

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LARISSE FERNANDA RIBEIRO DA SILVA

MULHERES NO AMBIENTE DE INOVAÇÃO: uma investigação sobre a atuação de mulheres em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020.

São Luís

2020

LARISSE FERNANDA RIBEIRO DA SILVA

MULHERES NO AMBIENTE DE INOVAÇÃO: uma investigação sobre a atuação de mulheres em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do grau de bacharel em administração.

Orientador: Prof. Dr. Tadeu Gomes Teixeira

São Luís

2020

Silva, Larisse Fernanda Ribeiro da.

Mulheres no ambiente de inovação: uma investigação sobre a atuação de mulheres em startups apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020 / Larisse Fernanda Ribeiro da Silva. – 2020.

28 f.

Orientador: Tadeu Gomes Teixeira.

Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

1. Gênero. 2. Tecnologia. 3. Startups. 4. Inova Maranhão. I. Teixeira, Tadeu Gomes. II. Título.

LARISSA FERNANDA RIBEIRO DA SILVA

MULHERES NO AMBIENTE DE INOVAÇÃO: uma investigação sobre a atuação de mulheres em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do grau de bacharel em administração.

São Luís - MA, 15/12/2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Tadeu Gomes Teixeira (Orientador)

Dr. em Ciências Sociais

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Mayana Virginia Viégas Lima

Dra. em Administração

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Rosângela Maria Guimarães Rosa

Dra. em Saúde Coletiva

Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por ter me permitido chegar até aqui e por ter me dado forças e condições que viabilizassem minha caminhada nessa jornada.

À minha mãe, pois sem o seu apoio, força e suporte nada disso seria possível.

Aos amigos que me apoiaram, me incentivaram e acreditaram em mim nos momentos que nem eu mesma era capaz de fazê-lo.

Aos professores que me guiaram durante essa jornada no curso, suas contribuições foram essenciais para minha formação não somente enquanto profissional, mas também enquanto ser humano. Agradeço, em especial, a professora Mayana, que se converteu em uma grande amiga, pelas conversas tranquilizadoras que tínhamos após as aulas e por toda a ajuda oferecida para que pudesse chegar ao fim do curso. Meu muito obrigada também ao professor Tadeu por ter aceitado construir esse trabalho junto comigo, mesmo quando já tinha tantos outros orientandos sob sua responsabilidade.

À equipe do Inova Maranhão que prontamente se dispôs a fornecer as informações necessárias para a pesquisa.

À todas as mulheres que confiaram em mim para compartilhar suas histórias e trajetórias. Sem vocês esse trabalho não seria possível.

Aos que aqui não puderam ser nomeados, fica o meu agradecimento. Cada um de vocês tem consciência da importância que possuem em minha vida e na minha trajetória.

“A cultura não faz as pessoas. As pessoas fazem a cultura. Se uma humanidade inteira de mulheres não faz parte da cultura, então temos que mudar nossa cultura”.
(Chimamanda Ngozi Adichie)

RESUMO

Considerando o incipiente ambiente de inovação em desenvolvimento no Estado do Maranhão e as políticas públicas formuladas com vistas a estimular o crescimento de uma cultura empreendedora e inovadora, o objetivo deste estudo foi realizar uma investigação acerca da atuação de mulheres no ambiente de inovação em formação no Estado, mais especificamente em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020. Trata-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quanti-qualitativa, com a obtenção de 21 respostas em formulário eletrônico e a realização de 6 entrevistas com mulheres participantes do programa. Os resultados revelaram que as mulheres compõem as equipes de 90% das *startups* acompanhadas pelo Inova Maranhão, 46% delas estão inseridas nos negócios em posições de liderança e suas atuações estão concentradas em projetos na área de tecnologias emergentes.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Tecnologia. *Startups*. Inova Maranhão.

ABSTRACT

Considering the incipient innovation environment under development in the State of Maranhão and the public policies formulated with a view to stimulating the growth of an entrepreneurial and innovative culture, the objective of this study was to carry out an investigation about the role of women in the innovation environment in training in the State, more specifically in startups supported by the Inova Maranhão program in the 2019/2020 cycle. This is an exploratory research with a quantitative and qualitative approach, obtaining 21 responses in electronic form and 6 interviews with women participating in the program. The results revealed that women make up the teams of 90% of the startups monitored by Inova Maranhão, 46% of them are inserted in the business in leadership positions and their activities are concentrated in projects in the area of emerging technologies.

Keywords: Gender. Technology. Startups. Inova Maranhão.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Média Idade Mulheres por Startup.....	19
Quadro 1 – Categorias de Respostas (Entrevistas).....	19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Startups</i> do Programa Inova Maranhão 2019/2020 – Segunda Fase.....	18
---	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	IMAGENS DE GÊNERO E SEUS REFLEXOS NO CAMPO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA	11
3	POLÍTICAS PÚBLICAS DE FOMENTO À CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	14
4	O PROGRAMA INOVA MARANHÃO	16
5	METODOLOGIA.....	17
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	17
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
	REFERÊNCIAS.....	24

MULHERES NO AMBIENTE DE INOVAÇÃO: uma investigação sobre a atuação de mulheres em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020.

