevistas ficou claro que dificulta e muito para as mulheres que têm filhos e família, e no caso de a mulher decidir ter mais de um filho correrá risco de ser excluída.

Entre as entrevistadas não existe o quarto dispositivo de entrave, que é a ressalva de a mulher assumir posições de chefia, se bem que na visão da entrevistada Berta Leitchic, as mulheres possuem certo receio de se lançarem a cargos do topo.

Já o quinto entrave exposto por Lombardi (2008, p.63-6) em que VAZ (2013, p.769), entende que é o fato de as pessoas terem dificuldade de serem comandadas por mulher, não se tem como avaliar, pois, a equipe é pequena e às vezes com uma gerente

tem apenas um estagiário ou técnico; de outra forma eu teria que entrevistar toda a equipe para que pudesse analisar a percepção de cada um.

O sexto e último entrave elaborado no trabalho de Lombardi (2008, p.63-8), a avaliação de desempenho não é totalmente baseada no modelo masculino, pois também é levado em conta aspectos de empatia, de socialização, de gostar do que se faz, de ter boas relações com os outros, porém é preciso dedicação de um corpo desprovido de outros compromissos tão importantes como a profissão, tais como: família, filhos, cuidados domésticos. O que se pode apreender pela escuta de cada entrevistada é que aquela que tem filhos precisa terceirizar o serviço, tanto o de cuidados como de educação com os filhos, e também das tarefas domésticas ou ter um marido com maior disponibilidade de tempo e participativo. Isso porque a divisão sexual do trabalho tem esse efeito, de terceirizar os serviços ou de delegar a outras mulheres, normalmente de classes inferiores, o serviço de cuidado e das tarefas domésticas.

Como se viu, o trabalho de Uzzi (25 fev. 2019), que avaliou a importância do contato de redes de mulheres com outras mulheres em posições estratégicas para alcançar o topo na carreira. Parte do mesmo posicionamento o relatório *Silicon Valley Bank de 2019 (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.4-6)* e o trabalho de Vaz (2013, p.785). Todos esses corroboram que as chances de mulheres alcançarem o cargo máximo numa empresa se dá quando outras mulheres estão em posições de comando e de poder. Isso foi presenciado na incubadora, visto que, sempre quem ocupou a reitoria na universidade pública estudada foi um homem, e o conselho que homologa ou ratifica o nome indicado pelo reitor para o instituto de engenharia e para o Parque Tecnológico quase não tem mulheres em sua corporação, portanto sempre homens brancos na posição de diretor do instituto de engenharia e do Parque, e aquele que decide quem será o coordenador da incubadora é o diretor do instituto de engenharia. É uma contradição sendo a equipe da incubadora majoritariamente feminina e um único homem a comandar essas mulheres. Normalmente as práticas de contratação e de promoção nas organizações seguem a máxima de que: os escolhidos sejam parecidos com quem escolheu (ACKER, 2009, p.10); portanto, a estrutura anterior a 2019 (quando ainda era reitor homem), não tinha mulher diretora do instituto de engenharia, nem do Parque e muito menos na incubadora, o que pode vir a mudar diante da morte do coordenador da incubadora, com a primeira mulher reitora, a incubadora pode ter pela primeira vez uma mulher no topo.

Existe uma ausência de comprovação de práticas discriminatórias nas falas das entrevistadas, muito pelo fato de que a equipe é composta em sua maioria por mulheres.

Esse número de mulheres como gerentes e em posições estratégicas são sim importantes para uma maior igualdade de gênero, mas por si só não rompem o teto de vidro, o que mais parece é uma estrutura ainda patriarcal em que os homens são os ocupantes do cargo mais alto e comandam uma equipe toda composta de mulheres. Se a equipe sempre foi maioria feminina, levaria a crer que existiria maior probabilidade de se ter também na sua maior parte do tempo mulheres como chefes. Vaz (2013, p.785) já salientou que a falta de reconhecimento do sexismo e de práticas desiguais de gênero dos dirigentes masculinos traz maior ocorrência de desigualdades, principalmente nas instâncias superiores.

Quando foi questionada sobre alguma política de gênero, como cotas, promoção ou incentivo para que mulheres cheguem ao topo, a entrevistada Berta Leitchic alegou que cotas seriam para homens, visto que a equipe é predominantemente feminina. Por um lado, existe razão de ser do comentário, porém o estranhamento é que sempre foram predominantemente mulheres trabalhando, gerindo, realizando o trabalho mais pesado e não conseguem de fato comandarem a incubadora. Principalmente porque o início da formação das incubadoras foi comandado por mulheres e por que elas não assumiram? O que parece se assemelhar a história da programação, que foi exposto no subcapítulo 2.4 O papel da educação sexista na vida profissional.

É importante uma política organizacional de gênero, de raça e de classe que seja algo acima do gestor máximo. Um estatuto, um regimento, normas éticas que compreendam e enfrentam as discriminações, o sexismo e o modelo patriarcal, que seja além do ocupante atual do cargo. Pois gera uma prevenção para que a próxima gestão não siga por caminho contrário as questões éticas e que lute por uma maior paridade de gênero, de políticas que gerem bem-estar a todos.

Por isso as cotas e políticas afirmativas ainda são as melhores soluções, primeiro porque geram reconhecimento do sexismo, segundo porque são atitude de se fazer alguma coisa frente à problemática de gênero e que geram consequências a longo prazo. Para Vaz (2013, p.772) as cotas são sim importantes, sozinhas não resolverão o problema da desigualdade, mas ajudam, mesmo em setores que possuem um grande percentual de mulheres, as cotas, se bem definidas, promovem maior igualdade de condições. Maria Teresa Citeli (“*apud*” 2000, p. 55-6) no artigo que analisa o trabalho de Sandra Harding (1996), percebe que mesmo com os problemas que as cotas podem trazer, ainda sim geram muitos avanços, as cotas trazem para a superfície o problema do gênero.

Connell (2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2016, p.2-3) já disse que quando a empresa não dispõe de reconhecer e de tratar a cultura organizacional, que levem às discrepâncias de gênero, de classe e de raça, continuará a manter o modo patriarcal.

Esta pesquisa também vai ao encontro do trabalho de Almeida et. Al (2014, p.101-2) em que mulheres não chegam ao cargo máximo em grandes incubadoras. A universidade federal analisada por essa dissertação com sua incubadora e o instituto de engenharia possuem grande reconhecimento na América Latina e grandes prêmios. Embora com predominância feminina nos cargos de gerência, elas são comandadas por diretores e coordenadores homens.

Como este trabalho foi realizado a partir de uma interseccionalidade, não se pode deixar de notar que não existe nenhuma pessoa negra em ambas as incubadoras. Acker (2009, p.4) também verificou que a maioria das empresas encaixam pessoas nos cargos de acordo com a classe social, com o sexo e com a raça. O que vem a perpetuar também o racismo: a crença de que mulheres negras melhor se encaixam em determinadas funções (ACKER, 2009, p.7). Mas para comprovar essa questão seria necessária uma avaliação em toda a equipe de trabalhadores da incubadora, assim se poderia constatar se de fato os serviços, como por exemplo de limpeza, são ocupados em sua maioria por pessoas de cor negra. O que se presenciou é que a equipe de gestão composta por: direção, gerência, coordenação e assessoria somente são ocupadas por pessoas brancas.

Na hipótese testada de um *self* generificado, não se percebeu nas entrevistadas nenhuma “*deficiência feminina*” como: “*falta de confiança, falta de gestão estratégica, menor resistência ao estresse e às pressões*” como vislumbrado nas pesquisas de Daniela Verzola Vaz (2012, p.785) e na de Maria Rosa Lombardi (2008, p.63-89). As entrevistadas demonstraram ter confiança, coragem, autoestima, independência e ambição de crescerem. Porém a lógica parece bem clara, essas mulheres podem ser consideradas minorias, visto que compreendem um percentual irrisório de mulheres líderes nas carreiras STEM. Tanto a Berta Leitchic quanto a Ana Montenegro tiveram uma infância onde puderam manifestar maior liberdade e equidade no brincar com objetos considerados tanto de meninos como de meninas. Ambas tiveram uma presença materna independente, as respectivas mães trabalhavam fora, incentivavam muito as filhas a conquistarem uma independência financeira e promoviam a importância de estudar.

Na formação do eu, da internalização do quem sou, percebe-se que as entrevistadas tiveram uma infância mais livre, menos sexista, não foram criadas para serem donas de casa e nem cuidadoras. Os pais representaram modelos fortes de

independência e de certo sucesso profissional. Tiveram a possibilidade de brincar com meninos e com meninas e com brinquedos considerados masculinos e femininos. Os pais trouxeram grande incentivo aos estudos e à independência profissional. Nenhuma se lembrou de ter passado por algum impedimento pelo fato de serem meninas.

As duas entrevistadas eram estimuladas a atitudes corajosas e independentes. Não se tem como provar se isso é um requisito para alcançar a liderança em áreas majoritariamente masculinas, mas isso demonstra que essas líderes não tiveram uma infância predominantemente sexista, onde valores ditos femininos eram mais valorizados, nem foram em momento algum desmotivadas para as áreas das ciências e tecnologias. Como se apreendeu no subcapítulo *3.4 O sexismo nas organizações*, sob a luz da revista *Mulheres na Ciência* (BRITISH COUNCIL, 2019, p.7), a importância de uma infância não sexista para meninas nas áreas de STEM. Também não se percebeu nenhum tipo de insegurança nas falas das entrevistadas acerca de uma baixa estima, muito comum nas meninas com seis anos, como foi visto no subcapítulo *3.2 O sexismo na infância* (pesquisa que mostrou um número muito grande de meninas com seis anos que se acham menos inteligentes) (BRITISH COUNCIL, 2019, p.13), muito pelo contrário, as entrevistadas tiveram uma infância em que valores como coragem, autoestima e independência foram muito valorizados. Não se viu separação de brinquedos, de cores, de exigências de beleza, de censura com corpos. Parece, em suas falas, que puderam brincar e experimentar ao ar livre brincadeiras de todo tipo com meninos e meninas.

O que se depreendeu é que para a entrevistada Berta Leitchic: a mulher de fato é capaz, por natureza, a uma maior empatia e poder de realizar várias ações ao mesmo tempo; enquanto que para a Ana Montenegro, a mulher se coloca por conta própria numa espécie de dever de realizar várias atividades ao mesmo tempo, a própria mulher se prejudica quando quer ser sempre perfeccionista e não aceita o modo do outro de fazer as coisas, sendo a questão de maior sensibilidade e do cuidado também inerente ao sexo feminino nas falas da Ana Montenegro.

Ana Montenegro diz algo que é muitas vezes atrelado à socialização feminina, o quanto as meninas podem ser subestimadas e desencorajadas em suas ações, como por exemplo, a ter ambição, a competirem, a ter um corpo mais livre e desprovido de controle no andar, no vestir e nos movimentos bruscos. Exatamente como se viu no subcapítulo '*3.2 O sexismo na infância*', a domesticação do corpo das meninas (SAYÃO, 2005). Essa situação pode ser algo que venha a conter um desenvolvimento mais pleno de experiências, até mesmo de expressar a agressividade tal como os meninos o fazem

mais livremente, principalmente nas práticas consideradas de meninos, como subir em árvore, brigar, empurrar, ficar sujo, etc. O que se pode levar a conhecer os limites do próprio corpo e a se sentir o quanto se é capaz. Montenegro lembrou de um acontecimento, uma entrevista em inglês de um homem, o quanto ele se achou o máximo, sendo que não era tudo isso; em contrapartida, as mulheres são mais cautelosas e se diminuem em certa medida.

Connell (2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2016, p.2) já mencionara a “*construção do biológico com o social*”, os corpos marcados pela biologia. Embora mulheres sejam vistas como corpos frágeis e incapazes de realizar tarefas de limpeza pesada, nas tarefas que a gerente precisa realizar, as mulheres parecem ser mais capazes de suportar uma quantidade muito superior de trabalho, uma quantidade além do que o homem suportaria, por isso são mais escolhidas para gerentes de incubadoras. A “*mulher maravilha*”, uma crítica da Ana Montenegro, é aquela que tem superpoderes de se concentrar em diversas atividades ao mesmo tempo; enquanto para a Berta Leitchic é uma realidade intrínseca das mulheres. É essa “*corporificação social*” do corpo e da forma de usá-lo, nas palavras de Connell (2016, p.12 “*apud*” ZIMMERMANN, 2016, p.346) que se apreendeu nas entrevistas.

Elas ultrapassaram as barreiras que são impostas à maioria das meninas no trato com as matemáticas e com a desenvoltura nos cargos de liderança. Todas se demonstraram muito à vontade com cargos de chefia e de comando; de lidar com o inesperado, com a aventura, com as dificuldades que se fazem presentes nas áreas de inovação. Por outro lado, não estiveram imunes à existência de um processo de internalização de certos estereótipos sexistas, como o fato de acharem que é natural comportamentos mais empáticos às mulheres. A própria Daniela Verzola Vaz (2013, p.768) confirma a tendência de as mulheres se acharem mais atenciosas, cuidadoras e cautelosas que os homens.

Exatamente como foi exposto no subcapítulo ‘2.2 *O sexismo na ciência*’, quando Cordeline Fine (2012, p.50-1) descreveu sobre “*ativação sutil de uma identidade social*”, que demonstra diversos estudos que corroboram com o fato de que - quando se espera de uma mulher comportamentos ditos femininos, mais ainda ela se esforçará para cumprir o que se espera dela -. A socialização sexista é fundamental para introjetar comportamentos estereotipados, a tendência tem sido prejudicar mais as mulheres do que os homens. Não é à toa que foi dito que mulheres são as maiores vítimas de saúde mental, explicitado no subcapítulo ‘2.4 *O papel da educação sexista na vida profissional*’ (FOGLIATTO, 16 de

jul.2015); o que também confirma a triste realidade de meninas com menos de seis anos de idade já se acharem menos inteligentes que os meninos (BRITISH COUCIL, 2019, p.13).

5.2 A INCUBADORA DA UNIVERSIDADE PRIVADA DA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

A universidade privada da Região Sudeste do Brasil, uma universidade privada que é católica, tem dispositivos organizacionais bem diferenciados da universidade federal, que é uma universidade leiga e pública.

Em primeiro lugar, os reitores da universidade católica privada devem ser padres e são escolhidos através do método de votação, posteriormente o Conselho forma uma lista tríplice, para então o Arcebispo (título de Grão Chanceler) decidir. No site da universidade consta os cargos da reitoria são: Grão Chanceler, Reitor e Vice-Reitor Geral que só podem ser padres e mais quatro vices que não são padres, mas todos são homens³ (PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA, Reitoria e Vice-Reitorias, s/d).

Foi em 1997 que se iniciou o projeto do instituto tecnológico, com a parceria dos seguintes órgãos: Sebrae, Finep (Financiadora de Estudos e Projetos) e Faperj (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro) e com departamento de informática da própria universidade privada. Conta com aproximadamente 2650 postos gerados de trabalho, com faturamento total de R\$3,5 bilhões (INSTITUTO TECNOLÓGICO, s/d).

Em 2015 e 2018 foi considerada como a melhor incubadora da América Latina, e em 13 lugar no ranking da *World Top 25* segundo o ranking *UBI Global*, da pesquisa Sueca para melhores incubadoras vinculadas a universidades (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Histórico, s/d). Em 2000 foi formalmente assinado a criação do Instituto tecnológico com suas incubadoras. Esse ganhou prêmio de melhor incubadora do país pela ANPROTEC.

A estrutura da universidade tem o Instituto Tecnológico, que possui uma área de empreendedorismo com educação e a área de incubadora. Possui as gestoras que são as

³ - Grão-chanceler Dom Orani João Tempesta, OCist., Arcebispo Metropolitano de São Sebastião do Rio de Janeiro, até o mês de setembro de 2022 é quem nomeia o reitor da universidade privada católica. A universidade é composta pelos seguintes cargos: Grão-chanceler, Reitor, Vice-reitoria geral e quatro Vice-reitorias, todos homens brancos (PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA-PUC. Reitoria e vice-reitorias. s/d).

coordenadoras de cada área. Gerência de empreendedorismo, da área social, da incubadora e do próprio Instituto, esse último se torna o braço direito do Diretor do Instituto Tecnológico.

A Agência de Inovação – AGI, unidade complementar da universidade, é vinculada diretamente a Administração Central da Universidade pela Vice-Reitoria para Assuntos Acadêmicos. A AGI trata da questão da propriedade intelectual da Universidade, segundo o site: “*promoção e difusão da cultura e de boas práticas de gestão destas atividades*” (PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA, Agência, Quem somos, s/d). Os principais objetivos são ligados à comercialização dos novos conhecimentos oriundos das pesquisas realizadas que gerem inovação. A missão é agregar valor ao conhecimento gerado “*por meio da sua proteção e comercialização ou transferência, visando à oferta de produtos, processos e serviços que maximizem o impacto da pesquisa acadêmica em benefício da qualidade de vida*”, incluindo parcerias com empreendimentos e com empresas. A equipe é composta por cinco pessoas; até o início do ano de 2022, a coordenadora executiva era uma mulher com mais três mulheres e um homem, mas após o fechamento desta dissertação, setembro de 2022, teve-se nova composição: o coordenador é um homem e mais dois homens e duas mulheres na equipe (PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA, Agência, Quem somos, s/d).

O Instituto Tecnológico, objeto desta dissertação, unidade complementar da universidade privada, possui objetivos de: “*transferir conhecimento da Universidade para a sociedade, por meio da formação de empreendedores e da geração de empreendimentos inovadores de sucesso*”. A meta é contribuir para a “*inclusão social, a preservação da cultura nacional e melhoria da qualidade de vida da região onde está inserido*”. A equipe tem dez pessoas, na direção (cargo máximo) tem-se um homem; das nove pessoas, duas são homens (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Equipe, s/d), até o início de 2022. Em setembro de 2022, também houve mudança no instituto, continuam as nove pessoas com apenas dois homens, mas o site (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Equipe, s/d) não consta mais o nome do diretor. Com isso ao entrar em contato direto com o Instituto Tecnológico (via telefone) e com a segunda entrevistada da universidade privada, Carmem Portinho (próximo subcapítulo será descrito a fonte do nome fictício) via WhatsApp, pode-se confirmar que o diretor saiu e por enquanto não se tem uma nova direção. Nesse caso uma mulher assume interinamente, ou seja, temporariamente, até a nova direção ser escolhida.

O Instituto Tecnológico é ligado a universidade privada, porém possui autonomia e é composto por: Coordenação de Ensino de Empreendedorismo, Empresa Júnior, Incubadora Cultural, Incubadora Social e de Meio Ambiente, Núcleo de Estudos e Pesquisas, Parque de Inovação Tecnológica e Cultural da Gávea e Pré-Incubadora Tecnológica. Esta dissertação trata do Instituto Tecnológico e de sua incubadora tecnológica (INSTITUTO TECNOLÓGICO, 3/05/2015). Posteriormente, a incubadora cultural e social foi anexada à incubadora tecnológica, segundo a fala das entrevistadas. Já a Agência de Inovação não é vinculada ao Instituto Tecnológico.

A Incubadora Tecnológica é um dos órgãos do Instituto Tecnológico para inovação e ações empreendedoras e tem como função principal usar o conhecimento acadêmico para a sociedade, para a transformação de empreendedores e para geração de negócios tecnológicos inovadores. Traz a possibilidade de apoiar empreendedores na busca por negócios autossustentáveis. A gerente da incubadora tecnológica é uma mulher que é subordinada ao Instituto Tecnológico (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Equipe).

5.2.1 A trajetória das entrevistadas na gerência da Incubadora de Inovação do Instituto Tecnológico

A infância da Maria Ester Corrêa Ramalho⁴, primeira entrevistada da universidade privada católica (uma das primeiras engenheiras), a primeira a ser entrevistada da universidade privada, foi bem livre, que praticava muitas coisas consideradas de meninos, fazia judô e ginástica, brincadeiras de jogos, Playmobil, sem restrições. Ela é a filha mais velha dentre os filhos e as preocupações e impedimentos que os pais tiveram em relação a ela eram mais relacionadas à segurança, de não sair ou chegar em casa muito tarde ou dirigir à noite, a mesma atitude era direcionada a seu irmão. Ela sempre dirigiu e seu pai a incentivava a ser independente, a trabalhar e a estudar. O pai a estimulou e achava um máximo a filha fazer engenharia. Não se lembra de nunca ouvir dos pais algo que ela não poderia fazer por ser mulher. Ela com 19 anos foi viajar sozinha de carro para outro Estado, juntou seu próprio dinheiro e foi. Não houve impedimento do pai por ser mulher, apenas preocupação que considerava normal.

⁴ Maria Ester Corrêa Ramalho (sécXX), uma das primeiras engenheiras formadas pela Escola Politécnica da Universidade do Brasil, a atual UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), no ano de 1927. Logo depois trabalhou na Prefeitura do Distrito Federal, no setor de Viação e obras. Além disso foi ativa no movimento feminista, o qual participou das lutas das décadas de 20 e 30 pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (SCHUMAHER, BRAZIL, (Org.) 2000. p.389).

Ela tinha uma coleção de carrinhos e de trator que o próprio pai dava de presente, jogava futebol, era muito ligada a brincadeiras mais esportistas. Ela até brincava de boneca, mas não muito.

A mãe da Maria Ester Corrêa Ramalho, trabalhava e era independente e sempre incentivou a independência da filha, porém quando se casou parou de trabalhar. Mesmo assim continuou a estimular a independência da filha.

Maria Ester Corrêa Ramalho sempre gostou de matemática, física e medicina, tendo sido graduada em engenharia. O pai era engenheiro e a mãe professora de letras. Começou na engenharia de computação e percebeu que não tinha aptidão para os códigos, o que a fez trocar para engenharia civil. Já trabalhou em obras e lidou com vários tipos de pessoas em obras, como peão, engenheiros e grandes empresas. Já presenciou uma técnica de edificações que usava salto alto e era muito taxada de burra.

A entrevistada Maria Ester Corrêa Ramalho relata um caso que aconteceu numa obra em que um terceirizado jogou algo que não era para jogar em um canteiro, quando ela foi intervir para que o terceirizado não jogasse, começou a ser xingada por ele. Neste momento, a obra inteira parou para ver a reação dela, na mesma hora a Ramalho mandou o terceirizado se retirar da obra.

Outro fato interessante relatado pela Maria Ester Corrêa Ramalho é que uma vez na realização de uma outra obra teve que subir no telhado, e os homens do canteiro logo disseram – desce daí – O que ela respondeu: ora, vocês estão aí porque não posso estar. A Ramalho sempre disse que na infância subia em árvores. Com o tempo o ambiente predominantemente masculino passou a lhe cansar e acabou indo trabalhar na parte de escritório. No escritório lidava com gestão, negociação e realização de obras e da contratação das pessoas que iram trabalhar em obras e passou a gostar dessa função. Tem especialização em tecnologia de gestão. Posteriormente, resolveu fazer mestrado de metrologia na própria universidade e foi daí que surgiu a oportunidade de desenvolver projetos na incubadora da. Resolveu parar de trabalhar com obras porque queria algo maior. Ela entrou na universidade como bolsista para desenvolver projeto de empreendimento em 2002 e em 2003 foi contratada. A Maria Ramalho é casada e tem um filho, a sua relação é de paridade com obrigações recíprocas nos cuidados da família.

A entrevistada Maria Ester Corrêa Ramalho alega que a Incubadora de inovação sempre foi gerenciada por mulheres, porém o cargo de Direção sempre foi ocupado por homem. O cargo de direção do Instituto é o topo. Tendo uma larga experiência de 2002 até 2016 na incubadora e até 2019 no Instituto da universidade. A Maria Ramalho disse

que é comum a mulher ser gerente pelo fato de que no papel de gerenciar uma incubadora se tem os dois pontos de vista: visão de gestão e de planejamento. Na sua época, o Diretor acreditava que a mulher tinha uma atenção maior com isso, por melhor exercer um papel tanto de resultados e de cobranças, como também o de melhor entender o lado humano dos empreendedores, no sentido de desenvolver o lado do empreendedor. Para o Diretor no cargo de gerência, a mulher lidaria muito melhor com esses dois lados: o executivo nas cobranças e nos resultados como também o lado humano (conversar, ajudar o empreendedor). Ela acredita que a mulher sabe lidar melhor com os dois papéis ao mesmo tempo. Atua hoje numa empresa e lida tanto com resultados e cobranças, como também com o aspecto humano, de gerar empatia e criar confiança.

A questão salarial, na época da Maria Ester Corrêa Ramalho, era desproporcional, não tinha nenhuma estrutura organizacional nos cargos, por isso mesmo os salários eram incompatíveis com a ocupação técnica. Existia uma grande dificuldade de salário, as gerentes ganhavam um salário bem abaixo como se fossem recém-formadas, mesmo tendo sido formadas já há algum tempo. Ramalho, por exemplo, já tinha pós-graduação e depois fez o mestrado, mesmo assim os salários eram muito baixos. Foi quando as mulheres começaram a brigar por um salário maior. A Maria Ramalho, que já era gerente da incubadora, assumiu a gerência do Instituto de 2006 a 2008. Nesse período, o Diretor lutou por uma equiparação de salário para que Ramalho pudesse receber semelhante a ele, o que seria um salário digno de gestão da instituição. O Diretor conseguiu aumentar um pouco o salário das mulheres que também estavam brigando pelo aumento, mas só a Ramalho, que era gerente, conseguiu ter um aumento real de patamar.

Maria Ester Corrêa Ramalho foi primeira assessora do Diretor e depois se tornou gerente. Acumulou dois papéis: gerência da Incubadora (que compõe o Instituto) e gerência do Instituto Tecnológico (braço direito do Diretor). A Maria Ramalho participava da reunião dos conselhos, decidia coisas com os reitores e vice-reitores da universidade, exercendo as funções designadas pelo Diretor. Ao pretender assumir a Direção da Incubadora com o apoio do Diretor que se aposentaria em breve, Ramalho teve que mandar currículo para o Reitor da universidade e passar para uma sabatina. O Diretor fez toda a preparação para ela ser a Diretora antes de se aposentar. Tanto que ele passou a designá-la para diversas atitudes próprias da direção. A princípio, todos os vice-reitores aprovaram-na no Conselho. A própria universidade privada pagou um *coaching* para ela assumir a posição de direção. Porém, no fim de 2015, uns dos reitores trouxe o nome de um homem que não era da área de empreendedorismo e nem de inovação e ainda

era de fora da universidade. Esse homem assumiu a diretoria. A saída dela se deu por conta do que o novo Diretor que assumiu disse: “*que para ela virar diretora, que ela já agia como homem, mas ele teria que ensinar a se tornar e parecer em termos de decisão como um homem*”. Isso para ela foi a gota d’água, por isso pediu para sair. Ela não sente o machismo de todos os reitores. Ao pedir demissão, dois vice-reitores a apoiaram e não a deixaram sair. Também teve apoio dos coordenadores dos centros: Tecnocientífico e de Ciência Social. O RH (recursos humanos) a apoiou quando foi fazer a denúncia sobre o novo Diretor. Devido a esse apoio ela ficou lá até 2019.

O novo Diretor não foi sabatinado e nem passou pelo Conselho. O Reitor apenas tirou um papel na mão e leu o nome dele numa reunião. Não tinha currículo para posição, trabalhava numa estatal sem experiência nenhuma em empreendedorismo. O vice-reitor quem escolheu um amigo e indicou esse nome ao reitor, como o reitor e esse vice-reitor também são amigos a aceitação foi automática na visão da entrevistada Maria Ester Corrêa Ramalho. Dos outros 3 vice-reitores, dois deram apoio a Ramalho e o outro resolveu não se meter.

Durante a gestão da Maria Ester Corrêa Ramalho, a incubadora ganhou grandes prêmios, contratos importantes, teve destaque na mídia e no Brasil, o Diretor e quem a apoiou achavam que seria bom dar continuidade a esse programa, porém quem manda é apenas uma pessoa que decide sozinha, o reitor.

Maria Ester Corrêa Ramalho informou que o vice-reitor é posto pelo reitor e as coisas vão continuando; conseqüentemente é o reitor quem decide quem ocupa o cargo de direção do Instituto. O Diretor antigo ficou por volta de 20 anos, foi o primeiro a iniciar e a criar o instituto e as disciplinas de empreendedorismo na universidade, estruturou tudo. Ao se aposentar, era sempre uma dúvida de quem iria ficar no lugar dele, por isso foi avisando e preparando a Maria Ramalho para assumir o local dele.

A aceitação na universidade é muito importante, então ter uma passagem acadêmica como um mestrado e um doutorado é um tipo de validação. Isso é uma espécie de chancela, alega a Ramalho. Mas o Diretor da Maria Ramalho não tinha mestrado e nem doutorado e com isso se sentia um pouco rejeitado e menos ouvido no ecossistema. Isso acontece em qualquer universidade, segundo Ramalho. O que foi mais estranho, nas palavras da entrevistada, foi a nomeação do novo Diretor que, além de ser desconhecido da área e não ter experiência alguma, também não era do meio acadêmico, porém, como se viu, não é o que determina quem ocupará o cargo de direção e sim o que determina é a amizade e os favores. Já na universidade pública, existem critérios mais objetivos, o que

não impede a troca de favores, mas deve ser mais difícil manter minimamente uma impessoalidade quando não se existe regra alguma.

Embora Maria Ester Corrêa Ramalho sentisse que poderia vir outra pessoa a assumir a direção, porque de fato, no meio, existiam pessoas com melhor posicionamento que ela, jamais o novo Diretor era esperado no cargo diante de seu desconhecimento. Na verdade, ele assumiu por ser muito amigo do vice-reitor que era muito amigo do reitor.

Maria Ester Corrêa Ramalho também noticiou que, ainda durante o tempo em que trabalhou na incubadora, o diretor atual organizava as festas da incubadora em locais isolados e sem sinal de celular. Mas esse não era o problema, e sim o fato de que as mulheres que trabalhavam na incubadora tinham que ir à condução disponibilizada pelo diretor da incubadora e não podiam levar acompanhante. Ficavam só as mulheres com o diretor e mais alguns amigos dele. O que fez com que a Maria Ramalho se recusasse a ir. Ela confessa que não se tem como comprovar o que aconteceu ali com as que foram, muito menos qual era a verdadeira intenção do diretor. Porém, o que fica estranho é: se o local tem predominância de mulheres, porque não as deixarem à vontade para escolherem o local da festa, para poderem levar acompanhante e ir com seu próprio carro?

Já a Carmem Portinho⁵, a segunda entrevistada da universidade particular católica, ao relatar a sua infância, alegou que o pai era preocupado com ela de forma natural, mas nunca a impediu de nada, muito pelo contrário, sempre foi incentivada à liberdade e à independência. Brincava com todo tipo de brinquedos, bonecas, carrinhos e jogos. Tinha liberdade de escolha e nenhuma proibição de gênero na infância. Portinho gostava de brincar muito com Playmobil e com os meninos, a mãe e o pai foram modelos de pessoas fortes e independentes em sua vida. Acredita que não foi criada para casar e ter filhos somente, que era isso que se esperava das meninas de sua geração, porque teve um pai liberal que estimulava outras coisas nela. A mãe dela parou a faculdade de biologia para

⁵ Carmem Portinho (1903-) engenheira e militante feminista, nasceu em Corumbá (MT), depois foi morar no RJ. Trabalho em prol dos direitos das mulheres, principalmente para o direito ao trabalho feminino. No ano de 1919 junto com a feminista Bertha Lutz trabalhou na Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), além de contribuir conjuntamente com Lutz na criação da União Universitária Feminina em 1932 e pelo sufrágio feminino. Outra curiosidade para a época que tanto Portinho como outras mulheres da FBPF incentivavam às mulheres a não mudarem o nome após o casamento. Muitas foram as contribuições de Portinho como a construção Associação Brasileira de Engenheiras e Arquitetas (ABEA) ano que foi a primeira presidenta; ainda foi professora no colégio Pedro II num internato que na época era masculino. Foi a terceira mulher do país a se formar em engenharia, a sua trajetória não parou por aí, por ter sido convidada a trabalhar na reconstrução das cidades inglesas no pós-guerra ao retornar ao Brasil implantou a noção de Habitação Popular. No ano de 1966 dirigiu criou a Escola Superior de Desenho Industrial (ESDI) em que dirigiu por anos. Sendo também contribuidora para a Constituição da República Federativa do Brasil promulgada no ano de 1988, ela entregou junto com outras feministas, a Carta das Mulheres ao Presidente Ulisses Guimarães (SCHUMAHER, BRAZIL, (Org.) 2000. P.135-6).

casar-se, e seu pai tinha grande arrependimento de ter incentivado a mãe dela a largar a faculdade.

O fato de entrar numa área predominantemente masculina foi algo que aconteceu e não uma escolha.

Carmem Portinho é graduada em comunicação social e é jornalista. Começou a trabalhar pela empresa de telefonia OI. Depois de formada, seguiu carreira de treinamento de vendas. Em 2014, o Instituto Tecnológico a contratou porque tinha um conhecimento em treinamento de vendas; num período de experiência de quatro meses, ela recebia uma bolsa. Com isso, acabou ficando, passou a ser funcionária e depois foi convidada para gerir a incubadora. Alega que existem hoje três áreas: Cultura empreendedora, que foi exatamente o local onde caiu; a área de projeto e a incubadora propriamente dita.

Em 2014, ingressou na incubadora e no início de 2015 foi contratada. Atualmente é a coordenadora da incubadora.

A entrevistada Carmem Portinho é casada e escolheu não ter filho. Diz que não se arrepende. Relata que nunca condicionou a sua felicidade em ter marido ou filhos, que isso nunca foi uma premissa para a sua felicidade. E sempre em achar um parceiro que realmente valesse a empreitada. Segundo a entrevistada, ela difere muito de suas amigas, que fixam a sua felicidade em se casar e ter filhos. Quando conheceu o marido, já tinha uma certa idade e sua vida toda estruturada, não sentiu vontade de emplacar um filho na vida.

Carmem Portinho observa a sua vida muito mais tranquila do que a vida de suas amigas que tem filhos e trabalham. Percebe que sua vida é muito mais leve. Ao chegar em casa, descansa e curte com o marido. Sente que há um peso de suas amigas com tantas tarefas de trabalho, casa, filhos e marido. Enquanto ela acorda tranquilamente, arruma-se devagar e chega no trabalho descansada, as amigas chegam atrasadas e exaustas, reclamando que o filho não acordou no horário.

Portinho diz que tanto ela quanto o marido fazem cada um à sua parte. Mantém uma vida relaxada, enquanto as amigas que têm filhos correm e têm uma rotina estressante com as crianças em casa. Na época de pandemia, a rotina de suas amigas se tornou muito mais pesada. Mesmo com maridos, ela percebe que suas amigas têm o protagonismo das tarefas domésticas e de cuidado com filhos.

Carmem Portinho conta o caso de um casal que tem filhos na incubadora e os dois trabalham em home office. Durante o home office dos dois, a criança sempre ficava no

colo da mãe. Para a entrevistada, não há a menor dúvida que a responsabilidade maior é da mulher.

Portinho também já presenciou crianças correndo de um lado para outro, durante as reuniões remotas. Uma certa vez, uma criança deu um tapa na tela e a mãe pediu desculpa e foi atender a criança. A Carmem, por ter um cargo de liderança na incubadora, percebe que as mulheres que possuem filhos vivem sempre fadigadas, exaustas, estressadas, sobrecarregadas, enquanto ela que não tem filho pode se dedicar exclusivamente ao trabalho, e fora dele pode relaxar com o marido.

A Carmem Portinho informa que o Instituto Tecnológico é uma estrutura da universidade, tendo autonomia e autossustentabilidade. Confirma que o cargo máximo do instituto é o Diretor, que é escolhido pelo vice-reitor de desenvolvimento.

A contratação é pela CLT. A equipe do Instituto Tecnológico da universidade é pequena. As coordenadoras da incubadora são contratadas pela universidade. Dependendo dos projetos, a equipe cresce de acordo com as bolsas do CNPq e outras bolsas acadêmicas.

O diretor atual, no momento das entrevistas (2021), começou logo depois que a Carmem Portinho entrou. E com a entrada dele, a equipe cresceu um pouco, passou a ser fixa, pautada pelo regime da CLT dentro da universidade.

Segundo a Carmem Portinho, a promoção não existe, não há perspectiva de crescimento. Assim que ela chegou a incubadora todas eram gerentes e posteriormente passaram a ser coordenadoras. A Carmem entrou como gerente e depois coordenadora, mesmo assim não teve aumento algum. Não há perspectiva.

A entrevistada alega que a universidade, em seu Instituto e na incubadora, só tem os benefícios de acordo com a CLT, licença maternidade e paternidade de acordo com a lei. Possui alguns benefícios como auxílio alimentação, bolsa estudante da universidade e o funcionário tem bolsa de 100%, além de triênio.

A equipe da incubadora e do Instituto Tecnológico maioria de mulheres, porém o cargo máximo sempre foi ocupado por homem.

Não existe prevenção, punição por assédios e preconceitos. Não tem local apropriado para denúncia. Carmem Portinho já presenciou denúncias sendo feitas e não há resposta e escuta do outro lado. É muito de abafar casos, nomes grandes dentro da universidade que tentem sempre a abafar. Já presenciou vários assédios na incubadora e no instituto tecnológico. Já ouviu: “*robô não tem TPM (tensão pré-menstrual). É bem melhor robô*”. Nota que por ser uma equipe de maioria feminina, existe uma recepção

muitas vezes preconceituosa, principalmente no lidar com empresários. Discorre sobre um caso que foi com o empresário que chegou a colocar o dedo na cara dela, porque ela disse que ao entregar a sala ele teria que pintar. Nesse caso, ela teve que levar o empresário para resolver com o diretor; nesse momento percebeu que os dois conversavam normalmente – “*papo fantástico*”, o empresário mudou completamente, o tom de voz foi outro, tratou o diretor com muito respeito. Esse foi um caso pontual, pois de maneira geral o lidar com os empreendedores e empresários é harmoniosa. A situação mais crítica é dentro da estrutura da própria universidade e da incubadora e Instituto. Para ela isso é um problema de ego. Existe uma diferenciação entre as equipes acadêmica e técnica. Há um lema que diz: “*não mexe com o professor*”.

Para a Carmem Portinho o meio acadêmico é muito vaidoso e falta conexão com o mercado. Na sua opinião muita gente só se especializa em estudar, num ciclo de que um cita o outro sem fim; há pouca aplicabilidade das teses para as empresas.

A entrevistada Portinho afirma que o diretor atual não tem uma visão acadêmica e nem de inovação. É muito conservador e inflexível. Até mesmo em época da pandemia foi muito malvisto o trabalho home office. O diretor atual cobra cumprir as horas e a presença física na empresa mesmo que não haja produtividade. Ressalta que aproveitou o trabalho home office e se mudou para outro Município da Região Sudeste, que fica muito longe da incubadora. Aponta certo receio de ter que voltar a trabalhar presencialmente.

Para a Carmem Portinho, na universidade não existe meritocracia, ela já trabalhou em empresas em que foi promovida e era explicado o motivo da promoção. Na universidade não há avaliação e nem possibilidade de promoção.

Carmem Portinho não percebe que mulheres temem os cargos de liderança, na sua visão é falta de oportunidades e acha que há obstáculos estruturais. Não é falta de competência, prova disso é que a incubadora e o Instituto Tecnológico são reconhecidos no Brasil e no mundo.

Ela deixa claro que existe na incubadora duas culturas, que são divididas na direção do antigo diretor e do diretor no momento das entrevistas. Para o antigo não haveria problemas com trabalho em home office, trabalho para mulheres que tem filhos, na flexibilidade de horário, na liberdade para resolver problemas de família, de saúde e com filhos. A atual diretoria foi para outro viés, tanto que muita gente da antiga saiu do Instituto Tecnológico com o atual diretor, por não se adaptar à nova postura.

O diretor antigo ficou vinte anos e só saiu quando se aposentou, por isso não existe um tempo. É um cargo de quem indica. Ela confirma toda a história da Maria Ester Corrêa Ramalho, a primeira a ser entrevistada, que o diretor antigo ao sair indicou a Ramalho e a apresentou a todos na universidade, que inclusive ela já estava se preparando pelo RH (recursos humanos), porém não foi percebido que a sugestão do diretor não seria aceita e foi surpresa para todos a vinda do novo diretor.

Na entrevista, a Carmem Portinho se preocupou muito com o anonimato, das coisas que falou e tentou dizer tudo que realmente aconteceu e acontece. Para fechar, ela relatou que a equipe é pequena e muito unida, que trabalha com a cultura de inovação e que se une para lutar contra a opressão, porém muitas vezes perde por causa da hierarquia ser dura dentro do ambiente. Vão criando subterfúgios para lidar com situações que têm sido muito difíceis dentro do ambiente com a nova gestão. O que mantém ela lá, e muita gente, é que elas vestem a camisa do Instituto Tecnológico e da incubadora e são muito unidas. Mesmo na pandemia, tiveram que retornar o trabalho presencial, enquanto a universidade estava quase toda em home office, exceto alguns laboratórios terem a obrigatoriedade da presença física, que é o contrário do instituto e da incubadora que não precisariam retornar fisicamente. A opressão é tão grande que durante a pandemia, no trabalho em home office, ninguém parou um minuto, porém mesmo assim a equipe ouviu “*dorme office*” do diretor.

Ela se diz sincera e que recebe bem menos pressão, acredita ser por não ter filhos. Pois a visão atual é de ver de forma muito negativa mulheres que tem filhos. Mesmo que elas cumpram todo o volume de trabalho, ainda sim é visto que durante o home office não trabalharam. As suas amigas que têm filhos chegaram a receber ligações para confirmar se estão trabalhando mesmo ou não.

Para a Carmem Portinho não há como avaliar se existe uma diferença de como o subordinado trata uma mulher chefe ou homem chefe, por ser uma equipe muito pequena e quase todas as mulheres e com apenas um homem compondo a equipe.

A entrevistada, Mirtes de Campos⁶, a terceira e última entrevistada da universidade privada católica, teve uma infância não sexista e teve a liberdade de brincar

⁶ Mirtes de Campos (1875), o nome foi escolhido por ter a mesma profissão que a entrevistada. Mirtes de Campos foi a primeira mulher a advogar no Brasil e também feminista. Nasceu em Macaé, no RJ. Enfrentou a sua família para poder estudar. Depois da graduação precisou lutar por anos para conseguir se inscrever na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). No primeiro ano como advogada atuou no Tribunal do Júri, demonstrando grande conhecimento acerca do Direito Penal. Concomitantemente obteve atuação feminista em promover a luta das mulheres pelo sufrágio. Tendo se destacado no Congresso Feminista Internacional;

com brinquedos considerados femininos e masculinos. Ela tinha brincadeiras ecléticas, teve autonomia para poder brincar com todo tipo de pessoas, meninos e meninas. Eram brincadeiras de bola, de pique e de Barbie. A mãe dela dava brinquedos considerados masculinos, a Mirtes Campos adorava brincar com os primos de Playmobil. Tinha muita estimulação dos pais que a apoiavam em tudo o que ela queria fazer. Também gostava muito de brincar de escritório, e ela acha que isso tem a ver com o que faz hoje. A Mirtes Campos nunca pensou em trabalhar num ambiente de incubadora. É graduada em Direito, advogada, trabalha na Agência de Inovação e é responsável pela gestão de propriedade intelectual gerada pela universidade. Começou na incubadora cultural de empreendimentos culturais, com ação de escrever projetos para capacitação de recursos. A incubadora cultural se fundiu com a incubadora tecnológica e passou a ser uma só gerência. A partir disso a Campos assume outra função e volta a exercer o direito. Assim, passou a gerir todos os contratos com administração pública, contratos de incubação e de parcerias com outras empresas, patentes, dentre outros. Como ela não queria de jeito nenhum voltar a advogar, na incubadora teve a chance de atuar dentro do direito, porém sem ter que de fato advogar, atuando com consultoria jurídica e com diversos assuntos dentro do direito, atua também em reuniões com contratos de empresas.

A Mirtes Campos tem um filho, separou-se quando ele tinha 4 meses. Atualmente o filho tem 2 anos. O pai do filho é muito participativo, muito presente e dividem a guarda. Ela esteve na incubadora de 2006 até o final de 2008. Na incubadora conheceu a professora responsável pela agência de inovação, que tinha um projeto de direito de propriedade intelectual de empresas incubadas, na época que a agência de inovação era chamada de escritório de propriedade intelectual. Como a Mirtes Campos era advogada, a professora a convidou para trabalhar com ela na agência de inovação. Hoje ela trabalha na Agência de Inovação, a Incubadora é um dos braços da agência, porém está subordinada diretamente ao Instituto Tecnológico.

Teve filho quando trabalhava na Agência de Inovação, sendo a chefe dela a professora, não teve problema nenhum com a maternidade e o filho na agência. O período em que esteve na incubadora não teve filho e nem era casada, que durante a época do diretor antigo ela confirmou existir um ambiente muito descontraído, flexível e que ele entendia perfeitamente os compromissos e dispensava quando as trabalhadoras precisavam. Durante a época dela na incubadora, presenciou mulheres que tinham filhos

escreveu livros como *O Voto feminino* (1929), entre outros (SCHUMAHER, BRAZIL, (Org.) 2000. P.431-2).

e também tinham a liberdade de horário, pois a preocupação do diretor antigo era se o trabalho estava sendo feito e bem feito e se todos estavam felizes. O antigo diretor era compassivo com os problemas familiares e pessoais de quem trabalhava com ele.

A Mirtes de Campos esteve na incubadora na época do antigo diretor. Foi para a agência de inovação logo após a saída do antigo diretor. Possui amizades com mulheres que estão atualmente na incubadora e no instituto tecnológico com o novo diretor. O novo diretor segundo a Campos é rígido, inflexível e é muito difícil lidar com ele. Algo que difere muito do antigo diretor que chegava a ser muito tolerante, com um ambiente de trabalho muito leve e sossegado.

A Mirtes informa que a universidade não possui nenhuma política contra assédio moral ou sexual, nem prevenção contra discriminação e nem nenhuma unidade ou comissão ou conselho que trate de algo parecido. O que ela tem é uma equipe de RH e a própria assessoria jurídica. O que a Campos sabe é que existem algumas denúncias que são feitas diretamente no RH e outras na assessoria jurídica, mas que nunca viu dá em nada. Quando perguntada se funciona ela ri e diz que: “*acredito que tudo na universidade levado a sério*”. Mas confirma que não existe nada, prevenção, orientações, site, mapa com dicas e nada que fale sobre discriminação, preconceitos ou assédios.

Na agência de inovação a maioria é composta de mulheres, a equipe é pequena, a professora é a coordenadora executiva, apenas com um homem que é professor da universidade e consultor técnico da agência.

A Mirtes de Campos informa pelo fato de a equipe ser pequena não há meios de promoção ou crescimento. São cargos fixos e constantes. Sendo do jurídico, a Mirtes é a única do cargo, não tem para onde crescer, assim como todos os cargos. Na incubadora já é diferente, há possibilidade de crescimento, porque as equipes têm os funcionários, os gerentes e por último o diretor.

A Mirtes de Campos confirma que quem escolhe a gerência da incubadora é o diretor do Instituto Tecnológico. A Mirtes viu muita gente que entrou como estagiário e se confirmou funcionário; e como funcionária e depois virar gerente. Quem escolhe o diretor do Instituto Tecnológico é o vice-reitor de desenvolvimento. O critério, segundo a Mirtes de Campos, é político, embora não possa confirmar com exatidão isso.

5.2.2 Discussão dos resultados da Incubadora de Inovação do Instituto Tecnológico

Na universidade privada católica, que tem toda uma estrutura diferenciada e que delimita e impede mulheres de serem reitoras, elas estão literalmente excluídas desse processo, visto que são proibidas de serem padres, embora possam ser freiras.

Houve muita dificuldade de se encontrar mulheres na incubadora e no Instituto Tecnológico da universidade privada, que pudessem se dispor à entrevista. Como se percebeu, somente uma que já não mais trabalha e outra que já saiu e foi para a Agência de Inovação. Com muitas tentativas de contactar as trabalhadoras da incubadora e do instituto, nenhuma se dispôs a falar. Foi enviado um e-mail para duas mulheres que trabalham na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada, mas nenhuma respondeu. O que pode se levar à conclusão de que o receio é grande.

Como se viu na literatura, Acker (2009, p.7-11) já mencionou as barreiras que promovem os regimes de desigualdade: a primeira, organização geral do ambiente profissional; a segunda, organização do emprego e hierarquia; a terceira, contratação e promoção; a quarta, definição de salário; a quinta, práticas de supervisão e relações interpessoais no trabalho.

Na primeira barreira, a estrutura organizacional da incubadora da universidade privada católica, todos os benefícios que se têm são de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mulheres não obtém nenhum benefício além, licença maternidade somente de acordo com a lei, não possuem nenhuma política de bem-estar social, as mulheres quando retornam ao trabalho após a licença maternidade não têm nenhum direito de extensão da licença maternidade ou licença amamentação, nem um horário flexível. Muito pelo contrário, as entrevistadas que tiveram filhos, quando trabalharam na incubadora, alegaram que mesmo durante a licença maternidade eram obrigadas a trabalhar ou a ficar de prontidão. O motivo para isso é que a equipe é reduzida e seus trabalhos eram prioridades. Porém, não houve nenhum contraponto da incubadora às mulheres que continuaram, de certa forma, ativas durante a licença maternidade.

A imagem que se tem dos cargos é estereotipada, pautada num determinismo biológico, o cargo máximo sempre foi ocupado por um homem e a única vez em que uma mulher poderia ocupar o cargo, foi excluída de uma forma que, talvez se fosse homem, não teria sido da maneira que foi. Acker (2009) demonstra que os cargos são tipificados por gênero. Na incubadora, embora haja predominância de mulheres, existe de fato um Regime de Desigualdades e um Teto de Vidro, mulheres são impossibilitadas de alcançar o cargo máximo, que é o de direção. E mesmo que sejam gerentes ou coordenadoras de incubadoras, a visão que se tem ainda é generificada, elas são escolhidas para essa função

através de um critério biológico, ou seja, determinismo biológico (KANTER, 1977; WACJMAN, 1998 “*apud*” ACKER, 2009, p.9). É percebido pela maioria das entrevistadas que as mulheres têm maior capacidade de fazer mais coisas ao mesmo tempo e possuem maior empatia, compaixão e maior compreensão com o lado humano do empreendedor.

A pergunta que deve ser feita é: será que se os homens passarem a ocupar a função de gerência ou coordenação de incubadoras exercerão as diversas atribuições que as mulheres exercem hoje? Porque as funções de gerência de incubadora são desde as do dia a dia de uma administração como: verificar a limpeza, papel higiênico, a pintura, a manutenção, bem como realizar as funções mais importantes para a incubadora como: altas reuniões e acordos milionários. Na verdade, é uma função considerada tipicamente feminina, a mulher sendo capaz de fazer multi atividades ao mesmo tempo.

Essas avaliações são importantes pois vêm ao encontro do que Acker (2009, p.7) pesquisou nas organizações – existe um sexismo na forma e na crença dos papéis que as mulheres em geral e principalmente as negras melhores se encaixam -. Tais desigualdades se processam exatamente como se verifica na vasta literatura e num comparativo com outros ambientes mais igualitários no mundo – em ecossistemas que possuem maior bem-estar social - com mais benefícios e direitos, flexibilidades de horários mostra maior favorecimento as mulheres e também para os homens.

E na Incubadora da universidade privada objeto desta dissertação, os direitos somente são os previstos em lei e nada mais. Mesmo assim, adota-se um horário rígido, um pensamento arcaico no modo de comando dos corpos dos trabalhadores e trabalhadoras, com a necessidade de se cumprir horários mesmo que de forma improdutiva, o que se tem é a necessidade de se controlar o corpo pessoalmente do empregado e da empregada. Não existe nenhuma política favorável ao bem-estar das trabalhadoras na incubadora, e nem da família. Atualmente com a nova direção o que se tem é uma política contrária às mulheres que são mães e a família, pelo menos é o que relata todas as entrevistadas.

O que se percebe da incubadora da universidade privada estudada é que a pessoa se vincula ao cargo com suas crenças, seus preconceitos e valores somados ao racismo, misoginia, sexismo, tudo se mistura no cargo de direção, tornando-se uno. Isso porque a política da incubadora não é uma política da instituição, na verdade é uma política do ocupante do cargo. Essa política é atrelada à pessoa quem ocupa o cargo, por isso ela varia. Enquanto o antigo diretor do Instituto Tecnológico era humanista com políticas de

bem-estar social, o atual (até setembro de 2022) é conservador, machista, misógino e racista. Assim, inexistiu uma política organizacional que se desvincule da pessoa física. O que se mistura é o cargo com a pessoa que o ocupa, o que confirma essa vinculação do público e do privado. Aqui pode-se diferenciar o público com o cargo de direção e o privado com a pessoa física que o ocupa. E complementando com Vaz (2013, p.786), a forma como as organizações são estruturadas e ordenadas, podem beneficiar certo grupo e prejudicar outro.

Como quem decide quem é o diretor da incubadora da universidade privada em questão são somente homens, não se pode ter uma mulher reitora e nem vice-reitora, é uma universidade Católica muito conservadora e extremamente machista em sua organização, o que confirma o trabalho de Vaz (2013, p.785): quando homens estão no comando é muito difícil mulheres conseguirem romper o Teto de Vidro. Mesmo que nesta universidade se tenha dois momentos peculiares, que são divididos em dois tempos: a gestão do antigo Diretor e a gestão do Diretor atual (até setembro 2022) , ainda assim, a política da incubadora segue a política organizacional que é extremamente sexista.

O antigo diretor tinha um pensamento mais igualitário, embora também pensasse em um modelo genericado de cargos tipificados por gênero, porque também entendia que mulheres eram melhores gerentes por serem empáticas e capazes de realizar várias funções, mesmo que tivesse uma visão mais positiva de mulheres no topo do cargo. Segundo as entrevistadas o antigo diretor possuía um modelo de gerir que melhor se adaptava às mulheres, que são modelos flexíveis, de bem-estar e de forma organizacional mais humanitária, forma essa que melhor se adequa a todos.

Já o diretor atual, tem um modelo que foi bem recepcionado por esta instituição universitária privada, mesmo que tenha sido uma grande mudança de gerência, mesmo diante de várias denúncias e de toda a diferença estrutural e organizacional que o novo diretor fez, ainda assim, o diretor atual mantém a liderança da incubadora com o aval da universidade. O atual diretor possui um modelo de terror às mulheres que são mães, de assédio moral e de preconceitos diretos e ofensivos a algumas delas, pelo menos foi esse o relato de diversas entrevistadas, principalmente na narrativa de Maria Ester Corrêa Ramalho, que sofreu diretamente com os ataques misóginos, como foi visto no subcapítulo '*5.2.1 A trajetória das entrevistadas na gerência da Incubadora de Inovação do Instituto Tecnológico*', segundo a Ramalho o diretor disse que ela precisaria aprender a ser homem.

O mesmo pensamento tem a segunda entrevistada, Carmem Portinho não chegou a ser atacada diretamente, porém foram dispensadas a ela atitudes autoritárias, como no caso da obrigatoriedade de comparecer sozinha a uma festa de confraternização, não poder levar acompanhante e não poder ir com condução própria para a festa, ainda mais por ser um lugar distante. A equipe não teve liberdade na escolha do local que seria a festa. Se ainda não bastassem essas situações, Portinho presenciou várias pressões do diretor sobre as trabalhadoras mães. Em uma das falas descritas pela Portinho é a de que *“robô não tem tensão pré-menstrual”*.

O que pode levar a crer que esta universidade privada se mantém neutra diante de dois modelos completamente distintos de liderança ou ela é realmente adepta do modelo atual, ou seja, misógino, sexista, machista e racista. Racista, porque todos os integrantes ali presentes são brancos e algumas entrevistadas alegaram o racismo do diretor atual.

Vale ressaltar que a agência de inovação da universidade privada objeto desta dissertação, não ligada ao Instituto Tecnológico e nem a incubadora, possui uma mulher na direção, que é acadêmica e professora da própria universidade. Ela possui um modelo de direção que se aproxima de um bem-estar. Segundo Vaz (2013, p.785): basta ter uma mulher no comando para que as mulheres sejam mais bem vistas -, o que não é uma verdade absoluta. Na Agência de Inovação existe um ambiente harmonioso, mas isso não quer dizer que só pelo fato de se ter uma mulher chefe é que as mulheres terão um ambiente de bem-estar, flexível e que leve em conta a humanidade e a dignidade. Ratifica essa situação é que o antigo diretor (antes da entrevista) da incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada era bem visto por todas as mulheres.

O que se percebe de forma geral é que não existe uma política da Incubadora, do Instituto Tecnológico e da própria universidade, e sim um uma maneira de ser que é ligada ao detentor do cargo direcional. É exatamente esse jeito de organizar o instituto tecnológico e a incubadora, que perpassa ao modo de pensar e de ser do diretor. E como se viu nessa dissertação, esse modelo sempre prejudica a mulher. Prejudica exatamente porque sempre vai depender única e exclusivamente do detentor do cargo, ou seja, se o diretor tiver ética e consciência de que os trabalhadores não são única e exclusivamente um corpo trabalhador desprovido de qualquer outra vida além do trabalho, ficará tudo certo; o contrário a isso é péssimo e ocasiona falas como da Carmem Portinho – vontade de ir embora -.

Carmem Portinho, no momento da entrevista, estava trabalhando em home office, porém tanto ela como a equipe sofreram pressão para comparecer presencialmente algumas vezes, mesmo a universidade em home office, devido a pandemia do Covid-19. Portinho se mudou para um local mais longe e pensa até em sair da incubadora para não ter que retornar pós Covid-19.

É necessário a organização possuir uma forma transparente, imparcial, impessoal, democrática e clara em toda a sua estrutura de funcionamento, que isso seja acima de qualquer pessoa que se sente numa cadeira de direção, que seja parte da estrutura organizacional de toda a instituição. Principalmente, porque quando a organização não tem uma política de gênero e nem racial, a literatura vem a ratificar que ela perpetuará o sexismo, as desigualdades, a discriminação, o machismo e até a misoginia.

Na segunda barreira, organização do emprego e hierarquia, percebe-se que existe uma centralidade do poder nas mãos do diretor, somente ele quem decide sobre toda a estrutura organizacional da incubadora e do instituto tecnológico, não se tem um diálogo e nem uma democracia de se ouvir as gestoras e as coordenadoras. Um poder direcional patriarcal. Acker (2009, p.3) deixa claro que as disparidades da organização também são encontradas nos detentores do poder que detém o controle das metas e da estruturação da organização, o controlador dos recursos, dos resultados, das tomadas das decisões; o que decide as promoções, os salários e outras recompensas, dentre outras estruturas. Sendo assim, a incubadora da universidade privada do Sudeste segue o modo patriarcal e um poder centralizado, uma única pessoa decide sozinha toda a estrutura organizacional.

Na incubadora da universidade privada em tela também se verificou a existência de que quando somente há homens no topo da hierarquia, a chance de se ter normalmente mulheres nos cargos considerados femininos são maiores (WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP, 2019, p.4-6).

Acker (2009, p.4) dispõe que as posições hierárquicas são na maioria das vezes separadas por classe social, pelo sexo e pela cor da pessoa, o que parece se validar no Instituto Tecnológico com sua incubadora, não se tem como confirmar a classe social e não é o objetivo desta dissertação, mas quanto ao sexo sim, a maioria é de mulheres na gerência, o que vem a explicar isso é justamente por ser uma função tipificada como feminina. Outra confirmação é que a equipe não dispõe de nenhuma mulher negra.

Acker (2009, p.2-3), na terceira barreira, ressalta que é a prática de contratação e de promoção quando não objetivas, imparciais, transparentes e democráticas prejudicam muito mais as mulheres. Quando as relações de poder são transmitidas através das

relações pessoais, trocas de amizades e favores, as mulheres quase sempre são excluídas. Acker (ACKER, 2009, p.10) já havia mencionado que as práticas de contratação e promoção aumentam a possibilidade de que os escolhidos sejam semelhantes aos que escolheram. Assim o reitor e o vice-reitor escolheram um homem branco semelhante a eles.

A questão de contratação e da seleção é avaliada segundo as entrevistadas de acordo com: o currículo, as funções típicas femininas de multitarefas e de maior empatia, porém, para elas, não existe promoção ao topo, que é o cargo de direção. Não possui ações afirmativas e nem política alguma de sexo ou gênero, de raça ou de cor. Não se tem transparência na seleção e nem nas avaliações periódicas.

Já na quarta barreira, definição de salário, na primeira entrevista, a Maria Ester Corrêa Ramalho, afirmou uma grande luta junto do antigo diretor para que pudesse, pelo menos igualar, o salário como de gerência. Na incubadora do Instituto Tecnológico, verifica-se que o ofício de gerência abrange um emaranhado de funções, que pode muitas vezes se estender a outras funções e não ganham mais por isso.

A quinta barreira, práticas de supervisão e relações interpessoais no trabalho. A supervisão, da incubadora do Instituto Tecnológico segue um modelo masculino de maior competitividade, de dedicação exclusiva, dentre outros. Exatamente como anuncia Acker (2009, p.7-11) as relações de supervisão são afetadas pelo gênero e pela raça do supervisor.

Ainda na quinta barreira, nas relações interpessoais no trabalho, pode-se verificar que o processo de escolha do Instituto Tecnológico da universidade privada em observação, não tem um processo definido. Geralmente é político. O Reitor acadêmico é escolhido por eleição pela Companhia de Jesus e quem nomeia é o Grão-chanceler (*“DISCURSO DE POSSE DO NOVO REITOR DA PUC”*, 1 de jul. 2022); já o diretor do Instituto Tecnológico não tem uma definição e regramento para ser basear. O que acabou dando oportunidade de uma só pessoa de forma pessoal e antidemocrática escolher quem quisesse. Numa breve menção da sociologia brasileira, Coutinho (2011, p.20) e Roberto Schwarz (1977, p.14) consagraram esse tipo de relação como a base da sociedade brasileira ao mesmo tempo escravista e liberal: - o *“favor”* -, que marca vínculos de dependência, além do autoritarismo. Se a escolha da pessoa para a direção foi feita sem nenhum critério objetivo e de forma não transparente é porque esse tipo de feito é comum num liberalismo escravagista e autoritário do Brasil, onde o público e o privado se misturam e muitas vezes se confunde a pessoa física com o cargo ocupado.

A rede de contatos, que se destina as relações interpessoais de trabalho, na incubadora do Instituto Tecnológico foi essencial para a influência da escolha, que apesar dos esforços do Diretor em tornar a sua escolhida conhecida e o próprio setor de Recursos Humanos ter fornecido treinamento a Maria Ester Corrêa Ramalho, a primeira entrevistada, para o cargo de direção, mesmo tendo sido aprovada pelos outros dois vice-reitores, de nada adiantou, pois inexistiu ali uma relação de contatos com as pessoas certas que pudessem fazer com que seu nome fosse aceito pelo Reitor. Nesse jogo, a maioria das vezes quem perde são as mulheres, como destaca bem Uzzi (25 fev.2019).

Na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada existem várias questões pertinentes que geram o Teto de Vidro, nenhuma mulher conseguiu até hoje ocupar o cargo máximo de direção. A Maria Ester Corrêa Ramalho foi a única que quase rompeu, devido a relação amistosa e de grande confiança com o Diretor da época, porém, como sinaliza o trabalho de Brian Uzzi (25 fev. 2019), sobre o contato de redes, era necessário a Maria Ester Corrêa Ramalho ter uma relação de contato pessoal e íntimo com outras mulheres que estivessem numa situação de poder capaz de influenciar o reitor na escolha de quem iria ocupar o cargo máximo. Apesar de o Diretor antigo, sendo homem, tenha escolhido uma mulher para ocupar o seu cargo, diante de sua aposentadoria, isso se mostrou insuficiente, porque não cabia a ele a decisão final. A grande barreira neste caso é que quem escolhe o ocupante do cargo de direção do Instituto Tecnológico não é o diretor e sim o Reitor com o Vice-Reitor, portanto, o Diretor na época não podia fazer muito. A escolha do cargo de direção é pessoal, política, antidemocrática, não transparente e se pauta, como ficou demonstrado pela história oral, nas relações de amizade e de favor, o que vem a alijar as mulheres pela dificuldade de se ter uma rede de contatos com outras mulheres e até mesmo com homens não preconceituosos, mas que ambos estejam em posições estratégicas capazes de influenciar diretamente na escolha.

Outro problema é que, em toda a estrutura da incubadora da universidade privada, inexistente uma consciência de gênero, não se tem programa que trabalhe para uma maior equidade e que atenda as mulheres, provavelmente por ser uma universidade católica administrada por Padres, pautada sob Constituição Apostólica (“*DISCURSO DE POSSE DO NOVO REITOR DA PUC*”, 1 de jul. 2022), o que pode gerar um entrave maior às mulheres.

Na pesquisa de Vaz (2013, p.785) sobre a representatividade de mulheres nos cargos de chefia do serviço público federal, observou-se que o fato de não se ter uma

constatação efetiva por parte dos dirigentes do sexo masculino quanto à questão de gênero, essa estava a alimentar maiores desigualdades na instância superior. Vaz (ibidem) salientou a importância dos dirigentes do sexo masculino, que estão no topo da carreira terem a consciência de práticas discriminatórias de gênero. Tal constatação gera uma lógica muito clara, pois se os maiores líderes desconhecem, omitem ou ignoram discriminações de gênero, estão a alimentar e a permitir a perpetuação das desigualdades, mesmo que eles não discriminem diretamente.

A universidade privada pesquisada não é uma incubadora frágil. No ano de 2018, foi eleita como 11º melhor incubadora do mundo pela UBI Global - instituição de pesquisa sueca – que traz as melhores incubadoras do mundo. Foi selecionada na categoria “*World Top Business Incubator – Managed by University*”, o Instituto Tecnológico disputou com mais de 300 incubadoras, sendo colocada como a 4º melhor incubadora da América Latina (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Melhor Incubadora do Brasil, s/d). Em mais de duas décadas de funcionamento obteve um faturamento de quase três bilhões de reais em empresas graduadas e incubadas. Faturamento de 20% do total de todas as incubadoras do país (INSTITUTO TECNOLÓGICO, Resultados). A Direção desse instituto sempre esteve a cargo de um homem, com uma equipe de doze pessoas e maioria de mulheres que não conseguem alcançar o topo da carreira, porém, como se percebe, efetuam um excelente trabalho mesmo sendo comandadas por um homem, que desconhece o que comanda. Isso porque ele não foi indicado por um conselho dentre nomes que circundavam a área de inovação.

Como salientou Almeida et.al. (ALMEIDA, et.al, 2014, p.101-2), as mulheres não conseguem atingir o topo da carreira nas incubadoras mais fortes; mesmo com a predominância de uma equipe feminina, as mulheres, quando assumem um cargo de gerência ou coordenação, esses não são os mais altos da hierarquia, nesse caso existe uma barreira – Teto de Vidro -, além de toda uma organização estrutural baseada num modelo patriarcal, masculinista no modo de liderar, no modo de se avaliar as lideranças. Num modelo organizacional tradicional com horários rígidos e extenso de trabalho, mulheres gestoras e coordenadoras exercendo multitarefas e não recebendo a mais por isso.

Não se tem como realizar um comparativo para verificar se existe de fato uma diferença de gênero na gestão das incubadoras, visto que a incubadora do Instituto Tecnológico sempre teve mulheres como gerentes. No artigo de Acker (2009, p.5-7) *From glass ceiling to inequality regimes Du plafond de verre aux régimes d'inégalité*, notou-se diferenças entre gerentes homens e mulheres, tendo os homens gerentes mais poderes

e com funções mais importantes e um modo de administrar distinto. Não se tem como demonstrar essas distinções por falta de comparação, porém o que se percebe é que as mulheres realizam diversas tarefas ao mesmo tempo, desde as mais simples como as mais importantes.

A partir do trabalho de Lombardi (2008, p.63-88) e referenciado por Vaz (2013, p.769), que elencou seis dispositivos: não valorização das especialidades e áreas assumidas por mulheres; existências de espaços informais de trocas de poder; exigência de maior disponibilidade de tempo e de dedicação; resistência feminina em assumir postos de comando; avaliação do desempenho de funcionários no modelo masculino; dificuldade que as pessoas têm de serem comandadas por mulheres. Dentre os seis, constata-se três dispositivos presentes na incubadora: a existência de espaços informais, ou seja, as redes de contato, que impõem barreiras as mulheres; total dedicação exclusiva de tempo e de disponibilidade de trabalho; a avaliação do desempenho, que é o modelo de um corpo masculino.

Dispositivo constatado por Lombardi (2008, p.63-88) que também se verificou na universidade privada, que é essa necessidade de maior disponibilidade de tempo e de dedicação por parte das mulheres, que na visão de Lombardi (ibidem) as prejudica, pois elas são as maiores responsáveis pela manutenção da vida familiar.

Lombardi (2008, p.64-9) observou alguns dispositivos de entrave à engenheiras atingirem o posto mais alto, como a existência de espaços informais de trocas de poderes serem predominantemente masculino e preterirem as mulheres, o mesmo foi presenciado na incubadora da universidade privada quando da escolha do novo Diretor amigo do Vice-reitor, este por ser amigo íntimo do Reitor teve o seu candidato escolhido sem critério nenhum.

Quanto ao dispositivo resistência feminina em assumir mais riscos nos postos de comando denunciados por Lombardi (2008, p.65-70) não se notou entre as entrevistadas da universidade privada a mesma situação. O que se depreendeu foi que elas parecem bem à vontade em assumir cargos de liderança e estariam sim dispostas a chegar ao topo da hierarquia. A maioria alegou que o problema não é da mulher é sim a falta de oportunidades e as barreiras impostas às mulheres. Muito pelo contrário, o que se notou das entrevistadas da incubadora da universidade privada é que elas seguem o modelo tradicional de liderança com dedicação exclusiva, modo de liderar competitivo, mesmo na licença maternidade continuaram a trabalhar para ajudar a incubadora, ficam à disposição da incubadora com carga horária extra se necessário.

Todas relataram que ter filhos impacta a profissão, mas disseram que não é por causa da incubadora e sim por causa da sobrecarga de trabalho, o que na verdade dá no mesmo, pois quem decide essas extensas jornadas de trabalho é a direção da incubadora. As que têm filhos quando chegam em casa continuam a rotina de trabalho, de forma contrária as que optaram por não terem filhos, essas podem relaxar e descansar.

O disposto de entrave às engenheiras, retratadas por Lombardi (2008, p.63-9), de dificuldade que as pessoas têm de serem comandadas por mulheres se presenciou com a segunda entrevistada, a Carmem Portinho, na relação que teve com um empreendedor, que além de ser muito grosseiro, chegou a apontar o dedo na cara dela, momento que a Carmem Portinho o levou para conversar com o diretor. Os dois tiveram uma conversa bem amistosa e o empreendedor mudou completamente, tratando o diretor com educação e cortesia.

Foi impossível avaliar a liderança das mulheres gerentes da incubadora da universidade privada, porque a equipe é muito reduzida com no máximo doze pessoas e sob a subordinação da gerente só tem uma mulher e um estagiário. Nesse caso ficou difícil avaliar o perfil de gerenciamento de uma mulher e de um homem, tampouco como é recebido pelos subordinados o comando feminino e o masculino.

As especialidades e características femininas como capacidade de se empatizar, de maior cuidado, de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, dentre outras é valorizada somente para o cargo de gerência e coordenação. Cargo esse que abrange diversos afazeres, mas que não leva ao cargo máximo.

Na relação do *self* generificado e da infância sexista, as entrevistadas da incubadora da universidade privada relataram serem femininas e vaidosas. As entrevistadas tiveram total liberdade e em suas infâncias puderam brincar com meninos, brincar de jogos de montar, brincar de carrinhos e de toda sorte de brinquedos. Nenhuma das mulheres entrevistadas relatou ter passado por algum sexismo durante a infância, alguma restrição pelo fato de serem meninas e nem terem sido educadas para coisas de meninas como casar, bonecas, comidinha, fogão, etc. As três entrevistadas, em suas falas, afirmaram nenhum tipo de contenção durante a infância por serem meninas e muito menos algum tipo de insegurança, baixa estima, falta de coragem ou sonhos de casamento, de maternidade ou de ter marido; muito pelo contrário, eram propensas a tomar iniciativa, a ter ação e a desenvolver negócios desde muito cedo. É importante frisar esse pormenor, visto que num percentual elevado têm se meninas que se acham menos competente nas áreas de STEM do que os meninos; meninas que incorporam um *self*/eu

mais frágil, com menos autoestima e menos liderança do que os meninos (BRITISH COUNCIL, 2019).

Essas mulheres parecem não incorporarem o que Vaz (2013, p.768) noticiou na sua pesquisa com engenheiras - há uma tendência de as mulheres se excluírem de carreiras com mais prestígios, maiores remunerações e de cargos de liderança -, isso não foi verificado entre as entrevistadas. O que não as impediu de incorporarem as normas sociais: de que mulheres são mais atenciosas, cuidadoras e cautelosas, por isso todas as entrevistadas disseram que o cargo de gerência cabe melhor às mulheres.

Os cargos na incubadora da universidade privada da Região Sudeste são tão tipificados pelo gênero, como por exemplo, a segunda entrevistada, Maria Ester Corrêa Ramalho passou por uma situação em que sua sexualidade ou identidade sexual foi contestada pelo diretor que alegou: para ser boa diretora e líder teria que além de ser forte teria que aprender a ser homem. Acker (2009, p.7) menciona que RIDGEWAY (2001), SMITH (2002) e WAJCMAN (1998) já anunciaram que mesmo mulheres e homens que escapam de uma socialização pautada no binarismo com papéis bem definidos, não internalizando um *self* generificado, ainda são catalogados sob a perspectiva de sexo. Isso explica muito bem o fato de o diretor ter dito o que disse, o mesmo para a própria universidade privada que diante das denúncias sobre a discriminação, o sexismo e a misoginia nada fez. Afirmam RIDGEWAY (2001), SMITH (2002) e WAJCMAN (1998) (“*apud*” ACKER, 2009, p.7) que os homens brancos continuam sendo os mais bem vistos para os melhores cargos.

Hipótese de um *self* generificado prejudicar as mulheres não se demonstrou válida no tocante as mulheres recusarem funções de liderança. Todas as entrevistadas se mostraram preparadas e dispostas a crescerem dentro do ecossistema, e alegaram que o problema não é a mulher e sim as barreiras estruturais. O que se notou das entrevistadas foi que mesmo que elas não tenham um *self* que possa prejudicar a ascensão ao topo da carreira, até porque todas seguem um modelo masculino de liderança, algumas absorveram a imagem de que mulheres têm especialidades que diferem dos homens; portanto, cabem melhor em certas tarefas, no sentido de que mulheres são mais empáticas e capazes de fazer multitarefas ao mesmo tempo, portanto são melhores gerentes que os homens. Embora elas não tenham *self* generificado que possam embarrear a ascensão delas, como se vê, não deixaram de internalizar certos comportamentos como sendo predominantemente femininos, o que de certa forma implica uma socialização feminina que não fugiu a certos estereótipos.

As entrevistadas do ecossistema de inovação da incubadora da universidade privada ultrapassaram a grande barreira de mulheres em áreas de STEM. Porque algumas se graduaram em áreas de STEM e outras se especializaram ou trabalham em setores ligados à inovação. Todas estão lidando com ecossistemas onde os homens predominam, ou seja, o destinatário principal das incubadoras são os empreendedores das áreas de tecnologias e de engenharias, sendo a maioria de homens.

O que vem a afirmar a importância da construção de um *self* não generificado é que essas mulheres demonstraram não terem sido impactadas pelo fato de serem a minoria em áreas de STEM. Principalmente, porque alegaram que não tiveram uma infância sexista, puderam brincar com todo tipo de brinquedo, nunca foi imposto algo pelo fato de serem meninas. Tiveram pais ou mães que representaram um modelo forte de independência, de liberdade e de confiança. As entrevistadas que atuam em áreas com maioria de homens puderam comprovar a importância de uma infância não sexista ser um fator realmente fundamental, que levou mais mulheres para áreas de STEM, que trouxe as qualidades necessárias para funções de comando e de chefia; o que também não as impediu de internalizarem certos preconceitos de gênero.

CAPÍTULO 6 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A escolha para guiar a coleta de dados da história oral foram exatamente as perguntas que constam no questionário, no *Anexo 2 O questionário*, que procurou versar sobre as hipóteses de *self*, conteúdo mais particular e do modelo organizacional das incubadoras, que tratou do contexto mais social do mundo do trabalho.

Cada entrevistada recebeu o nome de uma mulher importante em área, isso para garantir a proteção de cada uma e também com intuito de gratidão por se disporem a contar suas vidas, suas experiências infantis e sua vivência na respectiva incubadora. Serviu também para rememorar algumas mulheres esquecidas e que foram importantes.

A teoria feminista proposta por Acker (ibidem) serviu de base para a escuta das mulheres entrevistadas nas incubadoras oriundas de uma universidade pública federal e outra universidade privada católica, todas da Região Sudeste estudadas nesta dissertação. Com isso veio à tona a história de vida delas diretamente imbricadas no mundo organizacional e na construção de *self*, ou seja, o mundo do trabalho permitiu verificar como a estrutura tem impedido as mulheres de ascenderem; e no individual se permitiu apreender como se deu a infância e o sexismo em suas vidas que pudessem ser fatores de impedimento de chegada ao topo. Muitas dessas mulheres foram as pioneiras nas áreas de incubadoras, com competência para assumir, dirigir e participar da tomada de decisões mais altas das referidas incubadoras. Foi com a história de vida das entrevistas, que se conseguiu descortinar uma série de regimes de desigualdades presentes nestas duas instituições organizacionais.

Essa dissertação que teve objetivo de explorar o sexismo no ecossistema organizacional das duas incubadoras em questão, baseou-se nos conceitos de sexismo, regimes de desigualdades, teto de vidro e *self* como processo de formação do eu para que se possa entender a importância de uma infância sexista ou não, no processo de socialização de gênero.

Nos objetivos específicos, o mapeamento da quantidade de mulheres que trabalham nas incubadoras do Brasil, tornou-se inconcebível, talvez pelo descaso que o gênero ainda se faz presente neste ecossistema. A Anprotec não é a melhor forma de se averiguar as incubadoras, porque podem existir incubadoras existentes que não são associadas à Anprotec, portanto, nem sequer configuram na lista. E mesmo aquelas que estão no site da Anprotec nem todas dispõem de site, as que têm são divididas nas que constam a equipe técnica e as que não constam. Sendo assim, tentou-se esmiuçar somente

na região Sudeste, que teve um somatório de oitenta e uma incubadoras, dessas, cinquenta e três não tinham em seus sites o pessoal da equipe. Só deu para saber das vinte e oito que dispunham da equipe técnica, apenas três mulheres romperam o teto de vidro (cargo máximo), percentual de 10,7%. O trabalho de Almeida de 2014 (p.101) visualizou um índice um pouco melhor de 12% de mulheres administrando incubadoras.

A partir desse quantitativo, constatou-se que na base da pirâmide, tem-se quase uma paridade de mulheres e de homens percentual de 49,1% nas incubadoras que se conseguiu ver a equipe técnica.

Ao tratar da hipótese – *self* generificado, primeiramente, não se confirma que as mulheres entrevistadas, que lideram as incubadoras propostas nesta dissertação, possuem *self* generificado, que as possam impedir de alcançar o topo. O que não quer dizer que não possuem aspectos e comportamentos estereotipados de gênero. Há sim uma introjeção de que mulheres são mais atenciosas, mais empáticas, mais emotivas, mais capazes de fazer várias atividades, porém essas características generificadas não são as causas de impedimento de se acessar o topo da carreira, muito pelo contrário, o comportamento das entrevistadas no ecossistema segue o modelo universal de um corpo masculino (ambição e total dedicação).

Em segundo lugar, na hipótese regimes de desigualdade, confirma-se que a estrutura patriarcal se mantém dentro das organizações de trabalho e de ocupação, promovendo o teto de vidro e os regimes de desigualdades. O Instituto de Engenharia com sua incubadora ligada à universidade pública, e o Instituto Tecnológico, com sua incubadora pertencente à universidade privada católica, ambas da Região Sudeste, apresentam formas peculiares de gestão, de formação e de estrutura organizacional, apesar de algumas distinções, possuem diversos regimes desiguais que levam às discrepâncias de gênero. E esses são os maiores impeditivos para as líderes atuais romperem o teto.

Na primeira hipótese, *self* generificado, elas não possuem um *self* que as prejudicam o acesso ao topo da carreira. Não foi essa a questão que se apreendeu. As entrevistas, muito pelo contrário, possuem certas qualidades inerentes ao ecossistema de inovação como: ousadia, coragem, criatividade, segurança, liderança, capacidade de resiliência e de persistência, como bem se viu no ‘2.4 O papel da educação sexista na vida profissional’ (KUSCHEL; LEPELEY; ESPINOSA; GUTIÉRREZ, 2015, p.22). É salientar que se diga que as entrevistadas fogem à curva do fato de não terem sido socializadas de maneira generificada com coisas de “meninas”. Todas alegaram

amplitude de experiências e de vivências na infância, independente do sexo. Tal alegação vem a corroborar com estudos nos ambientes de STEM, que alegam a importância de uma infância não sexista para as meninas e a permitir que mais garotas possam ter aptidão para as ciências, tecnologias e engenharias.

Ao contrário destes estudos - que dispõem a observar e a explicar o porquê da predominância de homens em setores de STEM ou o desinteresse das meninas tão cedo para as matemáticas e tecnologias – como bem elenca estudos de Mazzeo (23 de set de 2020), de Isenberg (2010, p.40-51), e do Documentário, Mulheres Html (2016) e a British Council (2019), entre outros, essa dissertação analisou o inverso. Estudou e procurou ouvir as poucas mulheres que fazem parte desses ecossistemas em que o homem é a maioria, mulheres essas que não se desinteressaram das áreas de matemáticas e STEM. Os homens são a maioria, tanto em número de líderes das incubadoras, porque se encontram no topo da hierarquia, como é a maioria em número de clientes consumidores desse ecossistema.

A pergunta: uma infância mais liberta do sexismo ajuda a equidade de gênero nas áreas com predominância masculina, como por exemplo, profissões como STEM, tecnologia? O que se conclui é que, pelo menos, as entrevistadas tiveram uma infância mais livre, brincaram de brinquedos de “meninos e meninas”, experimentaram autonomia, liberdade e foram incentivadas à independência profissional e as carreiras de engenharias, de tecnologias e de liderança. Tiveram pai, mãe ou ambos, que promoveram uma conscientização de força, de coragem, de autoestima e de consciência e do protagonismo que certamente elas possuem. Das cinco entrevistadas, três são graduadas ou / e possuem mestrado nas áreas de engenharias, das outras duas, uma é graduada em comunicação social e a outra em direito.

Não é por acaso que uma entrevistada falou que não presta atenção nas discriminações, que ela só foca no positivo, nas suas conquistas, por isso não sabe se sofreu ou não preconceitos de gênero; outras alegaram que agem sem pensar no fato de serem mulheres, elas chegam ao ambiente e falam o que pensam, promovem e tem atitudes, independentes de serem naquele ambiente, a única mulher presente. Elas conquistaram um espaço, desbravaram caminhos, pode-se dizer que foram as pioneiras em ambientes em que não tinham praticamente mulheres nas graduações, nos mestrados e nas organizações de trabalho de incubadoras ligadas as engenharias.

A segunda hipótese, dos regimes de desigualdade, baseado na sociologia das organizações pautada sob a categoria gênero possibilitou demonstrar como se dão as

desigualdades entre homens e mulheres dentro das incubadoras. Os detentores do poder são os diretores, mas quem os escolhe são os reitores; o papel dos conselhos também se faz presente, principalmente na universidade pública analisada por esta dissertação, onde há uma validação da indicação feita pelo reitor. A necessidade da presença feminina em todos os setores e principalmente nos que controlam e decidem para Acker (2009, p.3) é fundamental para levar a uma maior equidade de gênero, porque é quem realmente detém o poder é quem decide sobre salário, promoções, controla recursos, resultados e tudo mais.

Ambas as instituições se alicerçam em regimes e barreiras que acarretam as desigualdades de gênero. Acker (2009) afirmou que as diferenciações de gênero dentro das organizações são visualizadas em três locais: quem detém o poder; quem controla os recursos; quem decide as promoções. Em nenhuma das incubadoras se presenciou alguma mulher liderando algum desses setores; na incubadora da universidade privada católica observada por esta pesquisa, por exemplo, ocorre uma centralização de poder e de tomada de decisão por parte do diretor. Já na incubadora da universidade pública, as entrevistadas alegaram maior participação e comunhão com o diretor (que faleceu em 7 de fevereiro de 2022).

Certamente, as mulheres que compõem a incubadora da universidade pública dispõem de uma organização para laborar mais equitativa e humanizada, enquanto a oriunda da universidade privada é totalmente diferente. O que mais chamou a atenção aqui é o medo claro que ficou estampado e a vontade de não mais fazer parte daquele ambiente sexista e misógino. A única entrevistada demonstrou diretamente o desejo de sair da equipe, não por conta do pessoal, mas sim da gestão máxima da hierarquia piramidal. A outra, que já saiu há tempo, esclareceu minuciosamente o desenrolar entre as direções, e a outra que foi para a Agência de Inovação, que possui uma chefe mulher, está muito feliz por ter uma equipe e chefia muito bem harmonizada.

Na “*the bases of inequality*”, Acker (2009) não deixa margem de dúvida que a categoria mais oprimida no ambiente organizacional é a mulher, embora nessa categoria sub existam subcategorias, por isso a autora insiste que as desigualdades são mutáveis, flexíveis e variadas. As duas incubadoras condizem com a afirmação da Acker (ibidem) de que a estrutura organizacional mantém uma ordenação generificada de que existe cargos para mulheres e cargos para homens, espera-se que a hierarquia seja masculina. Prova disso é a quantidade muito maior de uma equipe feminina que sempre foi chefiada por um homem.

Outra questão relevante que deve ser vista nas incubadoras, segundo inúmeros estudos, como os realizados por Wharton (2005, p.07), Charles e Grusky (2004) todos citados por Acker (2009) é que o cargo de gerência muitas vezes pode ser ocupado por mulheres, mas ao analisar de perto, trata-se de gerência de equipe muito mais que gerência de linha. Quase sempre os cargos ocupados por mulheres nessas organizações não levam ao topo. As incubadoras são ecossistemas, como se demonstrou, ambientes pequenos e com equipe reduzida, às vezes apenas um gerente para um funcionário. Só que é um tipo de gerência que inclui todos os afazeres, pode-se entender gerência de equipe, gerência de linha e todo tipo de gerência e de funções. Nesse contexto, entende-se um cargo, ordenamento tipicamente feminino nas falas de todas as entrevistadas, tanto da incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública quanto da incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada. Tanto que a fala do antigo diretor da incubadora da universidade privada foi que a função de gerência é mais bem exercida por uma mulher, que é capaz de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo e tem maior capacidade de empatia, de entender o lado do ser humano. Discurso ratificado por todas, inclusive da incubadora da universidade pública, exceção da Ana Montenegro, a segunda entrevistada pela incubadora da universidade pública, que possui dois filhos e diz ser avessa a essa noção de mulher maravilha e à perfeição.

Outra maneira de se avaliar as formas e graus de desigualdades que dispõem Acker (2009) é a questão salarial, as diferenças são enormes, na incubadora da universidade privada diante da narrativa da primeira entrevistada, Maria Ester Corrêa Ramalho, que junto com antigo diretor, muito lutou, por tentar equiparar a categoria. Enquanto a incubadora da universidade pública não dispõe desse quesito por ser uma instituição pública. Não há como negar que existe um ponto positivo por ser uma incubadora atrelada a uma universidade pública, que é regrada por todo um ordenamento de leis e regras mais transparentes, que possam dificultar, em certa medida, acordos salariais em que homens negociam melhor que as mulheres, segundo Sandberg (2010).

Difícil é avaliar a “*the severity of power differences*”, o ecossistema não é o mesmo de grandes corporações organizacionais burocráticas, que são altamente verticais, compostas por diversas gerências, coordenações, superintendências etc. O que se apreendeu é que há sim uma centralização de poder nas mãos do diretor da incubadora do Instituto Tecnológico, que embora tenha as coordenadoras/gerentes como braço direito, não costuma se quer ouvi-las em suas decisões. Já na incubadora do Instituto de

Engenharia da universidade pública existe um ambiente de maior equidade na troca de decisões.

Nas duas incubadoras o processo em que é organizado a produção é desigual. Parte da imagem de um corpo livre e com dedicação exclusiva. Inexiste uma compreensão de adequação do trabalho que é remunerado e o que não é remunerado. Nem existe a possibilidade, como Acker (2009) cita em alguns trabalhos, de mulheres que buscam laborar em horário reduzido, porque não tem disponibilidade de horário parcial. As incubadoras seguem tão somente a lei trabalhista, sem nenhum acréscimo. O que pode distinguir uma da outra é a maneira como são expostos e tratados tais direitos, enquanto a incubadora da universidade pública com diretor mais humanista existe flexibilidade, exemplo, retorno da parturiente em horário reduzido, desde que use os trinta dias de férias; também pode ir numa boa ao médico de vez em quando, alguma reunião escolar, sair cedo, sempre mantendo o ofício em dia. Já a incubadora da universidade privada católica, a relação é sem essa flexibilidade, sem diálogo. É uma relação fria como se lidasse com não seres humanos.

Não se tem como saber se as distinções encontradas nas duas incubadoras são por conta de ser público ou privada, tamanha a diferença e a sensação de satisfação/insatisfação, visto que só foram duas incubadoras objetos desta dissertação. Contudo pode indicar que certas estruturas organizacionais se desenrolam melhor para uma paridade de gênero e outras aumentam a desigualdade. O que se pode concluir é que quanto maior for o grau de bem-estar social, de democratização, de participação, de transparência, de regulação clara e objetiva maior será o benefício não somente para mulheres, mas também para homens e para o futuro da humanidade, pois à medida que se reflete sobre a importância do futuro da humanidade pensa-se em infância, crianças, ou seja, quanto mais o capitalismo neoliberal dispõe de fragilizar os corpos femininos, impedindo mesmo que de forma indireta à maternidade, dificultando a relação mãe x filho e pai x filho como poderemos pensar em ter crianças saudáveis? E é preciso falar sobre isso, as mulheres que têm filhos, em ambas as incubadoras, são malvistas pela chefia.

Heckman (*“JAMES HECKMAN E A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO INFANTIL”*. 22 de set. de 2017) argumenta que o investimento em educação infantil até os seis anos, a participação da mãe, do pai e da instituição escolar de qualidade se economiza no futuro, porque evita vários transtornos sociais e de saúde, como delinquência, transtornos mentais e psicológicos, justamente porque as chances de se construir pessoas mais saudáveis, inovadores e participativas é muito maior. O

economista e ganhador do Prêmio Nobel em Economia no ano de 2000, é categórico em afirmar que é impossível um país crescer sem levar isso totalmente a sério.

Não é por acaso que esse tema deva ser colocado aqui. Foi percebido nas falas das entrevistadas das incubadoras, objetos desta dissertação, que existem diferenças marcantes entre as que possuem filhos e as que não possuem filhos. É uma questão de gênero, a questão da maternidade, que difere ainda mais as mulheres que têm filhos e as que não têm. Na incubadora do Instituto de Engenharia (universidade pública) a primeira entrevistada, Berta Leitchic, chegou a alegar que despediu uma mulher porque teve muitos filhos, foi um assunto que pareceu um pouco desconfortável pela demora na resposta e por não ter respondido algumas indagações tipo: quantos filhos ela teve e quanto tempo de uma gestação a outra. Na verdade, não quis responder ou realmente não sabia ou não lembrava. Fica claro o ter ou não ter filho e o impacto no crescimento profissional da mulher. Quando a Berta Leitchic optou por não ter filho e só se dedicou à profissão, ela alegou que isso a ajudou a crescer. Não se está aqui a julgar o fato de se despedir uma mulher por ela ter muitos filhos, embora seja impossível avaliar o que seria ter muitos filhos, tampouco pregar que as mulheres tenham menos filhos ou nenhum filho. O fato é que os corpos mais vulneráveis, num capitalismo neoliberal, com menos direitos e precariedade da vida, têm sido sistematicamente os corpos femininos, negros e imigrantes. É isso que diversos artigos têm categoricamente demonstrado como se viu ao longo desta dissertação.

Na outra incubadora (universidade privada católica), a segunda entrevistada, Carmem Portinho, que também optou por não ter filho, contou o quanto mulheres que são mães são extremamente malvistas, mais controladas corporalmente, mais cobradas pela atual gestão em quantidade de tempo de trabalho. Como se viu em *5.2.1 A Trajetória Das Entrevistadas Na Gerência Da Incubadora De Inovação Instituto Tecnológico*, a Carmem Portinho observou –se, numa reunião on-line, o quanto foi desesperador para uma das mulheres-mães que trabalham na incubadora, no período de Covid-19, com a filha pequena em casa; essa trabalhadora teve que, ao mesmo tempo participar das reuniões e entreter a filha, que chegou certa vez a jogar o teclado no chão; a mãe-trabalhadora, sem graça, pediu desculpas e a irritação de todos os participantes foi nítida. Não precisa ir muito longe, ao que tudo indica nenhum setor escapa de um preconceito maior na questão de gênero e a maternidade, como é caso recente, ocorrido em agosto de 2022, quando a advogada Malu Borges Nunes (MAYER; AMORIM, 23 de ago. de

2022), amamentava uma criança de colo numa sessão on line e quando a criança chorou o desembargador mandou retirar a criança por estar atrapalhando a audiência.

São questões como essas que perpassam nas falas de todas as entrevistadas em ambas as incubadoras, a maternidade gera mais barreiras e a quantidade de filhos pode levar à demissão. Na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada ser mãe acarreta um controle exacerbado sobre os corpos dessas mulheres, como se elas trabalhassem menos que as que não tem filhos. No período da Covid-19, o diretor ligava para vistoriar se a trabalhadora-mãe estava realmente trabalhando.

Nas duas incubadoras, percebe-se um modelo estrutural patriarcal quando se escuta as diferenças de duas categorias de mulheres: as que são mães e as que não são mães. Daí a importância de um olhar interseccional, quando se observa as várias categorias dentro de uma categoria. A mulher não como sujeito universal, mas uma partida, que a partir do gênero pode se descortinar os pormenores, as diferenciações que existem dentro do gênero feminino, tais como classe, raça, etnia, sexualidade, religiosidade e maternidade e esses corpos em suas singularidades dão um tom quanto aos regimes de desigualdade.

É dispendo do corpo e da energia dessas mulheres, o que na visão de Birolli (2018, p.11) elencado no subcapítulo, ‘2.3 O Gênero Nas Ciências Sociais’, chama de um padrão complexo que implica desvantagens aos corpos das mulheres, que se define patriarcado da vida pública. Isso é devido ao que Acker (1990, p.151), como se viu no subcapítulo ‘3.3. A Sociologia das organizações’, mostra que o corpo nas organizações é como um corpo abstrato ao se referir ao mundo do trabalho. Essa formatação de corpo é universal, corpo masculino, aquele desprovido socialmente das tarefas de cuidado, de afeto, das tarefas do lar. É um corpo que não procria, corpo que não tem a responsabilidade de cuidar dos idosos e das crianças. Esse é o modelo.

A análise das entrevistadas da incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada da Região Sudeste foi salutar para compreender um contrassenso dentro da própria instituição: uma incubadora que trata de tecnologia, ou seja, do que tem de mais moderno e inovador (normalmente essas empresas dispõem de flexibilidade em sua estrutura organizacional, segundo as narrativas), usa para controlar as trabalhadoras de um jeito mais anacrônico possível. Exatamente o que aconteceu na pandemia, a incubadora não permitiu trabalho home office completamente; enquanto toda a universidade parou, a incubadora não. O diretor obrigou rodízio presencial, e quando as mulheres não estavam presentes, exerciam trabalho em home office sob controle do

diretor, que chegava, às vezes, a ligar para conferir se realmente estavam trabalhando. A pressão foi muito maior para as que têm filhos, alegou a primeira entrevistada, Maria Ester Corrêa Ramalho.

Sem dúvida, esse dispositivo de protótipo de corpo no mundo organizacional faz parte dos regimes de desigualdade dentro da própria classe de mulheres nas duas incubadoras, ainda que na incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública seja mais superficial e na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada seja gritante, o que pode explicar o fato de, enquanto a primeira faz parte de uma universidade pública, a última vem de uma universidade privada. As regras das primeiras são mais transparentes e imparciais e as da segunda são obscuras e parciais e muito atreladas a trocas de contato, que como mostra Brian Uzzi (25 fev. de 2019) as mulheres sistematicamente se mantêm alijadas.

As mulheres que ingressaram nessas incubadoras da área de tecnologias e de engenharias são, sem dúvida, minoria, mas, uma vez nesse papel, para uma melhor oportunidade, é preciso ter um corpo abstrato, é preciso mesmo seguir esse modelo patriarcal, o corpo deve ser totalmente desprovido de qualquer compromisso fora do mundo organizacional, essa é a estrutura que se baseia o capitalismo. É mais fácil não ter filho, mas se tem, é necessário possuir um marido mais que participativo, que tome a frente das tarefas de cuidado e de afeto, e a mulher que sustente a culpa interior que pode afligir algumas, como bem ilustrou as entrevistas realizadas por McGowan et. Al (2012, p.53-72 “*apud*” ALPERSTEDT, FERREIRA; SERAFIM, 2014, p.223-5), no subcapítulo ‘2.4 *O papel da educação sexista na vida profissional*’, existe um conflito entre: vontade de crescer profissionalmente versus a cobrança dos filhos somados com sentimento de culpa por muitas vezes sentir que negligencia ou não fornece a atenção suficiente aos filhos.

Cada vez se percebe o quanto o capitalismo tem fragilizado os corpos e principalmente as mulheres, as negras, os imigrantes e outras minorias. O capitalismo, nas sociedades periféricas como Brasil, ainda tem em sua raiz características como: autoritarismo e mandonismo, que vieram da escravidão e do coronelismo (DAMATTA, 1997). Como se percebeu claramente nas falas das mulheres da incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada da Região Sudeste, por mais que elas sejam competentes e tenham iniciado a incubadora, as decisões não são compartilhadas, não são debatidas, o chefe manda e elas têm que cumprir. É a famosa frase que o autor citado disse ser característico da cultura brasileira: “*manda quem pode obedece quem tem juízo*”.

Não é de hoje que se sabe que a carga horária de trabalho em todo mundo tem aumentado, e para as mulheres é, sem dúvida, muito mais penoso, e ainda mais quando se tem filhos, como muito bem elenca a Declaração de Beijing – Pequim (VIOTTI, 1995, p.157) “*a carga total do trabalho da mulher tem aumentado, sem que nenhuma de suas demais responsabilidades se tenha reduzido*”.

As mulheres ainda continuam sendo as principais responsáveis por criar os filhos e pelos afazeres domésticos, principalmente no mundo do trabalho de países de capitalismo periféricos, onde elas são as menos desprovidas de humanidades e de direitos humanos. A teórica bell hooks (2018, p.123) esclarece que alguns avanços do feminismo trouxeram como consequência a obrigatoriedade de as mulheres trabalharem fora. O que de certa forma fez com que as trabalhadoras perdessem a sua liberdade de escolha: trabalhar ou não trabalhar. Isso porque as carreiras mais competitivas vêm junto com menos tempo para a questão da maternidade e para a própria relação amorosa. Diante disso, a pergunta que hooks (ibidem) põe é a seguinte: será que estamos criando uma sociedade de crianças sem pai e sem mãe.

Pensar sobre o mundo do trabalho hoje é sem dúvida nenhuma pensar em capitalismo diretamente propagador do patriarcado e do racismo, que a cada novo avanço ou crise do capitalismo ele se reinventa. O pensamento de bell hook (2018, p.88) dispõe que é preciso reinventar o mundo do trabalho; pensar o que ele significa. O que já sabe é que “*mais dinheiro não significa mais liberdade, se as finanças não tiverem voltadas ao bem-estar*”.

A noção de trabalho vem se alterando ao longo da História. O trabalho em sociedades antigas era visto como degradação e destinado aos escravos. Com o advento do capitalismo o trabalho mudou. O capitalismo foi o grande responsável pelo fim da escravidão moderna, não por conta da degradação provocada pela escravidão, mas sobretudo porque era necessário ter mão de obra especializada e um mercado consumidor. Assim, o trabalho passa a ter valor, principalmente com a Reforma Protestante a partir de Martinho Lutero e depois Calvino (MULLER, 2005, p.237), que entendiam o trabalho como fundamental para romper com a preguiça e que todos deveriam trabalhar. Houve de fato uma demonização da preguiça e o trabalho como uma religiosidade.

Max Weber (2004, p.41-69), na obra *Ética Protestante e o espírito do capitalismo*, demonstrou como o trabalho passou a ser valorizado como uma ética, a tal ponto que quando se pergunta a alguém sobre ela mesma, normalmente a pessoa fala seu nome e logo em seguida a sua profissão. A alteração do significado do trabalho é construída

socialmente, por isso a condenação de tudo que foge ao espectro trabalho, como por exemplo, o ócio e a preguiça não têm valor.

A ética do trabalho com a condenação ao descanso e a inação foi contestada já no século XIX, na obra *Direito à Preguiça* de Paul Lafargue (2021) que foi uma resposta a beligerante construção sobre o que é trabalho proposto pela Reforma Protestante no capitalismo. Lafargue (2021) fez um chamado aos trabalhadores para trabalhar menos. Marilena Chauí, no prefácio da obra *Direito à Preguiça* (2021, p.10-2), esclarece que a religião do trabalho impõe uma obrigação moral e religiosa, o trabalho penoso é divino, sendo a preguiça um pecado original. Chauí (ibidem) esclarece que a obra de Lafargue (2021, p.31-3) não se trata de um mero elogio à preguiça, trata-se de introduzir à cena um novo significado para o trabalho a partir da obra de Karl Marx (*Manuscritos Econômicos* de 1844), conciliando a divisão social do trabalho conjuntamente com a noção de trabalho alienado.

De Masi (2004) propõe também um contrapondo à idolatria do trabalho e para isso demonstra a importância de se construir mais tempo livre, de lazer, de simplesmente não fazer nada, até mesmo como possibilidades criadoras. Segue a mesma crítica sobre a ética do trabalho exaustivo o filósofo Byung-Chul Han (2017) no livro *Sociedade do cansaço*. Para ele, a tecnologia permite que as pessoas trabalhem menos, porém, hoje, a cobrança para resultados é cada vez maior, as próprias pessoas passam a se cobrar, o que gera, na visão do autor, uma violência neural. As pessoas aceitam trabalhar mais e a ganhar menos. O que é mais interessante na visão de Han (2017), é a ligação do trabalho com a saúde mental, doenças como depressão, *burnout*, hiperatividade e outras doenças psiquiátricas estão intrinsecamente ligadas ao mundo do trabalho.

Ao se refletir a partir de Lafargue (2021) e Masi (2004) dá para se entender o quanto foi difícil para a incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada o trabalho *home office*. O diretor na época da entrevista chegou a chamar de “*dorme office*”. Na verdade, o fato de a trabalhadora não se encontrar sob um olhar vigilante e disciplinador do seu chefe, que o trabalho presencial muitas vezes permite, já basta para o diretor achar que as trabalhadoras estão dormindo (“*dorme office*”), ou seja, é a condenação a qualquer tipo de trabalho que permita um mínimo de bem-estar, que possibilite momentos de inação. Sendo que, em muitos casos, essas trabalhadoras em *home office* trabalharam muito mais do que se estivessem trabalhando presencialmente.

O trabalho exaustivo foi exatamente o que se presenciou nas incubadoras, alta carga de trabalho, disponibilidade permanente, o trabalho tendo uma relação superior a outras questões pessoais como: relacionamento, descanso, família, filhos, lazer, cultura.

Os requisitos gerais (ACKER, 2009) contribuíram para analisar esses fatores. A carga horária das incubadoras é o estabelecido pelas normas trabalhistas de oito diárias quando não mais, não tem horário parcial, não tem home office, salvo na exceção da Pandemia do Covid-19 na incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública, porém na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada foi parcial. Na estruturação do emprego, cargos ou hierarquias, a incubadora do Instituto de Engenharia tem alguns cargos não generificados, como secretário homens, já o Instituto Tecnológico da universidade privada não tem essa preocupação. Nenhuma trata de questões como cotas ou ações afirmativas, não possuem prevenção ou combate ao assédio, à discriminação, não há nenhuma preocupação com a questão de gênero ou racial. Não existe em nenhuma das incubadoras, que são voltadas à inovação, tecnologia, política de paridade de gênero e racial, muito menos estrutura de bem-estar.

Existe na incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública uma valorização por parte do diretor dos atributos considerados femininos, na forma de gerenciar, que é visto por todas as entrevistadas, pelo antigo diretor e o novo diretor (falecido início de 2022), como mais empático, humano e capaz de realizar muitas coisas ao mesmo tempo. Mais uma sobrecarga para as mulheres, que conseguiram em maioria esse cargo porque se propõem trabalhar mais.

Nas pesquisas de Lombardi (2008) citado por Vaz (2013) dentre os seis dispositivos de entrave que podem embarrear o acesso ao topo para a incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública, compreende-se a ausência da “existência de espaço informal de trocas de poderes predominantemente masculino, os quais alijam as mulheres”. Isto porque Acker (2009) sinaliza que as interações informais entre pessoas ao fazer o trabalho dentro das organizações têm o gênero como dispositivo frequentemente usado, seja na contratação, seja na promoção. É uma rede de contato nas relações pessoais.

Brian Uzzi (25 fev. de 2019) explicitou a necessidade de as mulheres precisarem de uma rede ainda maior e mais pessoal de contato do que os homens, quase sempre esse contato deve ser de mulheres em posições estratégicas. Na incubadora do Instituto de Engenharia (universidade pública), embora preexistia um regimento da escolha desde o Conselho, do reitor, do diretor do Instituto de Engenharia, a incubadora é a única que não

é por votação, e sim por indicação do diretor do Instituto de Engenharia. Ao se olhar para a pirâmide organizacional, por exemplo, o Conselho, as entrevistadas alegaram que possuem predominância masculina e como se viu, ele é muito importante num órgão que decide e tem poder de escolhas. Não é por acaso que a universidade pública teve sua primeira reitora somente no ano de 2019.

Outro dispositivo de Lombardi (2008, 63-70) que se averigou foi a exigência de maior disponibilidade de tempo, de muita dedicação, abdicação de finais de semana e feriados. A carreira tem que ser priorizada no cargo de gerência. Para a primeira entrevistada da incubadora da universidade pública, Berta Leitchic, não foi difícil pois não tinha filho e na época era divorciada, já a segunda entrevistada, Ana Montenegro teve alguns empecilhos por ter filho.

Na incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada católica, dos seis entraves que bloqueiam o acesso ao topo, segundo o elencado por Lombardi (2008, p.63-88), não existe valorização das especialidades ditas femininas (a empatia e fazer várias coisas ao mesmo tempo), também não há a presença de espaços informais que possam trazer relações de troca de poderes, é necessário que as mulheres se dediquem exclusivamente ao trabalho.

Nenhuma das entrevistadas das incubadoras alegou algum tipo de resistência ou medo no momento de assumir posições de comando ou chefia, como averiguou Lombardi (2008, p.64-88) em sua pesquisa com engenheiras. Elas não se subestimam, não se excluem de funções e de carreiras de mais prestígios como sugere Vaz (2013) ao citar Lombardi (ibidem), o que na fala das entrevistadas ficou evidente, que vai ao encontro da autora, é que todas incorporam o arquétipo de que mulheres são mais emotivas, mais empáticas, mais atenciosas, cuidadoras e cautelosas.

Nas duas instituições não existe preocupação de questão de gênero e nem racial. São equipes totalmente brancas com maioria mulheres, que sempre tiveram como chefe máximo um homem. A questão racial foi percebida pelo simples olhar desta pesquisadora sobre a composição da equipe (todas as entrevistadas eram brancas e no site das instituições toda a sua equipe era branca). Mas essa classificação sobre a cor da pele / raça é limitada e restringida quando se dá única e exclusivamente pela percepção de uma outra pessoa, o melhor seria se a denominação da origem racial/cor da pele fosse pela própria pessoa, a autodenominação racial, ou seja, a própria pessoa se concebe como branca ou não-branca ou/e mais uma comissão para verificar a questão da cor da pele

(GUIMARÃES, 2003, p. 97-107). Porém a questão racial não foi objeto desta dissertação, mas é importante deixar esse adendo para futuras e possíveis pesquisas.

CAPÍTULO 7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação tratou de conceitos como psicologia do *self*, sexismo, sociologia das organizações no estudo de gênero. Foi através do feminismo que se buscou realmente contestar a ciência positivista, que toma posse de um discurso objetivista. A objetividade cada vez mais é reconhecida a partir de um lugar, “*conhecimento situado ou perspectiva parcial*” (HARAWAY, 1991, p. 183-201 “*apud*” SCHWARTZ; COOK, 2002, p.21-2). Progressivamente tem sido preciso reconhecer, na prática de fazer ciência, um certo grau de parcialidade de perspectivas e de relações de poder imbricadas nos discursos.

A análise do sexismo nos ecossistemas de incubadoras de inovação do Instituto Tecnológico da universidade privada, e da incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública teve por base os estudos de gênero na sociologia das organizações de Joan Acker (2009, p.2), sobre o conceito de “*Regimes de Desigualdade*” com o intuito da compreensão da discriminação nas organizações de trabalho, o que também pode levar a uma interseccionalidade de raça, de classe social e de gênero, mas o foco foi somente o gênero. Serviu também de base a teoria do “*Teto de Vidro*” trabalhado por Maria Rosa Lombardi (2008, p.62-89) e por Daniela Verzola Vaz (2013, p.765) que dá nome ao fato de não se ter mulher na mais alta hierarquia.

Procurou averiguar se, no ecossistema de incubadoras, as mulheres alcançaram o topo da hierarquia e, tendo em vista que foi impossível quantificar o número de incubadoras no Brasil, apenas se contabilizou as da região sudeste em se que obtém no site a disponibilidade da equipe. Por último, entrevistou mulheres nas duas incubadoras, da universidade privada e da pública analisadas nesta dissertação, que se dispuseram a falar sobre suas vidas, sua infância e o trabalho na referida incubadora.

Esta dissertação realizou uma análise, trouxe o conhecimento do estudo feminista, até mesmo de uma historização do sexismo ao longo do tempo e quais instituições foram usadas para se criar e perpetuar o sexismo – a separação de pessoas tão somente pelo sexo. Também elaborou uma análise de como o sujeito se constrói com o auxílio da psicologia social.

Com esse arcabouço, iniciou-se o processo de escuta, da fala com as mulheres diretamente envolvidas na organização por meio de história oral. A escolha de quais mulheres seriam entrevistadas se baseou tão somente nas dirigentes, devido às circunstâncias limitantes. Essas mulheres são ou foram gerentes, ocuparam cargos de liderança, embora não seja esse o cargo máximo.

Esse trabalho teve algumas limitações: 1-as trabalhadoras que se encontram num nível inferior ao de gerência não foram entrevistadas na incubadora do Instituto de Engenharia da universidade pública; 2- a exploração do sexismo, do teto de vidro, dos regimes de desigualdade e da formação do *self* generificado se baseou num número limitado de duas mulheres entrevistada na incubadora da universidade pública - a Berta Leitchic, a primeira entrevistada, que teve larga experiência desde a fundação até os dias da entrevista; e a segunda, Ana Montenegro, que chegou a pegar o final do antigo diretor e continuava a laborar até a data da entrevista.

A Berta Leitchic trouxe a possibilidade de se conhecer a incubadora, o Instituto de Engenharia e o Parque Tecnológico; a Ana Montenegro, em sua fala, também se mostrou muito conhecedora da incubadora e do Instituto de Engenharia. Apenas com duas mulheres entrevistadas e com cargos de alta gestão, não sendo cargo máximo, elas trouxeram as suas visões de gestora e de líder. O mesmo aconteceu com a incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada.

As entrevistas foram realizadas pelo sistema de internet devido à Pandemia de Covid-19, o que impossibilitou e dificultou a presença física. Foram usados aplicativos como Zoom e algumas trocas de mensagens pelo aplicativo WhatsApp. Todas as entrevistas áudio visual foram gravadas. As perguntas serviram de direcionamento para a descrição da história oral e da história de vida de cada uma dessas mulheres que se dispuseram a falar.

Para preservar a imagem das entrevistadas, os nomes usados para designá-las foram nomes de mulheres que existiram e muito contribuíram para o movimento feminista. As incubadoras e seus institutos também foram omitidos com a finalidade de realmente não serem identificados, visto que em alguns casos existiu de fato o temor de retaliações.

A análise dos resultados nesta dissertação serve de base para que se possa formalizar uma agenda de pesquisas nestes ecossistemas com entrevistas de um número mais abrangente as mulheres e homens que os compõem. Principalmente um estudo onde se possa levar em consideração a presença física de um (a) pesquisador-observador / pesquisadora-observadora dentro das organizações. Certo que traria vasto conhecimento desses ecossistemas e permitiria uma observação mais valorosa sobre o sexismo e as estruturas de regimes de desigualdade.

Diante de todos esses pormenores limitadores, a pesquisa compreendeu uma comparação entre uma incubadora que se institui a partir de uma universidade pública e outra que parte de uma universidade privada, ou seja, com grandes contradições.

Para Connell (2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2018, p.2-3), as barreiras de gênero não podem ficar relegadas a problema de ordem pessoal, devem ser atacadas de forma transparente e séria, através de metas e objetivos a serem alcançados para uma igualdade de fato. A compreensão da cultura que se tem no interior da organização é que permite verificar onde estão as barreiras que impedem o rompimento do teto de vidro e do regime de desigualdades mais que propriamente a questão de um *self* generificado. Esse tem muito mais a ver com meninas e suas relações com a matemática e carreiras STEM.

Se por um lado a questão, organização do trabalho, tem cada vez mais fragilizado os corpos subalternos pela constante diminuição de direitos; por outro lado, não deixa de interferir precariamente na socialização dessa classe, visto que, a noção de *self* é dialógica, narrativa e construtiva. Como se viu, Davies e Harré (1990 “*apud*” MACEDO; SILVEIRA, 2012, p. 286-7) resumem as características de um *self* narrativo construcionista, que é um *self* pulverizado pela alteridade, pela relação com o outro e por uma noção de “*agência de ação responsável*”, que é a autonomia através do conceito de agenciamento. A partir desse conceito de agenciamento, pode-se pensar numa prática de desconstrução/construção de um *self* generificado à medida que se relaciona com o outro, com o ambiente e com a cultura. Por isso, faz-se fundamental a implantação e a ação de diversos setores e camadas na promoção de medidas afirmativas, como por exemplo, projetos educacionais destinados às meninas para incentivar o interesse pela área de STEM, computação, programação, engenharias, entre outras áreas em que as mulheres ainda são minorias. Também se faz elementar a adoção de cotas destinadas às mulheres nas empresas privadas e estatais para que se possa trazer mudanças de cultura e mais paridade de gênero.

Todos os setores podem colaborar para que seja estimulado a adesão de meninas nas áreas de STEM, mulheres a assumir cargos de chefias nas engenharias. Até mesmo a mídia pode fazer a sua parte tal como fez com a área de programação. A Teoria do Meio comprova que cada mídia é propensa a modificar o ambiente. Souza (2004, p.2), transcorre que: “*as transformações podem ser percebidas tanto no nível micro (a definição dos papéis sociais) quanto no nível macro (as mudanças nas instituições sociais)*”. Autores como Harold Innis (1952; 1971) e Marshall McLuhan (1964; 1969)

(“*apud*” SOUZA, 2004, p, 1-5), nas décadas de 50 e 60, criaram a Teoria do Meio, que tem como premissa avaliar os efeitos das mídias sociais na própria sociedade (macrossocial). Eles desenvolvem o quanto o meio de mídia, seja oral, escrita, impressa e digital trazem informações e notícias que influenciam diretamente o comportamento humano. Posteriormente, na segunda geração da Teoria do Meio, Joshua Meyrowitz (1994; 1997 “*apud*” SOUZA, 2004, p.1-5) traz uma observação das consequências a nível individual (microsocial).

Assim como se viu no subcapítulo ‘2.4 *O papel da educação sexista na vida profissional*’, a mídia inverteu o sujeito da área de programação em que eram mulheres as programadoras e depois passou a ser homens nas décadas de 60 e 70, como bem mostra o publicado na revista, em abril de 1967, chamada *Cosmopolitan Magazine* intitulada de “*The Computer Girls*” (BURKE, 18 aug, 2015), a mídia teve um papel relevante em transformar quem era o sujeito da área de programação.

À medida que a sociedade vai mudando também vai ocorrendo alterações no *self*, algo que talvez seja considerado impensado pode muito bem ser visto como possível, porque o *self* é o tempo todo construído e desconstruído como muito bem salienta Bruner (2003, “*apud*” MACEDO; SILVEIRA, 2012, p287). Se a partir do interacionismo simbólico, cada pessoa cria e recria papéis sociais à medida que se relaciona com o outro e com o ambiente, então existem múltiplas personalidades, talvez uma para cada situação específica (GOFFMAN, 1959 “*apud*” SOUZA, 2004, p.3-4). Tendo o *self* a partir dessa perspectiva um corpo maleável, performático.

A hipótese de um *self* genereficado pode ser compreendida pelas seguintes vertentes: a primeira é que o objeto de estudo desta dissertação partiu do lado oposto, ou seja, do lado da minoria de mulheres, aquelas que romperam o sexismo na área de STEM, porque normalmente as pesquisas vão ao encontro das meninas que não se interessam por essas áreas; a segunda vertente é o olhar atento para a socialização na infância e quais qualidades seus *selves* possuem de características reconhecidas culturalmente como femininas ou masculinas, que possam ser de influenciadores em suas escolhas. As entrevistadas das incubadoras evidenciaram uma infância não sexista (não houve separação por brincadeiras, cores e muito menos desencorajadas a serem independentes ou a seguirem carreiras nas engenharias). Contudo indicou que apesar de terem muitas características consideradas masculinas como: coragem, ousadia, aventureiras, autoestima, fortes, decididas etc. também acreditam e normalizam conceitos de gênero

tais: mulheres são mais emocionais, conseguem fazer mais coisas ao mesmo tempo e são mais empáticas.

É importante ressaltar que embora esta pesquisa tenha tido como foco o *self* construído na infância, o *self* deve ser visto como algo fluído. É a partir do encontro com o outro e nas situações ambientais que o *self* vai se modelando e remodelando. Porém é a infância a fase primordial onde se alicerça a estrutura da psique humana. A infância é o período mais curto da vida, mas com grande potência, pois define, em certa medida, toda a estrutura do sujeito. As experiências e a vivência com os primeiros adultos cuidadores e o ambiente que a criança viveu são salutares para a definição do caráter.

Diversos estudos de epigenéticas e neurociência têm realçado a infância como fase sensível⁷ para a construção ou não de doenças e transtornos mentais na fase adulta. Fañanas (“*apud*” CORDELLAT, 2021), uma das maiores especialistas do mundo na “*complexa engrenagem de diálogos e interações entre genes e ambiente*”, afirma que mais da metade de doenças mentais, que são diagnosticadas na infância tem o ambiente como papel crucial: “*os maus-tratos têm uma influência mais ou menos relevante em mais da metade de todos os diagnósticos psiquiátricos realizados na infância*”. Com a epigenéticas, a interação gene-ambiente ganha total relevo e pode e tem sido comprovado cientificamente (JABLONKA, 2004; WONG; GOTTESMAN; PETRONIS, 2005; OS; RUTTEN; POULTON, 2008; OH; PETRONIS, 2008; FOLEY et al., 2009; RUTTEN; MILL, 2009; DICK; RILEY; KENDLER, 2010 “*apud*” FREITAS-SILVA; ORTEGA, 2014. p. 765-785).

A infância é tão importante que já com cinco mês de gestação o cérebro do feto possui quase a metade dos neurónios de um cérebro adulto, sendo na primeira infância um período, conhecido como janela aberta, que permite ou não “*os primórdios elementares das funções executivas*”, que se organizam de forma progressiva em *crecente complexidade*” (COSTA, et. Al, 2016, p.9).

⁷ Fase sensível é uma fase de maior possibilidade de “modificação e maleabilidade dos circuitos cerebrais em resposta a determinada experiência ambiental” (COSTA et.al, 2016, p.4). A primeiríssima infância é do zero aos três anos de idade, depois dos três aos seis anos de idade, o processo de maturação ocorre até os vinte e poucos anos (ibidem, p.9).

⁸ As funções executivas são conhecidas por se iniciar seu desenvolvimento primordial na primeira infância. São definidas por “conjunto de habilidades que são fundamentais para o controle consciente e deliberado sobre ações, pensamentos e emoções. Elas possibilitam ao indivíduo gerenciar diferentes aspectos da vida com autonomia, isto é, tomar decisões com independência e responsabilidade”. Sendo caracterizado por três funções basilares do sujeito “memória de trabalho (capacidade de reter e de se relacionar com memórias, pode ser verbal ou não verbal, estimulação sensorial), controle inibitório (autocontrole, condição de ter domínio das próprias ações e de filtrar os próprios pensamentos) e flexibilidade cognitiva (condições

Léia Prizskulnik (2004, p.75) afirma que o desenvolvimento infantil surge antes mesmo do bebê nascer, porque ele já é marcado simbolicamente, outros já falam por ele. Esclarece a psicanalista que a criança “já é marcada pelo desejo inconsciente dos pais e ocupa um lugar no imaginário desses pais (esses pais têm as marcas dos pais deles, esses últimos têm as marcas dos respectivos pais e, assim, sucessivamente)”. Essa criança ao vir ao mundo é vista pela primeira vez pelo olhar de seus cuidadores e já representa alguma coisa para cada um. Prizskulnik (2004, p.75-6) complementa que: “Freud acentua que é a importância das impressões nos primeiros anos de vida para a compreensão dos distúrbios no adulto”, justamente pelo fato de a criança persistir no adulto, principalmente no tocante aos distúrbios.

Dessa forma, deu-se prioridade para a elaboração da hipótese do *self*, nesta dissertação, a construção do *eu* a partir da infância, como se viu no subcapítulo ‘3.1 A construção do *self*’ e o ‘3.2 O sexismo na infância’ com intuito de verificar se as entrevistadas tiveram uma infância sexista que pudessem ter introjetado binarismo, que as impedisse de alcançar o topo da carreira. O que não exclui a mobilidade que o próprio conceito de *self* traz, que é justamente a possibilidade de sempre se reinventar a partir da interação com o ambiente.

As mulheres foram as pioneiras nas incubadoras, área que ninguém queria ingressar, mesmo assim elas entraram e iniciaram as primeiras incubadoras, mas não são as que compõem o cargo máximo. A Berta Leitchic da incubadora do Instituto de Engenharia deixa esta pergunta: “por que a maioria das incubadoras tem como gerente mulheres?” O que se analisou diante das narrativas é a diversidade de funções que uma gerente ou coordenadora prática. São funções muito distintas para uma coordenação: tal como tomar conta do material da limpeza, da organização, dos recursos humanos, dos contratos, reuniões, viagens, dentre outros. Praticamente é um faz tudo. Será essa uma função tipicamente generificado?! Ao que tudo indica, sim.

O problema de gênero não pode ficar relegado a uma questão privada, esse assunto, quando não tratado no interior das instituições, gera a perpetuação dos regimes de desigualdade e do teto de vidro (CONNELL, 2016, p.48 “*apud*” ANDRADE, 2018, p.2-3), o que o Brasil se propôs a combater quando aderiu a diversos tratados e declarações internacionais sobre equidade de gênero, que através do processo de ratificação (internaliza em seu ordenamento jurídico) os Tratados Internacionais passam

de mudança de comportamento e na forma de agir e percepções de diversos ângulos)” (COSTA et.al, 2016, p.5).

a ter validade no ordenamento brasileiro. Cabe ao Estado brasileiro fazer cumprir, como é o caso da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim em 1995, que originou a Declaração de Beijing. Como vimos na Introdução, ‘1.3 Justificativa’, as diversas medidas sobre a declaração, que em sua maioria, não foi implementada, como é o caso de incentivar e propor leis na iniciativa privada que promovam a inserção de mulheres nos postos de chefia e assim romper o teto de vidro e diminuir os regimes de desigualdade. O setor do trabalho é, na visão da professora e fundadora da consultoria Pluraliza, Anna Venturini (s/d), o mais resistente a qualquer tipo de ações afirmativas ou cotas.

Nas entrevistas com as mulheres da incubadora do Instituto Tecnológico da universidade privada, a Maria Ester Corrêa Ramalho que não mais trabalha no local, pode falar livremente, sem receio algum e com larga prática e conhecimento, pois esteve na incubadora e no Instituto Tecnológico, ajudou a reestruturar a instituição e lutou por salários compatíveis com o cargo de gerência; chegou ao mesmo tempo a ser gerente da incubadora e do instituto, sem ganhar mais por isso. Em sua fala, foi percebido uma grande decepção com a virada da direção e toda a mudança acarretada pelo novo diretor. Sofreu diretamente sexismo e misoginia pelo fato de ser mulher com a direção atual. Já a Carmem Portinho, em seu discurso, demonstrou preocupação de não ter a sua identidade revelada. Deixou claro também o grande descontentamento com o novo diretor e não se eximiu de falar das grandes opressões sofridas pelas mulheres e pediu diretamente para manter sua identidade em sigilo. A Mirtes de Campos, a terceira entrevistada, que não trabalha mais na incubadora, saiu para assumir o setor jurídico da Agência de Inovação, teve pouca vivência na incubadora, quando ela entrou já tinha saído o antigo diretor e o atual (pelo menos até a agosto de 2022) já tinha assumido. Mas pode contar sobre o tempo em que esteve na incubadora e das falas de suas amigas que ainda trabalham na incubadora e no instituto; ainda relatou que muitas mulheres saíram por conta do atual diretor. A Mirtes de Campos relata estar muito feliz em trabalhar na Agência de Inovação, onde tem como chefe uma mulher.

Esse estudo é só o início do que muito pode ser feito a partir de teoria do sexismo e da sociologia das organizações pautada no gênero dentro das incubadoras tecnológicas.

A teórica bell hooks (2013, p.97-9) aponta da necessidade de se conciliar teoria com prática feminista; teoria que seja possível de se comunicar, de explicar as vivências das feminilidades, das negritudes, das classes e diversas interseccionalidade, que tenham um processo de intelectualização capaz de concatenar essas vivências e ao mesmo tempo consiga promover a prática social de mudanças e de transformações. Para hooks (ibidem),

há a existência de inúmeros trabalhos feministas, em contrapartida “*parte muito pequena da teoria feminista procura falar com mulheres, homens, crianças a respeito de como podemos transformar nossa vida mediante uma conversão à prática feminista*”.

Essa situação retira do feminismo a sua atitude revolucionária e o propósito de se atingir a massa, porque é preciso que a teoria feminista e os trabalhos que se propõe a usar a teoria feminista tenham o propósito de falar com todas as pessoas e pensar em transformações. Na verdade, quando o feminismo se dividiu em feminismos, tornou-se fácil a seu cooptação pelo capitalismo patriarcal, exatamente porque o feminismo perdeu seu caráter radical e revolucionário e tornou-se reformista (HOOKS, 2018, p.158).

A partir da reflexão teoria x prática feminista, promovida por hooks (2018, p.97-9), é que surgem as questões que partem das falas das entrevistadas: quais seriam as práticas necessárias de ação feminista capazes de transformar a realidade vivida por essas mulheres? Quais ferramentas pertinentes para mudar a realidade sexista na incubadora do Instituto de Engenharia e na incubadora do Instituto Tecnológico? Como romper as barreiras verticais nessas organizações? Será que isso resolveria ou seria mais uma amarra do neoliberalismo? E, principalmente, hoje, com os avanços neoliberais, que subjulga países periféricos como o Brasil deve se repensar a relação trabalho x trabalhador?

Será que o caminho é só um reformismo? Nessa solução seria tratar os problemas com solução possíveis dentro da ordem social e econômica existente. Ou a saída seria uma revolução? Retomar a essência do feminismo, que é revolucionária, própria dos anos 60, elabora as “*mudanças fundamentais nos sistemas que governam nossas vidas*”. A filósofa hooks (2018, p.163) entende ser muito perigoso o reformismo, visto que ele negocia direitos dentro da própria estrutura patriarcal, com isso os direitos conseguidos são facilmente retirados.

Talvez seja por isso que nem sempre funciona o rompimento do teto de vidro, pois se beneficia certos grupos de mulheres, normalmente uma minoria inexpressiva, em detrimento da maioria das mulheres da classe trabalhadora assalariada. Desse modo, continua o modelo patriarcal capitalista de supremacia branca, mulheres se beneficiam de outras mulheres nos trabalhos não remunerados, ocasionado pela divisão sexual do trabalho. Sem a classe de mulheres assalariadas que se submetem a trabalhos precários quem fará o trabalho de casa para que essa minoria de mulheres se dediquem exclusivamente aos cargos de liderança e chefia? Hirata e Kergoat (2007, p.601 “*apud*” BIROLI, 2016, p.728) situam que: “*pela primeira vez na história do capitalismo,*

teríamos uma camada de mulheres cujos interesses diretos se opõem frontalmente aos das assalariadas e que desempenham trabalho em tempo parcial precarizado”.

Pensar numa agenda de estudo de gênero feminista, exatamente nesse teor como salienta hooks (2018, p.160-1), pois, como se viu, nem todo estudo de gênero é feminista, embora gênero seja mais palatável, não necessariamente atinge o cerne do problema que é o patriarcalismo capitalista de supremacia branca e o sexismo. Não somente isso, mas sobretudo as variáveis que compõem a categoria gênero: como as outras formas de opressão, como bem salienta Elizabeth Spelman (1988, p.162 “*apud*” BIROLI, 2016, p.732), “*as mulheres vivem em um mundo no qual não há apenas sexismo, mas racismo, classismo e outras formas de opressão, em um mundo, portanto, em que “o ‘problema da diferença’ é na realidade o problema do privilégio”.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

"APRESENTADOR DE TV USA MESMO TERNO POR 1 ANO PARA DENUNCIAR 'SEXISMO'". Para denunciar o que chamou de sexismo "na TV, um apresentador da Austrália (jornalista Karl Stefanovic) afirmou ter usado o mesmo terno azul durante um ano – e sem ser notado. ". **BBC. News**, Brasil. 17 de nov. de 2014. Acesso em 18 de agosto de 2020. Disponível: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/11/141117_apresentador_australia_sexismo_lgb#:~:text=Para%20denunciar%20o%20que%20chamou,%22Ningu%C3%A9m%20reparou%22%2C%20afirmou.

"100 WOMEN: 'WHY I INVENTED THE GLASS CEILING PHRASE'". BBC News. 12 de dezembro de 2017. Acesso em 12 de dezembro de 2017 "apud" *TETO DE VIDRO - CONCEITO*". In: **Wikipédia**. Enciclopédia Livre. "Teto de vidro – conceito" (28 de jun de 2022). Acesso 26 de novembro de 2022. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro\(conceito\)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978.](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro(conceito)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978.)

"A HISTÓRIA DA KODAK, A PIONEIRA DA FOTOGRAFIA QUE PAROU NO TEMPO. **Revista Tecmundo**. 10 de out. de 2017. Acesso em 02 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/122279-historia-kodak-pioneira-da-fotografia-nao-evoluiu-video.htm>

"ADA LOVELACE". In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre (24 abr. 2022). Augusta Ada Byron King, Condessa de Lovelace (1815-1852). Hoje é reconhecida principalmente por ter escrito o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, a máquina analítica de Charles Babbage. Durante o período em que esteve envolvida com o projeto de Babbage, ela desenvolveu os algoritmos que permitiriam à máquina computar os valores de funções matemáticas, além de publicar uma coleção de notas sobre a máquina analítica. Por esse trabalho é considerada a primeira programadora de toda a história. Acesso 11 de junho de 2022. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace

"BELL HOOKS". In: **Wikipédia**, A Enciclopédia Livre (nov.2022). Acesso em: 25 de dezembro de 2022. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Bell_hooks#:~:text=A%20letra%20min%C3%BAscula%20foi%20escolhida,mas%20estar%20em%20permanente%20movimento.

"COMO FUNCIONAM AS INCUBADORAS DE EMPRESAS EM SANTA CATARINA?". **Negócios SC**. 18 de dez. 2019. Acesso em 23 de setembro de 2020. Disponível em: <https://negociyttt,54m'p9d.cossco.com.br/blog/como-funcionam-as-incubadoras-de-empresas-em-santa-catarina/>

"DISCURSO DE POSSE DO NOVO REITOR DA PUC". Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. **PUC-RIO**. Padre Anderson Antônio Pedroso, S.J., recebeu o cargo no dia 30 de junho, nos pilotis da Ala Kennedy, do Edifício da Amizade, 1 de jul. de 2022. Jornal da PUC. Acesso em 29 de setembro de 2022. Disponível em: <http://jornaldapuc.vrc.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=12247&sid=37>

“*GRACE HOPPER*”. In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre (27 jan.2020). Grace Murray Hopper (1906-1979). foi almirante e analista de sistemas da Marinha dos Estados Unidos nas décadas de 1940 e 1950, criadora da linguagem de programação de alto nível Flow-Matic (em desuso) — base para a criação do COBOL — e uma das primeiras programadoras do computador Harvard Mark. Acesso 11 de julho de 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Grace_Hopper

“*JAMES HECKMAN E A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO INFANTIL*”. **Revista Veja**. O Nobel de Economia, que falará em São Paulo nesta segunda 25, diz que investir nos anos iniciais das crianças é o caminho para o país crescer. 22 de set. de 2017. Acesso em 14 de maio de 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/revista-veja/james-heckman-nobel-desafios-primeira-infancia/>

“*LEI QUE PROÍBE LINGUAGEM NEUTRA EM ESCOLAS É QUESTIONADA NO STF*”. **Revista Consultor Jurídico**. 16 de nov. de 2021. Acesso em 20 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-16/lei-ro-proibe-linguagem-neutra-escolas-questionada-stf>

“*MARILYN LODEN ON FEMININE LEADERSHIP*”. [S.l.]: Pelican Bay Post. Maio de 2011 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*” In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre (28 de jun. 2022). Acesso 26 de novembro de 2022. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_\(conceito\)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_(conceito)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978).

“*MULHERES ESTÃO MAIS PRESENTES NO RAMO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA*”. **Infonet**. 24 de set. 2008. Acesso e 24 de setembro de 2020. Disponível em: <https://infonet.com.br/noticias/economia/mulheres-estao-mais-presentes-no-ramo-da-inovacao-tecnologica/>

“*MULHERES NA INOVAÇÃO: EMPREENDEDORAS FALAM SOBRE SEU PAPEL NOS NEGÓCIOS DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA*”. **Supera**, Parque de Inovação e Tecnologia de Ribeirão Preto. 06 de mar de 2020. Acesso em 10 de setembro de 2020. Disponível em: <http://superaparque.com.br/noticia/370/mulheres-na-inovacao-empendedoras-falam-sobre--seu-papel-nos-negocios-de-inovacao-e-tecnologia/>

“*MULHERES NAS ÁREAS STEM DA USP E A BUSCA PELA EQUIDADE*”. **USP-Mulheres**. Universidade de São Paulo. 15 de set. 2021. Acesso em 14 de novembro de 2021. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/mulheres-nas-areas-stem-da-usp-e-a-busca-pela-equidade/>

“*NADIR MORENO, CEO DA UPS BRASIL, INSPIRA MULHERES QUE VISAM CARGOS DE LIDERANÇA*”: Empresária está no comando de uma das maiores empresas de logística do mundo desde 2007. **Portal da Economia**. 25 abr. 2014. Acesso em 14 de setembro de 2020. Disponível em: <https://portaldaeconomia.com/nadir-moreno-ceo-da-ups-brasil-inspira-mulheres-que-visam-cargos-de-lideranca>

“*PRÊMIO NOBEL*”. In: **Wikipédia**, A Enciclopédia livre (out. 2019). Acesso 16 de maio de 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Laureados_com_o_Nobel.

“*RELATÓRIO MOSTRA QUE 70% DOS POBRES DO PLANETA SÃO MULHERES*”. **Fórum Brasileiro de Economia Solidária**. Dados da Organização das Nações Unidas (ONU). 2010. Acesso em 28 de novembro de 2022. Disponível em: <https://fbes.org.br/2010/03/14/relatorio-mostra-que-70-dos-pobres-do-planeta-sao-mulheres/#:~:text=Segundo%20informa%C3%A7%C3%B5es%20do%20relat%C3%B3rio%20%E2%80%9CA,situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20pobreza%20s%C3%A3o%20mulheres.>

“*RIO DE JANEIRO É INCUBADORA PARA 5 STARTUPS QUE VÃO MUITO ALÉM DA TECNOLOGIA*”. **Terra**. 25 de set. de 2018. Acesso 17 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/dino/rio-de-janeiro-e-incubadora-para-5-startups-que-vaio-muito-alem-da-tecnologia,de9db77ddfc432f606e11660a687208bk3pkap9o.html>

“*ROSA NEM SEMPRE FOI 'COR DE MENINA' - NEM O AZUL, 'DE MENINO'*”. Publicado 4 de janeiro de 2019. **BBC News**. Artigo de PAOLETTI, Jo, professora emérita de Estudos Americanos na Universidade de Maryland, nos Estados Unidos, e autora do livro *Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America* (Rosa e Azul: Distinguindo Meninos de Meninas nos Estados Unidos). Artigo também menciona o professor de psicologia da Universidade do Novo México, Marco Del Giudice, analisou as ocorrências de rosa e azul para meninos e meninas em uma base de dados de milhões de livros, publicados a partir de 1880. Segundo ele, as referências a "rosa para meninas" começaram a ser mais abundantes a partir do final da Segunda Guerra Mundial, na década de 1940. Acesso em 13 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-46764940>

“*SÓ 15% DAS STARTUPS BRASILEIRAS SÃO LIDERADAS POR MULHERES: ENTENDA OS MOTIVOS*”: Barreiras sociais e econômicas atrapalham o crescimento das empreendedoras. **G1**, VAE. 02 de mar.2020. Acesso em 16 de setembro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/especial-publicitario/vae/noticia/2020/03/02/so-15percent-das-startups-brasileiras-sao-lideradas-por-mulheres-entenda-os-motivos.ghtml>

“*SOMENTE 14% DE MEMBROS DA ACADEMIA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SÃO MULHERES PESQUISADORAS SÃO SUB-REPRESENTADAS EM TODAS AS ÁREAS DO CONHECIMENTO*”, especialmente nas engenharias, onde configuram apenas 2,5% entre os profissionais. 21 de ago. de 2018. **Revista Galileu**, Ciência. Acesso 28 de junho de 2020. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/noticia/2018/08/somente-14-de-membros-da-academia-brasileira-de-ciencias-sao-mulheres.html>

“*TETO DE VIDRO – CONCEITO*”. In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre (28 de jun de 2022). Acesso 26 de novembro de 2022. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_\(conceito\)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_(conceito)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978)

4% UM PROBLEMA DE GÊNERO. *The 4%: Film's Gender Problem*. Direção, roteiro e produção: Rodrigo Najar. Tradutora Fabiana Barúqui. Elenco: America Ferrera; Amy Heckerling; Anjelica Huston; Christine Vachon; Dawn Hudson; James Franco; Judd Apatow; Julie Delpy; Kristen Wiig; Lake Bell; Mary Harron; Christine Vachon; Dawn

Hudson; James Franco; Judd Apatow; Julie Delpy; Kristen Wiig; Lake Bell; Mary Harron. Globosat Programadora, exibido GNT.doc. 2015. Através de entrevistas com importantes personalidades do cinema, documentário aborda uma questão pouco falada: a sub-representação das mulheres como diretoras. Os 1.300 filmes de maior bilheteria entre 2002 e 2014, apenas 4% foram dirigidos por mulheres. Em 85 anos, só quatro mulheres foram indicadas ao Oscar de Melhor Diretor: o prêmio foi dado a uma mulher pela primeira vez apenas em 2010. Esses dados servem de base para o documentário '4% - Um Problema de Gênero', que, através de entrevistas com importantes personalidades do meio como Anjelica Huston, Judd Apatow, Michael Moore e Kristen Wiig, deseja abordar uma questão pouco falada: a sub-representação das mulheres como diretoras de cinema. (30min). Acesso em Canal GNT Documentário, 28 de novembro de 2016. Disponível: <https://globosatplay.globo.com/gnt/v/5079932/>

A INCIT – **Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Itajubá**. Minas Gerais. s/d. Acesso em 23 de julho de 2021. Disponível: <https://www.incit.com.br/a-incit/>

ACKER, Joan Elise Robinson. **Class Questions: Feminist Answers**. Rowman & Littlefield, Lanham, MD. 2006a.

ACKER, Joan Elise Robinson. **Class Questions: Feminist Answers**. Rowman & Littlefield, Lanham, MD. 2006a “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v. 51 - n° 2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

ACKER, Joan Elise Robinson. **Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity**. Temple University Press, Philadelphia. 1989

ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51 - n° 2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

ACKER, Joan Elise Robinson. **Gendering Organizational Theory**. In: Mills, A.J., Tancred, P. (Eds.), *Gendering Organizational Theory*. Sage Publications, Newbury Park-London-New Delhi. 1992. pp. 248–260.

ACKER, Joan Elise Robinson. **Hierarchies, Jobs, and Bodies: a Theory of gendered Organizations**. *Gender & Society* 1990, 4, 139–158.

ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations**. *Gender & Society*. 2006B 20, 441–464.

ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations**. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. *Gender & Society*, v.20 n°.4, August 2006b. P. 441-464

ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. *Sociologie du travail* 51. 2009. p. 199–217. In: This article is based on Chapter 5 in my book *Class Questions: Feminist Answers* (Acker,

2006a) and on my article, Inequality regimes: gender, class, and race in organizations (Acker, 2006b).

ACKER, Joan Elise Robinson. **Thinking about Wages: the Gendered Wage Gap in Swedish Banks**. *Gender & Society*. 1991. 5, 390–407.

ACKER, Joan Elise Robinson; VAN HOUTEN, Donald R. **Differential Recruitment And Control: The Sex Structuring Of Organizations**. *Administrative Science Quarterly*, v.19, nº 2 (jun., 1974), Pp. 152-163.

ACKER, Joan. **Doing comparable worth: gender, class and pay equity**. Philadelphia: Temple University Press, 1989.

ACKER, Joan. **Doing comparable worth: gender, class and pay equity**. Philadelphia: Temple University Press, 1989 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações**. *Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro* 49(2):423-446, mar. /abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

ACKER, Joan. **From glass ceiling to inequality regimes**. *Sociologie du travail*, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações**. *Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro* 49(2):423-446, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

ACKER, Joan. **Gendering organizational theory**. In: MILLS, Albert J.; TANCRED, Peta. *Gendering organizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage, 1992. p. 248-260.

ACKER, Joan. **Gendering organizational theory**. In: MILLS, Albert J.; TANCRED, Peta. *Gendering organizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage, 1992. p. 248-260 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações**. *Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro* 49(2):423-446, mar/abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Para educar crianças feministas – Um manifesto**. Tradução Denise Bottmann. Companhia das Letras, 2017

ALMEIDA, Alexandre Patrício de. *Psicanálise de Boteco. “Café com Freud: o Complexo de Édipo”*. Anchor, Spotify, Poodcast. 2 de abr.2022. Acesso em 25 de maio de 2022. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0yD2Jqfn9BToiaGPoyX9Hb>

ALMEIDA, Mariza. **A Evolução Do Movimento De Incubadoras No Brasil**. Rio de Janeiro, 2004. 196f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal Do Rio De Janeiro – UFRJ.

ALMEIDA, Mariza; AGOSTINHO; Leonardo Lehneman; BAETA, Adelaide; TERRA, Branca. **Gender in the Management of Brazilian Incubators**. *International Journal of*

Gender, Science and Technology, v.6, nº.1, 2014. Acesso 2 de junho de 2020. Disponível em: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/289>

AL-MUBARAKI, Anadi Mubarak; BUSLER, Michael. **The development of entrepreneurial companies through business incubator programs**. Journal of Emerging Sciences, p. 95-107, jun. 2011. Acesso em: 22 mar. 2012. Disponível em: <http://www.ijes.info/1/2/4254125.pdf>. “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. **Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de Vida**. Revista de Ciências da Administração, v.16, nº40, p.221-240. 2014. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - (EGEPE). 24 a 26 de março de 2014.

AMORIM, Paulo Henrique. **Urubóloga e colonista comentam roupas e andar de Dilma**. Conversa Afiada, Brasil. Publicado em 2 de janeiro de 2015. Disponível <https://www.conversaafiada.com.br/brasil/2015/01/02/urubologa-e-colonista-comentam-roupas-e-andar-de-dilma>

AMORÓS, J., E., KUSCHEL, K. & PIZARRO, O. **Women and entrepreneurship in Chile 2013/2014**. Desarrollo University Press. Santiago, Chile. 2014, s/p “*apud*” KUSCHEL, Katherina; LEPELEY, María-Teresa; ESPINOSA, Fernanda; GUTIÉRREZ, Sebastián. **Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders**. October 2015, s/p

AMORÓS, J., E.; POBLETE, C. National Report of Chile. **Global Entrepreneurship Monitor**. Desarrollo University Press. Santiago, Chile. 2011 “*apud*” KUSCHEL, Katherina; LEPELEY, María-Teresa; ESPINOSA, Fernanda; GUTIÉRREZ, Sebastián. **Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders**. October 2015, s/p

ANDRADE, Francisco Leal de. **Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do ensino de biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio**. Dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, da Universidade Federal da Bahia, 2011.

ANGIER, Natalie. **Mulher uma geografia íntima**. Tradução de Laura Neves. Ed. Rocco, 2000.

ANPROTEC - Associação Nacional das Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Histórico do setor de incubação no Brasil e no mundo**, 2011. Acesso em 03 ago. 2011. Disponível em: <http://www.anprotec.org.br/publicacaoconhecacas2.php?idpublicacao=80> “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas**

Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em:

http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

ANPROTEC - Associação Nacional das Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Histórico do setor de incubação no Brasil e no mundo**, 2011. Acesso em 03 ago. 2011. Disponível em:<http://www.anprotec.org.br/publicacaoconhecas2.php?idpublicacao=80>

ANPROTEC, Associação Nacional De Entidades Promotoras De Empreendimentos Inovadores. **Conselho Consultivo, Gestão 2020-2021**. s/d. Acesso em 9 de março de 2021. Disponível em: <https://anprotec.org.br/site/sobre/conselho-consultivo/>

ANPROTEC, Associação Nacional De Entidades Promotoras De Empreendimentos Inovadores. **Conselho Fiscal. Gestão 2020-2021**. s/d. Acesso em 9 de março de 2021. Disponível em: <https://anprotec.org.br/site/sobre/conselho-fiscal/>

ANPROTEC, Associação Nacional De Entidades Promotoras De Empreendimentos Inovadores. **Mapa dos associados**. s/d. Acesso em 2 de junho de 2020. Disponível em: <https://anprotec.org.br/site/sobre/associados-anprotec/>

ANPROTEC, Associação Nacional De Entidades Promotoras De Empreendimentos Inovadores. **Estudo, análise e proposições sobre as incubadoras de empresas no Brasil – Relatório técnico**. Brasília. 2012. Disponível em [http://www.anprotec.org.br/ArquivosDin/Estudo de Incubadoras Resumo web 22-06FINAL.pdf](http://www.anprotec.org.br/ArquivosDin/Estudo%20de%20Incubadoras%20Resumo%20web%2022-06FINAL.pdf) 59.pdf

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. 26p “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020

ANPROTEC. Associação Nacional De Entidades Promotoras De Empreendimentos Inovadores. **Diretoria, Gestão 2020-2021**. s/d. Acesso em 9 de março de 2021. Disponível em: <https://anprotec.org.br/site/sobre/diretoria/>

ARANHA, J. A. S. **Mecanismos de geração de empreendimentos inovadores: mudança na organização e na dinâmica dos ambientes e o surgimento de novos atores**. Brasília, DF: Anprotec, 2016. 28 p. Disponível em: http://anprotec.org.br/site/wp-content/themes/betheme/ebook_frame.php?id=15769 “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020

ASHMORE, R. D., & JUSSIM, L. **Toward a second century of the scientific analysis of self and identity.** In R. D. Ashmore & L. Jussim (Eds.), *Self and identity: Fundamental issues* (pp. 3-23). New York: Oxford University Press. 1997 “*apud*” MACEDO, Lúcia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. mai-ago. 2012, v. 22, n°.52, p.281-289 “*apud*” FOSS, Lene; HENRY, Colette; AHL, Helene; MIKALSEN, Geier H. **Women’s Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review Of The Evidence.** Accepted: 15 December 2017; Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2018. Small

BANDEIRA, Lourdes. **A contribuição da crítica feminista à ciência. Estudos Feministas.** Florianópolis, 16(1): 207-230, janeiro-abril/2008. Revista Estudos Feministas, Universidade de Brasília.

BARBOSA, Márcia. Academia Brasileira de Ciências - ABC. **Os Mitos Sobre A Equidade De Gênero Na Ciência. Academia de Ciências da Bahia.** Notícias. 29 de nov. de 2019. Acesso em 23 de setembro de 2020. Disponível em: <http://cienciasbahia.org.br/vernoticias?id=520>

BARBOSA, Marcia. **Por que tão poucas?** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Ciência. Pesquisa avalia a participação feminina na ciência brasileira. Pesquisadora e diretora do Instituto de Física da UFRGS. s/d. Acesso em: 16 de junho de 2019. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/secom/ciencia/por-que-tao-poucas/>.

BARBOZA, Ricardo Augusto Bonotto; FONSECA, Sergio Azevedo; RAMALHEIRO, Geralda Cristina de Freitas. **O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional.** Revista de Gestão-REGE. v.24 n.1, p.58-71, 2017. Acesso em 28 novembro de 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/131532/127856>. Acesso: <http://www.regeusp.com.br/>

BARRET, Jacqui. **The ‘little and subtle things’ keeping women out of startups — and what to do about them.** SmartCompany. November, 13, 2019. Acesso em 29 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.smartcompany.com.au/startupsmart/op-ed/gender-bias-women-startups/>

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo – Experiências vividas.** v.2; tradução de Sérgio Milliet. 3º ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira [1949], 2016.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo – Fatos e Mitos.** v.1; tradução de Sérgio de Milliet. 3º ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira [1949], 2016.

BEAUVOIR, Simone. **The second sex.** Trad.E. M. Parshley, Nova Iorque: Vintage, 1973. P.301 “*apud*” BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade.* Tradução Renato Aguiar. 16º ed. Civilização Brasileira, 2018, RJ

BERGEK, A., & NORRMAN, C. **Incubator best practice: a framework. Technovation.** 28 (1-2), 2008. p. 20–28. Acesso em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2007.07.008> “*apud*” BARBOZA, Ricardo Augusto Bonotto; FONSECA, Sergio Azevedo; RAMALHEIRO, Geralda Cristina de

Freitas. **O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional.** Revista de Gestão-REGE. v.24 n.1, p.58-71, 2017. Acesso em 28 novembro de 2020. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/131532/127856>. Acesso: <http://www.regeusp.com.br/>

BERTERO, Carlos Osmar. **Influências sociológicas em teoria organizacional.** Rev. adm. empres. 15 (6). Dez 1975. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901975000600003>

BIGARELLI, Barbara. **Apenas 13% das empresas brasileiras têm CEOs mulheres.** Pesquisa realizada pelo Insper com a Talenses mostra que mulheres somam 26% das posições de diretoria, 23% de vice-presidentes e 16% dos cargos de conselhos. Valor Econômico. 15 de set. de 2019. Acesso em 4 de julho de 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/10/15/apenas-13percent-das-empresas-brasileiras-tem-ceos-mulheres.ghtml>)

BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil.** 1º ed., SP, Boitempo, 2018

BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681.

BLANK, Steve. **Why the Lean Start-Up Changes Everything: A faster, smarter methodology for launching companies may make business plans obsolete.** Havard Business Review. Lean Business Model. May. 2013. s/p. Acesso em 18 de novembro de 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2013/05/why-the-lean-start-up-changes-everything>

BLUMER, H. **El interaccionismo simbólico: perspectiva y metodo.** Barcelona: Hora. (Trabalho publicado em 1969). 1982 “*apud*” CARVALHO, Virgínia Donizete de; BORGES, Livia de Oliveira; RÊGO, Denise Pereira do. **Interacionismo Simbólico: Origens, Pressupostos e Contribuições aos Estudos em Psicologia Social.** Psicologia Ciência E Profissão, 2010, 30 (1), 146-161

BOLZANI, Vanderlan da Silva. **Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?** Cienc. Cult. v.69 nº.4 São Paulo Oct./Dec. 2017. Acesso em 27 de junho de 2020. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017

BOMBSHELL: A História de Hedy Lamarr. Título original Bombshell: The Hedy Lamarr Story. Diretora: Alexandra Dean. Roteiro: Alexandra Dean. Elenco: Hedy Lamarr. Título original Bombshell: The Hedy Lamarr Story. Publicado 2018. Nome completo Hedwig Eva Maria Kiesler (1914-2000). (1h30min). Acesso em 17 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.adorocinema.com/filmes/filme-257984/>

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais.** Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. v.2, nº1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80.

BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO: “*No MEC, primeira reitora da história da UFRJ é empossada*”. 2 de jul.2019. Gov.BR. Ministério da Educação. Acesso em 18 de agosto de 2022. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/component/content/article/212-noticias/educacao-superior-1690610854/77761-no-mec-primeira-reitora-da-historia-da-ufrj-e-empossada?Itemid=164#:~:text=Denise%20Pires%20de%20Carvalho%20ser%C3%A1,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20\(MEC\).](http://portal.mec.gov.br/component/content/article/212-noticias/educacao-superior-1690610854/77761-no-mec-primeira-reitora-da-historia-da-ufrj-e-empossada?Itemid=164#:~:text=Denise%20Pires%20de%20Carvalho%20ser%C3%A1,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20(MEC).)

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. **Critérios para um atendimento em creches que respeite os direitos fundamentais das crianças**. Brasília, Secretaria de Educação Fundamental. 1995. p.12.

BRITISH COUCIL, **Revista Mulheres na Ciência**. 1, 2019. British Council é a organização internacional do Reino Unido para relações culturais e oportunidades educacionais. Está presente em mais de 100 países e seus principais parceiros incluem governos, organizações não governamentais e instituições privadas. Promove cooperação entre o Reino Unido e o Brasil nas áreas de língua inglesa, artes, esportes, sociedade e educação. Acesso em 17 de março de 2019. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/revista>.

BRUNER, J. **Self-making narratives**. In R. Fivush & C. A. Haden (Eds.), *Autobiographical memory and the construction of a narrative self: Developmental and cultural perspectives* (pp. 209-226). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. 2003 “*apud*” MACEDO, Lídia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. mai-ago. 2012, v. 22, nº.52, p.281-289

BRUSCHINI, Cristina. “*Trabalho Feminino: Trajetória de um Tema, Perspectiva para o Futuro*”. *Estudos Feministas*, v.2, nº.3, pp. 17-32. 1994 “*apud*” BIROLI, Flávia. *Divisão Sexual do Trabalho e Democracia*. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681

BURKE, Elaine. **The Computer Girls: 1967 Cosmo article highlights women in technology**. An old magazine article has resurfaced online to remind us that before ‘brogrammers’ there were ‘The Computer Girls’. *Siliconrepublic*. 18 aug.2015. Acesso em 28 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.siliconrepublic.com/people/automation-engineer-pharma-msd>

BUSINESSNEWS PUBLISHING. **Summary: Full Frontal PR: Review and Analysis of Laermer and Prichinello's Book**. [S.l.]: 2013. Primento. ISBN 9782806243027 “*apud*” “*TETO DE VIDRO - CONCEITO*”. In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre. (28 de jun.2022). Acesso 26 de novembro de 2022. Disponível em:[https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_\(conceito\)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_(conceito)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978)

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 16º ed. Civilização Brasileira, 2018, RJ.

CALEGARI, Luiza. **Mulheres trabalham 72% a mais do que homens em tarefas domésticas**. Revista Exame. Publicado 08 de mar.2018. Acesso em 5 de junho de 2020. Disponível em: <https://exame.com/brasil/mulheres-trabalham-73-a-mais-do-que-homens-em-tarefas-domesticas/>

CARREGARI, Luana. **Na Era Da Tecnologia, Manter O Método Tradicional De Construção É Ultrapassado**. Portal Steel Frame. 27 de maio.2019. Acesso em 02 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.portalsteelframe.com.br/artigos/na-era-da-tecnologia-manter-o-metodo-tradicional-de-construcao-e-ultrapassado/>

CARVALHO NETO, Marcus B.; SALINA, Alessandra; MONTANHER, Ana R. P.; CAVALCANTI, Laura A. **O projeto genoma humano e os perigos do determinismo reducionista biológico na explicação do comportamento: uma análise behaviorista radical**. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Belo Horizonte, v.5, n.1, p.41-56, 2003. Acesso em: 17 mai. 2010. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtcc/v5n1/v5n1a06.pdf> “*apud*” ANDRADE, Francisco Leal de. **Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do ensino de biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio**. Dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, da Universidade Federal da Bahia, 2011

CARVALHO NETO, Marcus B.; SALINA, Alessandra; MONTANHER, Ana R. P.; CAVALCANTI, Laura A. **O projeto genoma humano e os perigos do determinismo reducionista biológico na explicação do comportamento: uma análise behaviorista radical**. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Belo Horizonte, v.5, n.1, p.41-56, 2003. Acesso em: 17 mai. 2010. Disponível em:<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtcc/v5n1/v5n1a06.pdf>>.

CASTRO, Bárbara; CHAGURI, Mariana. **Um tempo só para si: gênero, pandemia e uma política científica feminista**. Blog DADOS, 2020 [published 22 May 2020]. Available from: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-cientifica-feminista/>

CERVERA, Julia Pérez; FRANCO, Paki Venegas. **Manual para o uso não sexista da linguagem: O que bem se diz... bem se entende**. Apoio da REPEM (Rede de Educação Popular entre Mulheres da América Latina). 2006. Acesso em 11 de agosto de 2020. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/manual-para-o-uso-nao-sexista-da-linguagem.pdf>.

CHARLES, M.; GRUSKY, D.B. **Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men**. Stanford University Press, Stanford. 2004 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

CITELI, Maria Tereza. **Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpo e comportamento**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v.9, n.1, p.131-145, 2001 “*apud*” ANDRADE, Francisco Leal de. **Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do ensino de biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio**. Dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, da Universidade Federal da Bahia, 2011.

CITELI, Maria Tereza. **Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpo e comportamento.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v.9, n.1, p.131-145, 2001.

COHEN, P.N.; HUFFMAN, M.L. **Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap.** American Sociological Review. 2007. 72, 681–704 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité.** Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

COLLINS, Patricia Hill. 1995. **Comment on West and Fenstermaker.** Gender & Society 9:491-94 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race in Organizations.** Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. Gender & Society, v.20, n° 4, August 2006b. P. 441-464

COLLIS, J., & HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** (Bookman, Ed.) 2005. 2° ed. Porto Alegre “*apud*” BARBOZA, Ricardo Augusto Bonotto; FONSECA, Sergio Azevedo; RAMALHEIRO, Geralda Cristina de Freitas. **O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional.** Revista de Gestão-REGE. v.24 n.1, p.58-71, 2017. Acesso em 28 novembro de 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/131532/127856>. Acesso: <http://www.regeusp.com.br/>

COMUNIDADE DE INOVAÇÃO: **importância para o ecossistema de empreendedorismo.** Distrito, Comunidade. 1 de abr de 2020. Acesso em 28 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://distrito.me/comunidade-inovacao/>

CONNELL, Raewyn. **Gender and power.** Stanford University Press. 1987 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Hierarchies, Jobs, and Bodies: a Theory of gendered Organizations.** Gender & Society 1990, 4, 139–158

CONNELL, Raewyn. **Gênero em termos reais.** Tradução de Marília Moschovich. São Paulo: n° Versos, 2016 “*apud*” ANDRADE, Isabela Assunção de Oliveira. **Feminismos, Masculinidades e transexualidades.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(3): e53285. 2016. Acesso em 30 de novembro de 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/53285/37619>

CONNELL, Raewyn. **Gênero em termos reais.** Tradução de Marília Moschovich. São Paulo: n° Versos, 2016

COOLEY, C. H. **Human nature and the social order.** New York: C. Scriber. (Original publicado em 1902). 1983 “*apud*” MACEDO, Lídia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. mai-ago. 2012, v.22, n°52, p.281-289

CORDELLAT, Adrián. **Como a violência (inclusive leve) afeta o cérebro das crianças?** Lourdes Fañanás, doutora em Biologia, explica que o maus-tratos dificultam a resposta neurobiológica ao estresse e podem ser relevantes em mais da metade de todos os diagnósticos psiquiátricos infantis. El País. Ciência-Neurociência. 10 sept. 2021.

Acesso em 21 de outubro de 2022. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/ciencia/2021-09-10/como-a-violencia-inclusive-leve-afeta-o-cerebro-das-criancas.html>

COSTA, Joana de Melo; LOUZADA, Fernando Mazzilli; MACEDO, Lino de; SANTOS, Daniel Domingues dos. **Funções executivas e desenvolvimento infantil: habilidades necessárias para a autonomia**: estudo III / organização Comitê Científico do Núcleo Ciência pela infância. 1ªed. São Paulo: Fundação Maria Cecília Souto Vidigal - FMCSV, 2016.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Cultura e sociedade no Brasil: ensaios sobre ideias e Formas**. 4.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color**. In *Critical race theory: The key writings that formed the movement*, edited by K. Crenshaw, N. Gotanda, G. Peller, and K. Thomas. New York: New Press. 1995 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations**. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. *Gender & Society*, v.20, nº 4, August 2006b. P. 441-464

CRUZ, Elaine Patrícia. **Mapeamento mostra que Brasil tem 363 incubadoras e 57 aceleradoras**: Estudo mapeia o ecossistema do empreendedorismo inovador no Brasil. Agência Brasil. 12 de ago.2019. Acesso 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/mapeamento-mostra-que-brasil-tem-363-incubadoras-e-57-aceleradoras>

DAILY, C.M., CERTO, S. T.; DALTON, D. R. **Entrepreneurial ventures as an avenue to the top? Assessing the advancement of female CEOs and directors in the Inc.100**. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, v. 4, n. 1, p. 19–32, 1999 “*apud*” ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. **Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de Vida**. *Revista de Ciências da Administração*, v.16, nº40, p.221-240. 2014. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - (EGEPE). 24 a 26 de março de 2014

DAMATTA, Roberto. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. RJ, Ed. Rocco, 1997.

DAVIES, B., & HARRÉ, R. **Positioning: The discursive production of selves**. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 20(1), 1990. 43-63. doi:10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x “*apud*” MACEDO, Lídia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. mai-ago. 2012, v.22, nº52, p.281-289

DAVIS, Angela Y. 1981. **Women, race & class**. New York: Vintage “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations**. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. *Gender & Society*, v.20, nº4, August 2006b. p. 441-464

DELPHY, Christine. [1997]. **L'Ennemi Principal. 1. Économie Politique du Patriarcat.** 2013a “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681

DELPHY, Christine. [2001]. **L'Ennemi Principal. 2. Penser le Genre.** Paris, Éditions Syllepse. 2013b “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681.

DELPHY, Christine; LEONARD, Diana. [1992]. **Familiar Exploitation: A New Analysis on Marriage in Contemporary Western Societies.** Cambridge, Polity Press. 2004 “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681

DEMOGRAFIA MÉDICA 2018. **O Perfil do Médico Brasileiro e a Desigualdade no Acesso à Assistência.** Associação Médica Brasileira. Demografia Médica 2018: número de médicos aumenta e persistem desigualdades de distribuição e problemas na assistência. Acesso em 27 de junho de 2019. Disponível em: <https://amb.org.br/wp-content/uploads/2018/03/DEMOGRAFIA-M%C3%89DICA.pdf>

DESCARRIES, Francine. **Teorias Feministas: Liberação E Solidariedade No Plural.** Tradução: Tânia Navarro Swain (Universidade de Brasília). Textos De História, v.8, nº1, 2000

DIAMPIETRI, Maria Carolina. “*Transcrição em história oral.* Com Maria Carolina Diampietri”. Grupo de Estudo e Pesquisa em História Oral e Memória da EACH-USP” Universidade São Paulo (GEPHOM/EACH-USP). Organização: GEPHOM/USP. Youtube.com. 27 de abr.2020. Acesso em: 15 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zqKgcr-mFik&t=92s>

DICK, D.M.; RILEY, B.; KENDLER, K.S. **Nature and nurture in neuropsychiatric genetics: where do we stand?** Dialogues in Clinical Neuroscience, v. 12, n. 1, p. 7-23, 2010 “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo. 2014. p. 765-785

DINESH, D Souza. **A verdade sobre o cristianismo.** Ed. Thomas Nelson Brasil. 2008. p. 79.

DUARTE, Fábio. **Cidades inteligentes – inovação tecnológica no meio urbano.** São Paulo em Perspectiva, v.19, nº1, p.122-131. Jan/mar. 2005. Acesso em 28 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392005000100011&script=sci_abstract.

EAGLY, A.H., CARLI, L.L. **Women and the Labyrinth of Leadership.** Harvard Business Review. 2007. 85, 63–71 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité.** Department of Sociology, University of Oregon, v.51, nº2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

EL-HANI, Charbel Niño-. **Diferenças entre homens e mulheres: biologia ou cultura?** Revista USP - Universidade de São Paulo (29): 149-160, março/maio 1996. P. 149-160. Acesso em 14 de fevereiro de 2023. Disponível: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/25665/27402>

ELY, R.J.; MEYERSON, D.E. **Advancing Gender Equity in organizations: the Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative**. Organization. 2000. 7, 589–608 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

EQUIPE INFOMONEY. **60% dos jovens estão aprendendo profissões que vão deixar de existir: o relatório recomenda que se dê mais ênfase às habilidades digitais e ao empreendedorismo para os jovens**. 7 de abr.2017. Expectations and realities. Entrepreneurship & Regional Development, v. 24, n. 1–2, p.53-72, 2012. Relatório: “*The New Work Order, divulgado pela Foundation for Young Australians (FYA)*”. Acesso em 27 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/60-dos-jovens-estao-aprendendo-profissoes-que-vaio-deixar-de-existir/#:~:text=60%25%20dos%20jovens%20est%C3%A3o%20aprendendo%20profiss%C3%B5es%20que%20v%C3%A3o%20deixar%20de%20existir,-O%20relat%C3%B3rio%20recomenda&text=De%20acordo%20com%20o%20relat%C3%B3rio,pelos%20avan%C3%A7os%20tecnol%C3%B3gicos%20e%20automa%C3%A7%C3%A3o>.

FAFÁ, Larissa. **Mattel tira livro polêmico da Barbie de loja online e pede desculpas**: Depois de muitos comentários negativos acusando o livro de sexista, empresa tirou a publicação da Amazon e se retratou. 20 de nov.2014. Estadão. Acesso 28 de setembro de 2020. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/geral,mattel-tira-livro-polemico-da-barbie-de-loja-online-e-pede-desculpas,10000030097>

FAUSTO-STERLING, Anne. **Myths of Gender: Biological Theories about Women and Men**. 2ªed. Nova York: Basic Books. 1985 “*apud*” FINE, Cordeline. **Homens não são de Marte e mulheres não são de Vênus: como a nossa mente, a sociedade e o neurosexismo criam a diferença entre os sexos**. Tradução Claudia Gerpe Duarte, Eduardo Gerpe Duarte. São Paulo. Cultrix, 2012.

FENSTERMAKER, Sarah. And Candace West, eds. **Doing gender, doing difference: Inequality, power, and institutional change**. New York: Routledge. 2002. “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations**. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. Gender & Society, v.20, n°4, August 2006b. P. 441-464

FERREE, M. Marx, MARTIN, P.Y. (Eds.). **Feminist Organizations**. Temple University Press, Philadelphia. 1995 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

FINE, Cordelia. **Ideias próprias: como seu cérebro distorce a realidade e o engana.** Trad. J. R. Souza, RJ. Ed. Difel, 2008.

FINE, Cordeline. **Homens não são de Marte, Mulheres não são de Vênus** – como nossa mente, a sociedade e o neurosexismo criam a diferença entre os sexos. Tradução Claudia G. Duarte, Eduardo G. Duarte. SP. Ed. Cultrix, 2012.

FINE, Cordeline. **Testosterona Rex: mitos de sexo, ciência e sociedade.** Tradução Renato Marques. SP, Três Estrelas, 2018.

FIRESTONE, Shulamith. **A dialética do sexo – um manifesto da revolução feminista.** Tradução Vera R. R. Terra. RJ. Ed. Labor do Brasil, 1976.

FOGLIATTO, Debora. "**O casamento é um risco para a vida das mulheres', diz médica especialista em saúde mental feminina**". (2015). Revista Carta Maior, Direitos Humanos. Entrevista realizada em 16 de jul.2015 pela Sul21. Projeto Girassóis realizado na cidade de Canoas, na região metropolitana de Porto Alegre, recebeu uma série de formações em gênero e saúde mental. Acesso em 10 de setembro. Disponível em: <http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Direitos-Humanos/-O-casamento-e-um-risco-para-a-vida-das-mulheres-diz-medica-especialista-em-saude-mental-feminina/5/34002>.

FOLEY, D. et al. **Prospects for epigenetic epidemiology.** American Journal of Epidemiology, v. 169, n. 4, p. 389-400, 2009. “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

FOSS, Lene; HENRY, Colette; AHL, Helene; MIKALSEN, Geier H. **Women’s Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review Of The Evidence.** Accepted: 15 December 2017; Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2018. Small

FRAGA. Laís Silveira. **Extensão e transferência de conhecimento: as incubadoras tecnológicas de cooperativas populares.** *Tese de Doutorado* - Instituto De Geociências Da Universidade Estadual De Campinas. Faculdade de Ciências Aplicadas / Unicamp. 2012. Acesso 04 de setembro de 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4188>

FRANCISCO, Augusto César; FILHO, Alípio de Souza. **O Falo é igual ao pênis? Considerações críticas sobre uma equação ideológica.** Biblioteca UNIVAP. Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. IX Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica e V Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. s/d. p.1926.

FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

FRENCH, Marilyn. **A Guerra Contra As Mulheres, uma denúncia devastadora da situação da mulher no mundo de hoje.** Ed. Best Seller, trad. Maria Therezinha M. Cavallari, Nova Cultura, 1992.

FREUD, Sigmund. **Obras completas, v.16: O eu e o id**. Autobiografia e outros textos [1923-1925]. Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

FUNDAÇÃO DO INSTITUTO DE ENGENHARIA - FUNDAÇÃO COPPETEC, **Quem somos**. COPPE - Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. s/d. Acesso em 22 de julho de 2022. Disponível: <http://www.coppetec.coppe.ufrj.br/site/afundacao.php>

FURLAN, Cássia Cristina; DE JESUS, Tatiane Dantas Silva. **Gênero E Livros Infantis: Uma Experiência Com A História “Menino Brinca De Boneca? IV SIES – Simpósio Internacional de Educação Sexual: Feminismos, identidade de gênero e políticas públicas**, 22 a 24 de abril 2015. Acesso 17 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.sies.uem.br/trabalhos/2015/627.pdf>

FURLAN, Cássia Cristina; DE JESUS, Tatiane Dantas Silva. **Gênero E Livros Infantis: Uma Experiência Com A História “Menino Brinca De Boneca? IV SIES – Simpósio Internacional de Educação Sexual: Feminismos, identidade de gênero e políticas públicas**, 22 a 24 de abril 2015. Acesso 17 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.sies.uem.br/trabalhos/2015/627.pdf> “*apud*” FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: Aula inaugural no College de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

GALLOP, Jane. **Além do falo**. Cadernos Pagu. nº 16, 2001: pp.267-287. Extraído do Capítulo 6 de Thinking through the Body [pensando com o Corpo]. Nova Iorque, Columbia University Press, 1988, pp.119-133. Tradução: Plínio Dentzien; Revisão: Cecília Holterman. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332001000100012&lang=pt

GARCIA, F. C.; BIZZOTTO, C. E.; PIRES, S. O.; CHIERIGHINI, T. **Reference Center for Business Incubation: a proposal for a new model of operation**. Brasília, DF: ANPROTEC, 2015. Disponível em: <http://www.anprotec.org.br/Relata/artigoCernNBIA.pdf> “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020

GARDNER, Howard. **Estruturas da Mente - a Teoria das Inteligências Múltiplas**. Ed. Artes Médicas. Foz do Iguaçu, 1994, 7. Practice, 30(5), 643–665 “*apud*” PÔNCIO, Rafael José. “**Criatividade, invenção e inovação: a quem recorrer?**”. 12 de jun.2018. Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade, IBQP. Acesso 10 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.ibqp.org.br/noticias/ibqp/criatividade-invencao-e-inovacao-quem-recorrer/>

GAUDÊNCIO, Eliane Kelli; QUIRINO, Raquel. **O Efeito Tesoura: A Participação Feminina Na Pesquisa Científica Nas Áreas De Matemática**. Simpósio Temático nº 15 – Divisão Sexual do Trabalho, Relações de Gênero e Diversidade Sexual: Desafios Atuais e Interloções com a Ciência & Tecnologia (C&T) e a Educação Profissional e Tecnológica (EPT). 2021.

GEM, Global Entrepreneurship Monitor (2015) **Special report— Women’s entrepreneurship**. 2015. Available from: <http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/globalresearch/gem/Documents/GEM%202015%20Womens%20Report.pdf>. Accessed 3 August 2016 “*apud*” FOSS, Lene; HENRY, Colette; AHL, Helene; MIKALSEN, Geier H. **Women’s Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review Of The Evidence**. Accepted: 15 December 2017; Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2018. Small

GERGEN, Kenneth J. **El Yo Saturado**. Barcelona: Paidós, 1997 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa**. Rev. NUFEN v.1, nº.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR-GEM, **Empreendedorismo no Brasil, 2016** \ Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores - Curitiba: IBQP, 2017

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR-GEM. **Special report—women’s entrepreneurship**. 2015. Accessed 3 August 2016. Available from: <http://www.>

GLOBAL GENDER GAP REPORT - **World Economic Forum**. 2020. Acesso em 03 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu no cotidiano social**. 1959 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz**. NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 6ªed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

GRANDELLE, Renato. “**Entenda: como a rosa se tornou 'cor de menina' e o azul, 'de menino'**”. 03 de jan.2019. Globo.com. Sociedade. “Registros Históricos Mostram Que A Afirmação Da Ministra Da Mulher, Família E Direitos Humanos, Damares Alves, parte de uma construção social; no início do século passado, a escolha dos tons era outra”. O Globo, Sociedade. Publicado em 03 de janeiro de 2019. Acesso em 10 de julho de 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/entenda-como-rosa-se-tornou-cor-de-menina-o-azul-de-menino-23343773>.

GUANAES, C., & JAPUR, M. **Construcionismo social e metapsicologia: Um diálogo sobre o conceito de self**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19(2), 135-143. 2003. doi:10.1590/S0102-37722003000200005 “*apud*” MACEDO, Lídia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento**. Universidade

Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. Mai-ago. 2012, v.22, nº52, p.281-289

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo **Como trabalhar com "raça" em sociologia**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.29, n.1, p. 93-107, jan. /jun. 2003

HACKETT, Sean M; DILTS, David M. **A systematic review of business incubation research**. Journal of Technology Transfer, Netherlands, v.29, p. 55-82, 2004. Acesso em: 02 jul. 2011. Disponível em: <<http://www.springerlink.com/content/g8w38q2mmp085jn7/>> “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Editora Vozes, 2ªed. Ampliada – Petrópolis, RJ. Ed. Vozes. 2017.

HARAWAY, Donna. **Símios, ciborgs e mulheres: a reinvenção da natureza**. In. Conhecimento situado: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. Nova York. 1991, p. 183-201 “*apud*” SCHWARTZ, Joan M. COOK, Terry. **Arquivos, documentos e poder: a construção da memória moderna**. Trad. Cylaine Maria das Neves; Maria Cristina Vendrameto; Pedro Condoleo de Queiroz. Texto publicado originalmente, em inglês, na revista Archival Science. “*Archives, records, and Power: the making of modern memory*”. Archival Science, Dordrecht (Netherlands), National Archives of Canadá/Queen’s University. v.2, n.1-2, 2002, p.1-19.

HARDING, Sandra. **Ciencia y feminismo**. Madri, Morata, 1996 “*apud*” CITELI, Maria Teresa. **Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo**. Cadernos Pagu (15) 2000: pp.39-75

HARDING, Sandra. **Ciencia y feminismo**. Madrid, Ediciones Morata, 1996. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/26285-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26304-1-10-20110607.PDF>

HARDING, Sandra. **The Science Question in Feminism**. Ed. Cornell University Press. 1986.

HARRÉ, Rom. **The Singular Self**. London: Sage, 1998 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa**. Rev. NUFEN v.1, nº.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

HARRÉ, Rom; GILLET, Grant. **A mente discursiva: os avanços na ciência cognitiva**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a**

abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa. Rev. NUFEN v.1, nº.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

HEIDARI, Shirin; BABOR, Thomas F.; CASTRO, Paola De; TORT, Sera; CURN, Mirjam. **Equidade de sexo e gênero na pesquisa: fundamentação das diretrizes SAGER e uso recomendado.** Título original: “*Sex and Gender Equity in Research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use*”. Epidemiol. Serv. Saude, Brasília, 26(3):665-676, jul-set 2017. Acesso em 14 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/qbkGJtSD7Cj4fzJSrVsg6Hf/?format=pdf&lang=pt>

HENRIQUES, I. C.; SOBREIRO, V. A.; KIMURA, H. **Science and technology park: Future challenges.** Technology in Society, v. 53, p. 144- 160, 2018 “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecossistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec.** Brasília: 2020

HERY STORY: LIDERANÇA. Series director James Rogan. Tradutora Fabiana Barúqui. Based on an original concept by Rachel Pashley, J. Walter Thompson Company. BBC World News. Globosat Programadora, exibido GNT.doc. 2016. Esta série apresenta mulheres na linha de frente da luta por igualdade de gênero no século 21. Hoje conhecemos revolucionárias líderes femininas de diversas partes do mundo e suas histórias inspiradoras. Acesso em Canal GNT Documentário, 18 de junho de 2017. (48min). Disponível: <https://globosatplay.globo.com/gnt/v/5079933/>.

HINCHLIFFE, Emma. **O número de CEOs femininas na Fortune 500 atinge um recorde de todos os tempos.** Revista Fortune. 18 de maio de 2020. Acesso em 4 de julho de 2020. Disponível em: <https://fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/>

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. “**Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**”. Cadernos de Pesquisa, v.37, nº132, 2007, pp. 595-609 “*apud*” BIROLI. Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº 3, 2016, pp. 719 a 681

hooks, Bell. **Ensinando a transgredir – a educação como prática da liberdade.** Tradução Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013

hooks, bell. **Feminist theory: From margin to center.** Boston: South End. 1984 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. Gender & Society, v.20, nº4, August 2006b. P. 441-464

hooks, Bell. **Feminist Theory: FromMargin to Center.** (2a ed.). New York/Boston, South End Press.1984 “*apud*” BIROLI. Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, nº3, 2016, pp. 719 a 681

hooks, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras.** Tradução Ana Luiza Libâno. 2º ed. Rio de Janeiro. Rosa dos Ventos, 2018.

HULTIN, M.; SZULKIN, R. **Mechanisms of Inequality: Unequal Access to Organizational Power and the Gender-Wage Gap.** *European Sociological Review.* 2003. 19, 143–159 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité.** Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

IDOETA, Paula Adamo. **Mulheres são maioria nas universidades brasileiras, mas têm mais dificuldades em encontrar emprego.** Da BBC News Brasil em São Paulo, 10 de set. de 2019. *In:* RELATÓRIO EDUCATION AT GLANCE 2019, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. Acesso em 27 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-49639664>

IGNACIO, Julia. **O que é interseccionalidade?** Politize.com. 20 de nov.2020. Acesso em novembro de 2022. Disponível em: https://www.politize.com.br/interseccionalidade-o-que-e/?https://www.politize.com.br/&gclid=CjwKCAiAhqCdBhB0EiwAH8M_Gk9Vy0WY-YzGzUMBaMe_kBLme6LHsD7cq2fk6b-FVOQG5fv-PjxUCxoC1-oQAvD_BwE

INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA – **A Incubadora - O que é.** COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *s/d.* Acesso em 26 de julho de 2022. Disponível em: <https://incubadora.coppe.ufrj.br/a-incubadora/ambientes/>

INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA - **Equipe.** COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *s/d.* Acesso em 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.incubadora.coppe.ufrj.br/a-incubadora/a-equipe/>

INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA. **A Incubadora.** COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *s/d.* Acesso em 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://incubadora.coppe.ufrj.br/>

INCUBADORA DE EMPRESAS DO INSTITUTO DE ENGENHARIA. **Indicadores.** COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *s/d.* Acesso em 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://incubadora.coppe.ufrj.br/a-incubadora/indicadores/>

INNIS, Harold A . **Empire and communications.** Toronto: Press Porcépic Victoria, 1952 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz.** NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

INNIS, Harold A . **The bias of communication**. Toronto: University of Toronto Press, 1971 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz**. NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

INSTITUTO DE ENGENHARIA - **Diretoria**. COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. s/d. Acesso em 25 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.coppe.ufrj.br/pt-br/a-coppe/diretoria>

INSTITUTO DE ENGENHARIA, **Apresentação**. COPPE-UFRJ, Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. s/d. Acesso em 16 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.coppe.ufrj.br/pt-br/a-coppe/apresentacao>

INSTITUTO DE ENGENHARIA, **Incubadoras**. COPPE-UFRJ. Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. s/d. Acesso em 16 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.coppe.ufrj.br/pt-br/tecnologia-e-inovacao/incubadoras>

INSTITUTO DE ENGENHARIA, **Parque Tecnológico**. COPPE-UFRJ. Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. s/d. Acesso em 16 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.coppe.ufrj.br/pt-br/tecnologia-e-inovacao/parque-tecnologico-da-ufrj>

INSTITUTO TECNOLÓGICO – **Equipe**. Instituto Gênesis. Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 17 de abril de 2022. Disponível: <http://www.genesis.puc-rio.br/equipe>

INSTITUTO TECNOLÓGICO - **Histórico**. Instituto Gênesis. Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 24 de novembro de 2022. Disponível em: <http://www.genesis.puc-rio.br/historico>

INSTITUTO TECNOLÓGICO - **Instituto Gênesis**. Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 24 de novembro de 2022. Disponível <http://www.genesis.puc-rio.br/>

INSTITUTO TECNOLÓGICO – **Melhor Incubadora do Brasil**. Instituto Gênesis. Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 19 de março de 2021. Disponível em: <http://www.genesis.puc-rio.br/premios/detalhe/70/melhor-incubadora-do-brasil>.

INSTITUTO TECNOLÓGICO – **Resultados**. Instituto Gênesis. Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 17 de abril de 2022. Disponível: <http://www.genesis.puc-rio.br/resultados>

ISENBERG, D. **How to start an entrepreneurial revolution.** Harvard Business Review, 88 (6), 2010. pp.40–51 “*apud*” FOSS, Lene; HENRY, Colette; AHL, Helene; MIKALSEN, Geier H. **Women’s Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review Of The Evidence.** Accepted: 15 December 2017; Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2018. Small

JABLONKA, E. **Epigenetic epidemiology.** International Journal of Epidemiology. v. 33, n. 5, p. 929-935, 2004. “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

JACKSON, Deborah J. **What is an Innovation Ecosystem?** National Science Foundation, Arlington, VA. s/d. Acesso em 15 de abril de 2021. Disponível em: https://erc-assoc.org/sites/default/files/topics/policy_studies/DJackson_Innovation%20Ecosystem_03-15-11.pdf

JAIME, Pedro; LUCIO, Fred. **Sociologia das organizações: conceitos, relatos e casos.** São Paulo: Cengage, 2017 “*apud*” RIGO, Ariádne Scalfoni. **Didática Como Preocupação, Resenha Crítica do livro: Sociologia das organizações: conceitos, relatos e casos dos autores: Pedro Jaime; Fred Lucio.** São Paulo: Cengage, 2019. Revista Administração: Ensino E Pesquisa, Rio De Janeiro. v. 20, nº 1, p. 231–237. jan-abr 2019. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/1386/pdf>

JOSEPH, Gloria. **The incompatible ménage á trois: Marxism, feminism and racism.** In **Women and revolution: The unhappy marriage of Marxism and feminism**, edited by L. Sargent. Boston: South End 1981 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations.** Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. Gender & Society, v.20, nº4, August 2006b. p. 441-464

KANTER, R. Moss. **Men and Women of the Corporation.** Basic Books, New York. 1977 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité.** Department of Sociology, University of Oregon, v.51, nº2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

KANTIS, H., & DÍAZ, S. **Study of best practices, innovation and entrepreneurship in Chile.** An X-ray of dynamic entrepreneurs and their business practices. Endeavor. 2008 “*apud*” KUSCHEL, Katherina; LEPELEY, María-Teresa; ESPINOSA, Fernanda; GUTIÉRREZ, Sebastián. **Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders.** October 2015, s/p

KELLER, Evelyn Fox. **A feeling for the organism: the life and the work of Barbara McClintock.** New York, W.H. Freeman, 1983 “*apud*” CITELI, Maria Teresa. **Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo.** Cadernos Pagu (15) 2000: pp.39-75

KELLER, Evelyn Fox. **A feeling for the organism: the life and the work of Barbara McClintock.** New York, W.H. Freeman, 1983

KELLER, Evelyn Fox. **O século do Gene**. Tradução Nelson Vaz. Ed. Crisálida, BH. 2011.

KUSCHEL, Katherina; LEPELEY, María-Teresa; ESPINOSA, Fernanda; GUTIÉRREZ, Sebastián. **Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders**. October 2015, s/p.

KVANDE, E., RASMUSSEN, B. **Men in Male-dominated Organizations and their Encounter with Women Intruders**. Scandinavian Journal of Management. 1994. 10, 163–174 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

LAFARGUE, Paul. [1842-1911]. **O Direito à Preguiça**. Tradução Tiago Santos Almeida; Prefácio de Marilena Chaui. São Paulo: Ed. Veneta. 2021.

LENNY, Jennifer. “**Why Do I Make Less Than My Male Co-Stars?**” (Tradução nossa: “Por que eu ganho menos do que meus colegas do sexo masculino?”). Lenny Culture. Publicado em 13 de outubro de 2015. Disponível em: <https://www.lennyletter.com/story/jennifer-lawrence-why-do-i-make-less-than-my-male-costars>

LIMA, Livia de Moraes G. “**Tipos de entrevista de história oral. Com Livia de Moraes G. Lima. Grupo de Estudo e Pesquisa em História Oral e Memória da EACH-USP**” Universidade São Paulo (GEPHOM/EACH-USP). Organização: GEPHOM/USP. Youtube.com. 24 abr.2020. Acesso em 15 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=9DHhz0SzWTs>

LOMBARDI, M. R. **Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica**. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 21, p. 387- 402 “*apud*” VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. Acesso 6 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/07.pdf>

LOMBARDI, Maria Rosa. “**A Bipolaridade do Trabalho Feminino no Brasil Contemporâneo**”. Cadernos de Pesquisa, n° 110, 2000. pp. 67-104 “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia**. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, n°3, 2016, pp. 719 a 681

LOMBARDI, Maria Rosa. **Engenheira & Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica**. Revista tecnologia e sociedade. 2008. Acesso em 15 de junho de 2022. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rts/article/viewFile/2485/1599>

LOPES, Mónica; FERREIRA, Virgínia. **Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado**. Coimbra: CES, 2009 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um**

diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações. Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar. /abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

MACCOBY, Eleanor Emmons; JACKLIN, Carol Nagy. **The psychology of sex differences.** Califórnia: Stanford University Press. 1974

MACEDO, Lídia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. mai-ago. 2012, v.22, n°52, p.281-289

MACHADO, Francis Berenge. **Dilemas de Mulheres Empreendedoras em Empresas Inovadoras Nascentes.** XXXVI Encontro da ANPAD-2012. Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. 22 a 26 de set.2012. Acesso em 15 de junho de 2021. Disponível em: file:///C:/Users/User/Downloads/silo.tips_dilemas-de-mulheres-empendedoras-em-empresas-inovadoras-nascentes.pdf

MACHADO, Lia Zanotta. **Masculinidades e violências, gênero e mal-estar na sociedade contemporânea.** Organização Schpun, Mônica Raíssa. Boitempo Editorial; Santa Cruz do Sul, Edunisc, 2004

MAGALHÃES, Valéria B. “*O que é história oral. Com Valéria B. Magalhães*”. Grupo de Estudo e Pesquisa em História Oral e Memória da EACH-USP – Universidade de São Paulo (GEPHOM/EACH-USP). Youtube.com. 16 de abr. 2020. Acesso em 12 de novembro de 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=nL9_Y59euf0&t=16s

MAGIA ALÉM DAS PALAVRAS, Direção: Paul A. Kaufman, EUA. A história, a trajetória, a vida e os momentos que mais influenciaram - a infância de uma garota com uma forte imaginação, a adolescência difícil repleta de padrões estéticos e sociais e a morte precoce de sua mãe - a carreira da escritora Joanne Rowling, mais conhecida pelo pseudônimo J. K. Rowling, célebre por ter escrito um dos maiores fenômenos literários de todos os tempos: a saga Harry Potter. 2011. Disponível em: <https://www.adorocinema.com/filmes/filme-200884/>

MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa.** Rev. NUFEN v.1, n°.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** Fundamentos de metodologia científica. 8° Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARIANO, Silvana Aparecida. **O sujeito do feminismo O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo e o pós-estruturalismo.** Estudos Feministas, Florianópolis, 13(3): 320, setembro-dezembro/2005

MARLOW, S. **Self employed women: New opportunities, old challenges.** Entrepreneurship & Regional Development, v. 9, n. 3, p. 199–210, 1997 “*apud*”

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. **Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de Vida**. Revista de Ciências da Administração, v.16, nº40, p.221-240. 2014. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - (EGEPE). 24 a 26 de março de 2014

MARTINS, Helaine. **Ambientes de inovação: entenda o que são e como eles podem ajudar no crescimento do seu negócio**. Projeto DRAFT, Itaú Mulher empreendedora. 10 de mar de 2020. Acesso em 23 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.projeto draft.com/ambientes-de-inovacao-entenda-o-que-sao-e-como-eles-podem-ajudar-no-crescimento-do-seu-negocio/>

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Ed. Sextante, 1ª ed. 2004.

MATOS, Marlise. **Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se é como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências**. Estudos Feministas, Florianópolis, 16(2): 333-440, maio-agosto/2008

MAYER, Sofia; AMORIM, Luana. **OAB defende advogada de SC repreendida por bebê chorar em sessão: 'Constrangimento'**. Desembargador afirmou que o choro "prejudica os colegas". Criança estava no colo da mãe. G1. Santa Catarina. 23 de ago. de 2022. Acesso em 31 de agosto de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2022/08/23/oab-defende-advogada-de-sc-repreendida-por-bebe-chorar-em-sessao-constrangimento.ghtml>

MAZZEO, Claudia. **Brecha de gênero em STEM rezaga a la mujer en los trabajos del futuro**. Sci Dev Net. Acercar la ciencia al desarrollo mediante noticias y análisis. Gênero, notícias. 23 de set. de 2020. Acesso em 27 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.scidev.net/america-latina/genero/noticias/brecha-de-genero-en-stem-rezaga-a-la-mujer-en-los-trabajos-del-futuro.html>

MCADAMS, Dan P. **The Psychology of Life Stories. Review of General Psychology**. v.5, n.2, p.100-122, 2001 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa**. Rev. NUFEN v.1, nº.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

MCGOWANA, P. et al. **Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities**. Entrepreneurship & Regional Development, USA, v. 24, n. 1-2, 2012. p. 53-72 “*apud*” ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. **Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de Vida**. Revista de Ciências da Administração, v.16, nº40, p.221-240. 2014. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - (EGEPE). 24 a 26 de março de 2014

MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. São Paulo: Editora Cultrix, 1964 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda**

Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz. NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em:<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

MCLUHAN, Marshall. **Os meios são as massa-gens.** Rio de Janeiro: GB. Tradução de Ivan Martins, 1969 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz.** NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em:<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

MEAD, G. H. **Espiritu, persona y sociedad: desde el punto de vista del conductismo social.** Barcelona: Paidós. (Trabalho original publicado em 1934). 1982 “*apud*” CARVALHO, Virgínia Donizete de; BORGES, Livia de Oliveira; RÊGO, Denise Pereira do. **Interacionismo simbólico: Origens, Pressupostos e Contribuições aos Estudos em Psicologia Social.** *Psicologia Ciência E Profissão*, 2010, 30 (1), 146-161

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento.** Trad. Rosa Krausz. Ed. Perspectiva. SP. [1935], 2003.

MENEZES, Debora; BRITO, Carolina; ANTENEODO, Celia. **Efeito Tesoura: No Brasil, o número de mulheres envolvidas com a física decresce à medida que a carreira progride.** *A Nova Ciência de Sexo e Gênero. Scientific American Brasil*, outubro 2017. Acesso em 28 de novembro de 2022. Disponível em: https://www.if.ufrgs.br/cbrito/publicacoesGenero/artigoTesoura_SAM_Brito.pdf “*apud*” GAUDÊNCIO, Eliane Kelli; QUIRINO, Raquel. **O Efeito Tesoura: A Participação Feminina Na Pesquisa Científica Nas Áreas De Matemática.** Simpósio Temático nº 15 – Divisão Sexual do Trabalho, Relações de Gênero e Diversidade Sexual: Desafios Atuais e Interlocações com a Ciência & Tecnologia (C&T) e a Educação Profissional e Tecnológica (EPT). 2021.

MEYROWITZ, J. **Medium theory.** In D. Crowley & D. Mitchell (org). *Communication theory today.* Cambridge, England: Polity Press, 1994. pp. 50-77 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz.** NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em:<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

MEYROWITZ, Joshua. “**Shifting Worlds of Strangers: Medium Theory and Changes in ‘Them’ versus ‘Us’.**” In: *Sociological Inquiry.* United States, 1997. pp. 59-71 “*apud*” SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz.** NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em:<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>

MIRANDA, Cecília Ferreira et.al. **A importância dos micro e pequenos empreendimentos na estrutura produtiva.** In: Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 18, 1998. Rio de Janeiro-RJ. Anais... Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 1998 “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico.** Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

MISS: FALTA DE REPRESENTAÇÃO. Miss representation. Direção Jennifer Siebel Newsom. Roteiro: Jennifer Siebel Newsom, Jessica Congdon, Claire Dietrich, Jenny Raskin. Produção: Jennifer Siebel Newsom, Regina K. Scully, Julie Costanzo. 2015. Menciona a persuasão difundida na cultura e na mídia que influenciam a maneira dramática e o jeito de educar as meninas, sugerindo que o valor essencial da mulher reside na sua juventude, beleza e sexualidade, não na sua capacidade de liderar, dentre outros. Acesso em 17 de novembro de 2019. (1h25min). Disponível em: <https://vimeo.com/72015293> ou <https://thereproject.org/films/miss-representation/>

MITCHELL, Juliet. **Psicanálise e feminismo.** Ed. Inter Livros, 1979.

MONTEIRO, Rosa. **O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências.** Coimbra: Quarteto, 2005 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

MONTESSORI, Maria [1952]. **A mente da criança: mente absorvente.** 1ª edição. 2021. CEDET – La ment del bambio.

MULHERES HTML. Director Robin Hauser Reynolds. Tradutor João Artur Souza. CODE documentary. Globosat Programadora, exibido GNT.doc. 2016. Os empregos no setor de tecnologia estão ultrapassando o crescimento de todos os outros setores, mas quase não há mulheres nesse meio. Este documentário quer descobrir o motivo pelo qual tão poucas mulheres trabalham na área de ciência da computação. Através de entrevistas com mulheres bem-sucedidas da Pixar, Pinterest e Etsy, o filme promove o debate sobre o que pode ser feito para incentivar a próxima geração de mulheres a trabalhar na área. Acesso em Canal GNT Documentário, 05 de janeiro de 2016. (56min). Disponível: <https://globosatplay.globo.com/gnt/v/5079917/>.

MULHERES NA MÍDIA. Written, directed&Producedby Jennifer Siebel Newson; Production Jennifer Siebel Newson e Regina Kulik Scully; Executive produces Geralyn Dreyfous, Sarah Johson Redlich, Regina Kulik Scully; Co-produces Claire Dietrich e

Julie Castanzo; Edited&Co-writtenby Jessica Congdon. Girls Club Entertainmen. Globosat Programadora, exibido GNT.doc. 2012. Nenhuma mulher parece conseguir escapar dos olhares – e das críticas – da sociedade que vê a si mesma através da mídia. Das modelos mais famosas do mundo, passando por Oprah Winfrey e chegando até Sarah Palin, uma das figuras políticas mais conhecidas dos Estados Unidos, julgamentos sobre corpo, beleza e aparência são frequentes. Mesmo não trabalhando com a própria imagem, as mulheres continuam sendo alvos de opiniões alheias que tentam separá-las em atraentes ou não. Acesso em Canal GNT Documentário, 05 de junho de 2015. (60min). Disponível: <https://www.dailymotion.com/video/x21rp15> /trailer: <http://gnt.globo.com/programas/gntdoc/videos/2249431.htm>.

MULHERES NO PODER. Production Executive Anna Mishcon. Film Editors Joanna Crickmay, David Preston. Produced&Directed by Francis Whately. BBC Current Affairs Production, London. Globosat Programadora, exibido GNT.doc. 2016. Acesso em Canal GNT Documentário, 18 de junho de 2017. (58min). Disponível trailer: <https://globosatplay.globo.com/gnt/v/5597718/>.

MULLER, Hans Peter. **Trabalho, profissão e “vocação”; o conceito de trabalho em Max Weber.** In: MERCURE, Daniel; SPURK, Jan (Org.). O trabalho na história do pensamento ocidental. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos e Sônia Guimarães Taborda. Petrópolis: Vozes, 2005.

NAOE, Aline. **Empreendedorismo na universidade.** Jornal da USP – Universidade de São Paulo. 03 de maio 2019. Acesso em 15 de setembro de 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/usp-formou-10-dos-16-fundadores-de-unicornios-do-brasil/>

NASSIF, Vânia Maria Jorge; MACEDO, Mariane Novaes Macedo Bueno; ROXO, Karina Regina Balanco; FURLAN; Ângela; SOARES, Marina Araújo Curvelo. **Mulheres No Setor Tecnológico: A Atitude Empreendedora Transpondo Barreiras.** Revista Jovens Pesquisadores Ano Iv, N. 7, jul. /dez. 2007.

NOMURA, Maria Carolina. **Quase metade das incubadoras do país é gerida por mulheres 8,9% afirmam terem sofrido preconceito de gênero.** Folha de São Paulo, Negócios. Inovação. Estudo realizado pela ITCP Coppe UFRJ (Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Federal do Rio de Janeiro) juntamente com a Anprotec, julho a setembro de 2008. 28 de set.2008. Acesso 23 de setembro de 2020. Disponível em: https://acervo-digital.espm.br/clipping/20080929/quase_metade_das_incubadoras_do_pais-2.pdf

OH, G.; PETRONIS, A. **Environmental studies of schizophrenia through the prism of epigenetics.** Schizophrenia Bulletin, v. 34, n. 6, p. 1122-1129, 2008. “apud” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

OLIVEIRA, Aliomar Silva de. **Análise das interações universidade-empresa em empresas incubadas e graduadas em uma incubadora universitária de empresas.** 2010. 200 f. *Dissertação (Mestrado)* – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Acesso em 23 mar.

2012. Disponível em:
<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/26008/000756447.pdf?sequence=1>
 “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.** 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em:
http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

OLIVEIRA, Pedro Paulo. **A construção Social da Masculinidade.** Belo Horizonte, Ed. UFMG, RJ, IUPERJ, 2004.

ONU MULHERES, **Paridade de Gênero.** s/d. Organização das Nações Unidas. ONU Mulheres Brasil, Planeta 50-50, Paridade de Gênero. “*Por um planeta 50-50 em 2030 um passo decisivo pela igualdade de gênero*”. s/d. Acesso em 6 de novembro de 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>

OS, J.; RUTTEN, B; POULTON. **Gene-environment interactions in schizophrenia: review 783 of epidemiological findings and future directions.** Schizophrenia Bulletin, v. 34, n. 6, p. 1066-1082, 2008. “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

PADAVIC, Irene; RESKIN, Barbara. **Women and men at work.** Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar./abr. 2015. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

PAIVA. Mirian Santos. **Teoria feminista: O desafio de tornar-se um paradigma.** R. Bras. Enferm. Brasília, v. 50, n. 4, p. 517-524, out. / dez., 1997. “*apud*” DE MARCO, Rosana; CAMPBELL, Jacquelyn ; WUEST, Judith . **Feminist critique: searching for meaning in research.** Adv. Nurs. Sci. , v. 16, n. 2, p. 26-38, 1993

PAO, Ellen. **Sexism in tech is real and alive.** How big a role is it playing in Elizabeth Holmes's trial? The Economic Times, Panache. New York Times. Sep 17, 2021. Acesso em 14 de novembro de 2022. Disponível em:
<https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/sexism-in-tech-is-real-and-alive-how-big-a-role-is-it-playing-in-elizabeth-holmess-trial/articleshow/86287067.cms>

PAOLETTI, Jo B. **Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America.** Indiana University Press; Illustrated edição, 2013.

PEARCE, Diane. **The feminization of poverty: women, work and welfare.** Urban and Social Change Review, 1978. p.28-36 “*apud*” NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. **Os Estudos Sobre Feminização Da Pobreza E Políticas Públicas Para Mulheres.** Apresentado no XXVIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, de 26 a 30 de outubro

de 2004. ST23 - Processo decisório e implementação de políticas públicas no Brasil: novos tempos, novas perspectivas de análise.

PERELMUTTER, Daisy. “*O sujeito na história oral. Com Daisy Perelmutter*”. Grupo de Estudo e Pesquisa em História Oral e Memória da EACH-USP – Universidade de São Paulo (GEPHOM/EACH-USP). Youtube.com. 22 de abr.2020. Acesso em 12 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BEbF9gAkBZA&t=15s>

PERET, Eduardo. “*Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem*”. Agência IBGE – Notícias. Levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 7 de mar. 2018. Acesso em 25 de dezembro. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>

PISANI, Marília Mello. **Marxismo e psicanálise no pensamento de Herbert Marcuse: uma polêmica**. Rev. Mal-Estar e Subj. Fortaleza, v.4 n.1, mar. 2004. Acesso em 20 de abril de 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482004000100003

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2019**: Além do rendimento, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. Acesso em 10 de junho de 2020. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf

PÔNCIO, Rafael José. “*Criatividade, invenção e inovação: a quem recorrer?*”. 12 de jun. 2018. Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade, IBQP. Acesso 10 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.ibqp.org.br/noticias/ibqp/criatividade-invencao-e-inovacao-quem-recorrer/>

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA – PUC. **Agência. Quem somos**. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 29 de setembro de 2022. Disponível em: http://www.agi.puc-rio.br/?page_id=17

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA –PUC. **Quem somos**. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 17 de abril de 2022. Disponível em: [agi.puc-rio.br/?page_id=17](http://www.agi.puc-rio.br/?page_id=17)

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA- PUC. **Reitoria e Vice Reitorias**. Rio de Janeiro. PUC-Rio. s/d. Acesso em 24 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.puc-rio.br/sobrepuc/admin/index.html>

PORTAL PROEXC, Pró-reitoria de Extensão e Cultura. **Apoio à Extensão**. Universidade Federal de Uberlândia, UFU. 04 de jul. 2019. Acesso 04 de setembro de 2020. Disponível em: <http://www.proexc.ufu.br/servico/acompanhamento-de-acoec>

PORTELLI, Alessandro. **O que faz a história oral diferente?** Projeto História, São Paulo, (14) fev, 1997.

PRIORI, Mary Del. **Sexualidade: história de repressão e mudanças**. Café Filosófico, CPFL. 2016. Acesso: 15 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fnw7yB7tYkU>

PRISZKULNIK, Léia. **A criança sob a ótica da Psicanálise: algumas considerações**. PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora, v. 5, nº.1, 2004, pp. 72-77.

PROKOS, A.; PADAVIC, I.. **An examination of Competing Explanations for the Pay Gap among Scientists and Engineers**. Gender & Society. 2005. 19, 523–543 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, nº2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

PÚBLICO – STF. Supremo Tribunal Federal. **Lei De Rondônia Que Proíbe Linguagem Neutra Em Instituições De Ensino É Questionada No STF**. Para a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino, a lei estadual apresenta preconceitos e intolerâncias incompatíveis com a ordem democrática. 16 de nov. de 2021. Acesso em 20 de novembro de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=476602&ori=1>

PÚBLICO, Academia Brasileira de Ciências - ABC. **Membros titulares**, Busca por membros – por gênero e por área de pesquisa -. s/d. ABC.org. Acesso 28 de junho de 2020. Disponível em: http://www.abc.org.br/membros/?busca_membro_categoria=titular

PÚBLICO, CNPq, Currículo Nacional do sistema de Currículos Lattes. Áreas do Conhecimento - **Ciências Exatas e da Terra**. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações. Diretório dos grupos de pesquisa no Brasil Lattes. CNPq.org. s/d. Acesso 28 de junho de 2020. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/ciencias-exatas-e-da-terra>

PÚBLICO, CNPq, Currículo Nacional do sistema de Currículos Lattes. **Séries Históricas até 2015**, bolsas de produtividade em pesquisa por categoria nível segundo o sexo do bolsista. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações. CNPq.org. Acesso 28 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.cnpq.br/series-historicas>

PÚBLICO, IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência IBGE. **“Trabalho infantil: mais de 20 milhões de crianças realizavam tarefas domésticas”**. Publicado 29 de nov. 2017. Acesso em 15 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18384-trabalho-infantil-mais-de-20-milhoes-de-criancas-realizavam-tarefas-domesticas>.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais**. Em IM Beuren (Ed.), Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática 2006. (3ª ed., pp. 76-97). São Paulo: Atlas.

RIBEIRO, Marcos. **Menino brinca de boneca?** Ed. Moderna. 3ª Edição, revista e reformulada. 2011.

RIDGEWAY, C.L. **Gender, Status, and Leadership**. *Journal of Social Issues*. 2001. 57, 637–656 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

RIDGEWAY, C.L. **Gender, Status, and Leadership**. *Journal of Social Issues*. 2001. 57, 637–656 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009: Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

RIES, E. **The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses**, 2011 “*apud*” KUSCHEL, Katherina; LEPELEY, María-Teresa; ESPINOSA, Fernanda; GUTIÉRREZ, Sebastián. **Entrepreneurial Funding Challenges for Latin American Women Start-up Founders**. October 2015, s/p

RIGO, Ariádne Scalfoni. **Didática Como Preocupação, Resenha Crítica do livro: Sociologia das organizações: conceitos, relatos e casos dos autores: Pedro Jaime; Fred Lucio**. São Paulo: Cengage, 2019. *Revista Administração: Ensino E Pesquisa*, Rio De Janeiro. v.20, n°1, p.231–237. Jan-abr 2019. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/1386/pdf>

RIOT-SARCEY, Michèle. **Michel Foucault para pensar o gênero**.pp.553-568 *In*: CHABAUD-RYCHTER, Danielle; DESCOUTURES, Virginie; DEVREUX, Anne-Marie; VARIKAS, Eleni. **O gênero nas Ciências Sociais: releituras críticas de Marx Weber a Bruno Latour**. Tradução Lineimar Pereira Martins. 1° ed. SP, Ed. Unesp, Brasília. 2014

RIPPON, Gina. **Gênero E Os Nossos Cérebros: Como a neurociência acabou com o mito de um cérebro feminino ou masculino**. Ed. Rocco. 1° ed. 2021.

ROGERS, Carl. **Psicoterapia e Relações humanas**. v.1. Cap. 10. Belo Horizonte: Interlivros, 1977 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa**. *Rev. NUFEN* v.1, n°.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

ROGERS, Carl. **Terapia Centrada no Cliente**. Cap. 11. São Paulo: Martins Fontes, 1992 “*apud*” MAIA, Camila Moreira; GERMANO, Idilva Maria Pires; MOURA JR., James Ferreira. **Um diálogo sobre o conceito de self entre a abordagem centrada na pessoa e psicologia narrativa**. *Rev. NUFEN* v.1, n°.2 São Paulo nov. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912009000200004

ROSE, Steven. **A perturbadora ascensão do determinismo neurogenético**. *Ciência hoje*, Rio de Janeiro, v. 21, n.126, p.18-27, 1997 “*apud*” ANDRADE, Francisco Leal de.

Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do ensino de biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio. Dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, da Universidade Federal da Bahia, 2011

ROSSITER, Margareth W. **The Matthew Matilda Effect in Science.** Social Studies of Science, v.23, nº2 (May, 1993), pp. 325-341. Journal Article. Disponível em: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/10/Rossiter-1993_The-Matthew-Matilda-Effect-in-Science.pdf

ROUSSEAU, Jean Jacques. **Lettre à M. d' Alembert, du contrat social ou principe du droit politique.** Paris, Flammarion, 1954 “*apud*” RIOT-SARCEY, Michèle. Michel Foucault para pensar o gênero.pp.553-568 In: CHABAUD-RYCHTER, Danielle; DESCOUITURES, Virginie; DEVREUX, Anne-Marie; VARIKAS, Eleni. **O gênero nas Ciências Sociais: releituras críticas de Marx Weber a Bruno Latour.** Tradução Lineimar Pereira Martins. 1º ed. SP, Ed. Unesp, Brasília. 2014

RUTTEN, B.; MILL, J. *Epigenetic mediation of environmental influences in major psychotic disorders.* Schizophrenia Bulletin, v. 35, n. 6, p. 1045-1056, 2009 “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo.** 2014. p. 765-785

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Rearticulando gênero e classe Social.** In: COSTA Albertina O.; BRUSCHINI, Cristina (Org.). Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p.183-215 “*apud*” ANDRADE, Francisco Leal de. **Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do ensino de biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio.** Dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, da Universidade Federal da Bahia, 2011

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Rearticulando gênero e classe Social.** In: COSTA Albertina O.; BRUSCHINI, Cristina (Org.). Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p.183-215

SAFFIOTI, Heleieth. [1969]. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.** (3ª ed.). São Paulo, Expressão Popular. 2013 “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 59, nº3, 2016, pp. 719 a 681

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** 2ªed. São Paulo. Expressão Popular. Fundação Perseu Abramo, 2015

SANDBERG, Sheryl. **Why we have too few women leaders | Sheryl Sandberg.** TEDX. Tradutor Túlio Leão. Revisor Jeff Camponero. Publicado 21 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=18uDutylDa4>

SANTA RITA, Cleverton; BAÊTA, Adelaide M. C. **Desenvolvimento regional e empreendedorismo internacional: como atuam as incubadoras no Brasil?** Revista Gestão & Tecnologia, Pedro Leopoldo (MG), v.5, n. 2, 2005. Acesso em: 23 set. 2011.

Disponível

em: <<http://www.unipel.edu.br/periodicos/index.php/get/article/viewFile/162/157>>.

“*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em:

http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

SANTANA, Miriam Ilza. A **História da mulher na filosofia**. Infoescola, **Filosofia, Sociedade**, s/d. Acesso em 15 de julho de 2015. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociedade/a-historia-da-mulher-na-filosofia/>.

SANTOS, Gina. **Gestão, trabalho e relações sociais de gênero**. In: FERREIRA, Virgínia (Org.). A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias. Lisboa: Cite, 2010. p. 99-138 “*apud*” MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa Agostinho; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações**. Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>

SAYÃO, Deborah Thomé. **Relações de gênero e trabalho docente na educação infantil: um estudo de professores em creche**. Tese de Doutorado em Educação. Santa Catarina. Universidade Federal de Santa Catarina - Centro de Ciências da Educação, Curso de Doutorado em Educação. 2005. p.60.

SCHUMAHER, Schuma; BRAZIL, Érico Vital (Org.) **Dicionário mulheres no Brasil: de 1500 até a atualidade biográfico e ilustrado**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2000.

SCHWARTZ, Joan M. COOK, Terry. **Arquivos, documentos e poder: a construção da memória moderna**. Trad. Cylaine Maria das Neves; Maria Cristina Vendrameto; Pedro Condoleo de Queiroz. Texto publicado originalmente, em inglês, na revista *Archival Science*. “*Archives, records, and Power: the making of modern memory*”. *Archival Science*, Dordrecht (Netherlands), National Archives of Canadá/Queen’s University. v.2, n.1-2, 2002, p.1-19.

SCHWARZ, Roberto. **Ao vencedor de batatas**. São Paulo, Duas Cidades. 1977.SP.

SCOTT, E. **Everyone against Racism: Agency and the Production of Meaning in the Anti-racism Practices of two Feminist Organizations**. *Theory and Society*. 2000. 29, 785–819 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

SCOTT, E. **Everyone against Racism: Agency and the Production of Meaning in the Anti-racism Practices of two Feminist Organizations**. *Theory and Society*. 2000. 29, 785–819

SCOTT, Joan. **Gender: A useful category of historical analysis**. *American Historical Review*. 91: 1053-75. 1989 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations**. *Gender And Society*, v.4, nº2 (Jun., 1990), pp. 139-158

SCOTT, Joan. **Gender: A useful category of historical analysis**. *American Historical Review*. 91: 1053-75. 1986.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria útil para a análise histórica**. *Educação & Realidade*. 20 (2) 71-99. Jul/dez, 1995, p.1-29. O presente artigo constitui uma versão consideravelmente revisada (com consulta ao original em inglês) daquele publicado em *Educação & Realidade*, v.18, n.2, jul./dez. 1990, traduzido da versão em francês. Texto original: SCOTT, Joan. “*Gender: A Useful Category of Historical Analysis*”. *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press. 1989. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila, gentilmente autorizada por Joan W. Scott. Revisão do português: Marcela Heráclio Bezerra. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAAnero-Joan%20Scott.pdf

SCRATON, Sheila. **Educación física de las niñas: un enfoque feminista**. Madrid: Marata. 1995

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Agência Sebrae Notícias, **Mulher que trabalha em incubadora ocupa cargo de chefia dado é de pesquisa da Anprotec**, divulgado durante 'XVIII Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas'; maioria delas tem pós-graduação. 24 de set.2008. Acesso em 23 de setembro de 2020. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-mercado-de-trabalho-pr/mulher_que_trabalha_em_incu.pdf

SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. **Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”**. *Ciênc. Educ.*, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Acesso em 23 de agosto de 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=pt&tlng=pt

SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

SILVA, T. T. da. **A produção social da identidade e da diferença**. In: SILVA, T. T. da (Org.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 73-102. Acesso em 23 de agosto de 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=pt&tlng=pt “*apud*” SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. *Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”*. Ciênc. Educ., Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014

SMIGAY, Karin Ellen Von. **Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência: desafios para a psicologia política**. 2002. p. 34. *Psicologia em Revista*, n.11, v.8, p.32-46. 2002. Belo Horizonte. Acesso em 18 de maio de 2015. Disponível em: http://www.pucminas.br/imagedb/document-to/DOC_DSC_NOME_ARQUI20041214154032.pdf.

SMITH, Dorothy. **A sociology for women**. In. *The prism of sex: Essays in the sociology of knowledge*, edited by Julia A. Sherman and Evelyn Torton Beck. Madison: University of Wisconsin Press. 1979 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Hierarchies, Jobs, and Bodies: a Theory of gendered Organizations**. *Gender & Society* 1990, 4, 139–158.

SMITH, R.A. **Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research**. *Annual Review of Sociology*. 2002. 28, 509–542 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

SMITH-DOERR, L. **Women’s Work: Gender Equality vs. Hierarchy in the Life Sciences**. Lynne Reiner, Boulder. 2004 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

SOUZA, Janara Kalline Leal Lopes de. **Segunda Geração da Teoria do Meio: a contribuição de Meyrowitz**. NP 01 – Teorias da Comunicação, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom, 2004. Acesso em 03 de dezembro de 2022. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/46663405227813462681807995165532068017.pdf>.

SPELMAN, Elizabeth. **Inessential Woman: Problems of Exclusion in Feminist Thought**. Boston, Beacon Press. 1988 “*apud*” BIROLI, Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia**. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.59, n°3, 2016, pp. 719 a 681

STINCHCOMBE, Arthur. **Social structure and organization**. In March, James G. ed. *Handbook of organizations*, Chicago, Rand McNally, 1965 “*apud*” BERTERO, Carlos Osmar. **Influências sociológicas em teoria organizacional**. *Rev. adm. empres.* 15 (6). Dez 1975. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901975000600003>

STRATHERN, Ann Marilyn. **O Gênero da Dádiva**. Ed. Unicamp. RJ, 2006

STROHER, Marga Janete; DEIFELT, Wanda; MUSSKOPF, André S. (Orgs.). **Á Flor da pele: ensaios sobre gênero e corporeidade**. RS. Ed. Sinodal. 2004.

TALENSE, INSPERT. Panorama Mulher. **A presença de mulheres em cargos de liderança nas organizações do Brasil**. Edição 2019. Acesso 4 de julho de 2020. Disponível em: <http://online.fliphtml5.com/gbcm/wbwh/#p=1>

TEIXEIRA, C. S.; EHLERS, A. C. da S. T.; TEIXEIRA, M. M. C. **Parques científicos e tecnológicos: alinhamento conceitual**. Florianópolis: Perse, 2017 “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020

TELLES, Norma. **Feminismos, Modos de pensar, modos de fazer**. História da Biblioteca Nacional. Fev.2015. nº 113, ano 10. P.24. “Outras palavras”. Autora de Encantações: escritoras e imaginação literária no Brasil, século XIX. 2012. P.23. “*apud*” Júlia Valentim da Silveira Lopes.

THOMAS, Daniel. **Elizabeth Holmes: como jovem bilionária apelidada de 'novo Steve Jobs' caiu em desgraça**. 9 de set. 2021. BBC News Brasil. Acesso em 13 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-58464272>

THOMAS, Meirion; WALBURN, David. **The concept. Innovation ecosystems as drivers of regional innovation - validating the ecosystem - KNOW-HUB**. 2017. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Disponível em: <http://www.know-hub.eu/knowledge-base/videos/innovation-ecosystems-as-drivers-of-regional-innovation-validating-the-ecosystem/impaired-1.html>

TONELLI, D. F.; COSTA, H. A.; SANT’ANNA, L. **Governança colaborativa em parques tecnológicos: estudo de casos em Minas Gerais**. Gestão & Regionalidade, v. 34, n. 101, p. 152-167, 2018 “*apud*” SEBRAE; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; ANPROTEC, Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Ecosistemas de empreendedorismo inovadores e inspiradores/ Sebrae; Anprotec**. Brasília: 2020

TRAWEEK, Sharon. **Bodies of Evidence: Law and Order, Sexy Machines, and the Erotics of Fieldwork among Physicists**. Indiana University Press, jan. 1995. Choreographing History, edited by Susan Foster. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/238198515_Bodies_of_Evidence_Law_and_Order_Sexy_Machines_and_the_Erotics_of_Fieldwork_among_Physicists

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, Nota de Pesar: “**Adeus Armando Augusto Clemente**”, 7 de fev.2022. Docente atuou por mais de quatro décadas na UFRJ. Acesso em 26 de julho de 2022. Disponível em: <https://ufrj.br/2022/02/adeus-a-armando-augusto-clemente/>

UZZI, Brian. **Research: Men and Women Need Different Kinds of Networks to Succeed**. Harvard Business Review. February 25, 2019. Disponível em:

<https://hbr.org/2019/02/research-men-and-women-need-different-kinds-of-networks-to-succeed>

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. Acesso 6 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/07.pdf>

VEDOVELLO, Conceição. **Perspectivas e limites da interação entre Universidades e MPMEs de base tecnológica localizadas em incubadoras de empresas**. Revista do BNDES, Rio de Janeiro (RJ), v.8, n. 16, p. 281 – 316, dez. 2001 “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

VEDOVELLO, Conceição; FIGUEIREDO, Paulo N. **Incubadora de inovação: que nova espécie e essa?** Revista RAE eletrônica, São Paulo (SP), v.4, n.1, art.10, jan/jul. 2005. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a06.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2012 “*apud*” SILVA, Fabiany Manfron Gomes Da. **Incubadoras De Empresas E Suas Contribuições Para O Desenvolvimento Econômico E Tecnológico**. Trabalho de Monografia Especialista em Gestão Industrial: Produção e Manutenção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. Acesso em 01 de setembro de 2020. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1447/3/PG_CEGIPM_VII_2012_08.pdf

VENTURINI, Anna Carolina. **Entrevista com Anna Venturini**. Esquina das Ideias, Youtube. s/d. Nesta conversa, o Esquina das Ideias recebe a doutora em Ciência Política Anna Venturini, fundadora da Consultoria Pluraliza, integrante do Afro - Núcleo de Pesquisa e Formação em Raça, Gênero e Justiça Racial e pesquisadora no LAUT - Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo. No episódio, discutimos sobre Políticas Afirmativas para a promoção de equidade, s/d. Acesso em 31 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LFcymuBjrl4>

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher - Pequim, 1995**. Acesso em 01 de junho de 2022. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf

VOJINOVIC, Ivana. **Only 28% of Startups Have a Female Founder According to Silicon Valley Bank Report**. July 22, 2019. s/p. Acesso 30 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.smallbizgenius.net/news/only-28-of-startups-have-a-female-founder-according-to-silicon-valley-bank-report/#gref>

WACJMAN, J. **Managing Like a Man**. Polity Press, Cambridge. 1998 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

WALBY, S. **The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime**. Social Politics 11, pp.4–29. 2004 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v. 51 - n° 2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

WALBY, Sylvia. **Theorizing patriarchy**. Oxford, Bsil Blackwell, 1990 “*apud*” BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1º ed., SP, Boitempo, 2018

WANDERLIND, Fernanda; MARTINS, Gabriela Dal Forno; HANSEN, Janete; MACARINI, Samira Mafioletti; VIEIRA, Mauro Luis (2006). **Diferenças de gênero no brincar de crianças pré-escolares e escolares na brinquedoteca**. Tese de mestrado apresentado na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, publicado em 13 de novembro de 2006, Paidéia, 2006, 16 (34), 263-273.

WEBER, Lynn. **Understanding race, class, gender, and sexuality**. Boston: McGraw-Hill. 2001 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **Inequality Regimes: Gender, Class, And Race In Organizations**. Sociologists For Women In Society Feminist Lecture. Gender & Society, Vol. 20 No. 4, August 2006b. P. 441-464

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução José Marcos Mariani de Macedo. Revisão técnica, edição de texto Antônio Flávio Pierucci. São Paulo. Companhia das Letras, 2004.

WHARTON, A.S. **The Sociology of Gender**. Blackwell, Oxford. 2005 “*apud*” ACKER, Joan Elise Robinson. **From glass ceiling to inequality regimes, Du plafond de verre aux régimes d’inégalité**. Department of Sociology, University of Oregon, v.51, n°2 | Avril-Juin 2009 : Le plafond de verre dans tous ses éclats, pp.199-217

WINNICOTT, Donald W. **O ambiente e os processos de maturação: Estudos sobre a teoria do desenvolvimento emocional** (I. C. S. Ortiz, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1965). 1983 “*apud*” MACEDO, Lúcia Suzana Rocha; SILVEIRA, Amanda da Costa da. **Self: um conceito em desenvolvimento**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil. Mai - ago. 2012, v.22, n°52, p.281-289

WITTIG, Monique. **The point of view: Universal or particular?** Feminist issues, v.3, n°2, outono de 1983, p.64 “*apud*” BUTLER, Judith. Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade. Tradução Renato Aguiar. 16º ed. Civilização Brasileira, 2018, RJ

WOMEN IN TECHNOLOGY LEADERSHIP 2019 - **Key insights from the Silicon Valley Bank Startup Outlook Survey**. 2019. Acesso 29 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.svb.com/trends-insights/reports/women-in-technology-2019#:~:text=While%20our%20annual%20report%20finds,on%20the%20board%20of%20directors>.

WONG, A.H.; GOTTESMAN, I.I.; PETRONIS, A. **Phenotypic differences in genetically identical organisms; the epigenetic perspective**. *Human molecular Genetics*, v. 14, n. 1, p. 11-18, 2005. “*apud*” FREITAS-SILVA, Luna Rodrigues; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. **A epigenética como nova hipótese etiológica no campo psiquiátrico contemporâneo**. 2014. p. 765-785

ZALIS, Shelley. **Lições dos países que estão perto da igualdade de gênero**. *Revista Forbes*. 8 de nov. 2018. Acesso em 23 de setembro de 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2018/11/licoes-dos-paises-que-estao-perto-da-igualdade-de-genero/>

ZIMMER, Ben. **The Phrase 'Glass Ceiling Stretches Back Decades**. *Wall Street Journal* (em inglês), 3 abr. de 2015. Consultado em 4 de janeiro de 2020. “*apud*” “*TETO DE VIDRO – CONCEITO*”. In: **Wikipédia**, Enciclopédia Livre (28 de jun.2022). Acesso 26 de novembro de 2022. Disponível em:[https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_\(conceito\)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teto_de_vidro_(conceito)#:~:text=Uma%20das%20primeiras%20pessoas%20a,durante%20um%20discurso%20de%201978).

ZIMMERMANN, Tânia Regina. CONNEL, Raewyn. **Gênero em termos reais**. Tradução Marília Moschkovich. São Paulo: Inversos, 2016, 272 p. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 30, n. 1 – Jan./Jun de 2017. p.345-347. ISSN online 1981-3082. Acesso em 30 de novembro de 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/admin,+19.+Rezenha.+CONNEL,+Raewyn.+Genero+em+termos+reais.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1 - O QUESTIONÁRIO

Trata-se de um questionário que tem o intuito de perquirir se no ecossistema de incubadoras do Instituto de Engenharia da universidade pública federal e Instituto Tecnológico da universidade privada católica, as duas da Região Sudeste existe um ambiente organizacional sexista e processos que reproduzem os regimes de desigualdade; examinar se essas mulheres possuem um *self* generificado internaliza estereótipos de gênero que possam interferir na ambição aos cargos de liderança ou prejudique de alguma forma o exercício de funções de comando. As perguntas serão baseadas nas barreiras de gênero encontradas nas organizações pelos trabalhos de Vaz (2013), Lombardi (2008) e Acker (2009).

Quanto ao aspecto endógeno - *self*:

1. Descreve a infância, as brincadeiras, a relação com os pais, os brinquedos;
2. Compreender a motivação para tais áreas; qual a formação;
3. Se elas tiveram ou têm a ambição de atingir o topo máximo da carreira; bem como se buscaram ou buscam almejar tal objetivo;
4. Qual a importância do casamento, da família e do amor em paralelo com a carreira; a escolha de um parceiro mais seletivo, mais participativo e mais companheiro se faz fundamental; como enxergam os papéis sexuais na sociedade e a divisão de tarefas;
5. Inferir se os aspectos de estereótipos de gênero como “obrigações femininas”, como trabalho não remunerado e de cuidado, são internalizados e prejudicam as mulheres, deixando-as sobrecarregadas;
6. Qual o principal responsável pelo trabalho doméstico e cuidado dos filhos; se existe alguma culpa por ficar longo período longe de casa e dos filhos;
7. Conciliação entre trabalho e vida pessoal, se há maior obrigação de dedicação quando se torna gerente e se de alguma forma isso afeta a relação familiar;
8. Alguma vez precisou reduzir horário ou ter que faltar ao trabalho para cuidar do filho e percebeu alguma discriminação; algum homem já passou por situação semelhante e teve tratamento diferenciado;
9. Analisar se existe algum tipo de sexismo ou machismo como: piadas que colocam as mulheres em posições estereotipadas;

10. Se as mulheres têm internalizado estereótipos de gênero como funções típicas de mulheres, que as mulheres são mais emotivas, melhores gestoras, mais empáticas e os homens mais ousados e competitivos;
11. Qual a história de vida com as respectivas incubadoras.

Quanto ao aspecto exógeno - estrutura organizacional geradora de regimes de desigualdade:

1. Há quanto tempo trabalham nesse ambiente;
2. Perceber como se deu o sucesso como gerente de incubadoras;
3. Como e quem nomeia o responsável pela incubadora; quais são os critérios utilizados, quais são as normas e políticas da organização frente as escolhas da chefia;
4. Se as mulheres crescem nesse ecossistema mais lentamente que os homens, possuindo as mesmas condições que eles;
5. Se já sofreram algum tipo de assédio por serem mulheres: se são paqueradas constantemente e se, de certa forma, isso as prejudicam. Se sim, como lidam com esse fato. Existe alguma política dentro da incubadora contra o assédio;
6. Qual a faixa de renda salarial comparando com a dos homens que realizam a mesma função; tamanho das diferenças salariais;
7. Como as mulheres e os homens percebem a competência gerencial versus a competência de gênero: existe alguma distinção no gerenciamento, as mulheres se preocupam mais com as relações e modos de tratar os subordinados e os homens são mais autoritários e severos;
8. Existe alguma diferença de poder e autoridade quando na gerência feminina versus a masculina; mulheres trabalham mais discretamente e mantém as coisas funcionando, enquanto os homens se elevam e resolvem grandes problemas ou o padrão de gerência é o mesmo;
9. As mulheres sentem maiores dificuldades de uma resistência à chefia feminina e os homens sentem maior facilidade;
10. Como é a distribuição do poder dentro da incubadora: é realizado nas relações interpessoais, nos espaços informais entre colegas, local onde se formam amizades e se as mulheres participam ou se é feito de forma objetiva e imparcial;
11. Existe uma constatação da ocorrência de práticas discriminatórias na cultura organizacional;

12. Quais são as ocupações e áreas privilegiadas pela incubadora, existe alguma política de valorização das especialidades com predominância feminina, algum projeto de incentivo e aperfeiçoamento destinado às mulheres para as áreas de liderança ou ocupações predominantemente masculinas;
13. A incubadora tem flexibilidade de horários, trabalho home office ou exige maior disponibilidade de tempo;
14. Existe licença parental e maternal além do prazo legal; benefícios como auxílio creche ou educação; qual o tratamento dispensado à parturiente no período de amamentação; algum direito a mais não previsto na CLT;
15. Como é feito e quais os critérios para avaliação de desempenho dos funcionários; seguem critérios e atributos masculinos ou também características que culturalmente são mais relacionadas às mulheres;
16. Qual a relação do chefe com os funcionários.