Larisse Fernanda Ribeiro da Silva¹
Tadeu Gomes Teixeira²

Resumo: Considerando o incipiente ambiente de inovação em desenvolvimento no Estado do Maranhão e as políticas públicas formuladas com vistas a estimular o crescimento de uma cultura empreendedora e inovadora, o objetivo deste estudo foi realizar uma investigação acerca da atuação de mulheres no ambiente de inovação em formação no Estado, mais especificamente em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020. Trata-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quanti-qualitativa, com a obtenção de 21 respostas em formulário eletrônico e a realização de 6 entrevistas com mulheres participantes do programa. Os resultados revelaram que as mulheres compõem as equipes de 90% das *startups* acompanhadas pelo Inova Maranhão, 46% delas estão inseridas nos negócios em posições de liderança e suas atuações estão concentradas em projetos na área de tecnologias emergentes.

Palavras-chave: Gênero. Tecnologia. *Startups*. Inova Maranhão.

Abstract: Considering the incipient innovation environment under development in the State of Maranhão and the public policies formulated with a view to stimulating the growth of an entrepreneurial and innovative culture, the objective of this study was to carry out an investigation about the role of women in the innovation environment in training in the State, more specifically in *startups* supported by the Inova Maranhão program in the 2019/2020 cycle. This is an exploratory research with a quantitative and qualitative approach, obtaining 21 responses in electronic form and 6 interviews with women participating in the program. The results revealed that women make up the teams of 90% of the *startups* monitored by Inova Maranhão, 46% of them are inserted in the business in leadership positions and their activities are concentrated in projects in the area of emerging technologies.

Keywords: Gender. Technology. *Startups*. Inova Maranhão.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as mulheres foram conquistando cada vez mais espaço em diferentes núcleos da sociedade, seja na política, na educação, na ciência ou nos ambientes corporativos. As transformações sofridas no papel social da mulher, como aponta Farah (2004), tiveram importantes contribuições de movimentos que surgiram com o objetivo de superar a desigualdade existente nas relações entre homens e mulheres, buscando assim maior participação delas em setores importantes da nossa sociedade.

Aliado a esses movimentos, observamos nas últimas décadas que o avanço do processo de globalização em todo mundo também foi responsável por provocar inúmeras mudanças nos modelos sociais e econômicos de muitas nações. Essas transformações conduziram a formulação dos modelos de sociedade e economias que vivemos atualmente. Um modelo que, conforme afirma Castells (1999), cria paradigmas tecnológicos baseados em tecnologias da informação e altera a dinâmica da economia industrial. Esse modelo também exige que as economias, agora globais, se tornem mais competitivas internamente e perante os mercados internacionais, obrigando os países desenvolvidos e emergentes a realizarem cada vez mais investimentos em educação, ciência, pesquisas e desenvolvimento de novas tecnologias com vistas ao aumento da sua produtividade. No entanto, para que esse o processo de crescimento e desenvolvimento dessas nações ocorra de forma sustentável, torna-se necessário incluir diferentes atores na construção desse caminho, exigindo, portanto, a participação de diferentes grupos sociais.

¹ Aluna do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 15/12/2020, na cidade de São Luis/MA. Endereço eletrônico para contato: larisseribeiro@outlook.com;

² Professor Orientador. Dr. em Ciências Sociais. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Endereço eletrônico para contato: tadeu.teixeira@ufma.br.

Em relação a isso, Avellar (2009) destaca que a política tecnológica representa atualmente uma importante pauta na agenda de países desenvolvidos e emergentes. O intuito disso está na geração e ampliação da capacidade tecnológica destes países. Assim, diversas políticas públicas são planejadas e implementadas em níveis nacionais e regionais objetivando incrementar investimentos nessas áreas e promover o desenvolvimento socioeconômico de suas regiões. Entretanto, considerando o panorama apresentado no primeiro parágrafo, urge compreender se as políticas implementadas são amplamente inclusivas e estabelecem bases para a igualdade de oportunidades, possibilitando que homens e mulheres possam contribuir de modo igualitário na construção da ciência e da tecnologia, assegurando um cenário de desenvolvimento sustentável.

Diante disto, é oportuno, ao perceber os projetos que são implementados com vistas à promoção do desenvolvimento científico e tecnológico no Estado do Maranhão, investigar o processo de inserção das mulheres na construção e desenvolvimento deste cenário. Araújo et al (2004, p.05) argumentam que o processo de reestruturação produtiva ocorrido no Brasil a partir de 1970 possui “uma nítida dimensão de gênero, pois seus efeitos perversos, desiguais e excludentes atingem de forma particular as mulheres”, assim homens e mulheres vivenciam de modo distinto o processo de mudanças.

Considerando esses fatores, o objetivo deste trabalho é realizar uma investigação com a finalidade de compreender a inserção e participação de mulheres em *startups* apoiadas no programa Inova Maranhão no ciclo 2019/2020. Com isso, os objetivos específicos da proposta são: i) identificar, dentre os projetos apoiados pelo programa durante a segunda fase, quantos e quais deles contaram com a presença de mulheres na composição das equipes, independente do cargo ocupado; ii) verificar quais áreas de atuação de *startups* apoiadas pelo programa contam com maior participação feminina; iii) analisar percepções pessoais acerca do processo de participação no Programa. Para viabilizar a consecução do trabalho foi empregado, no processo metodológico, o levantamento de dados juntos aos gestores do programa e a realização de entrevistas junto ao líder do eixo *startups* e às mulheres participantes.

Acredita-se que as respostas encontradas nesta pesquisa podem nos ajudar a compreender como está a representatividade e o processo de inserção de mulheres em setores importantes para nossa sociedade, como é o caso do setor tecnológico. O estudo pode, ainda, fornecer bases para o desenvolvimento e/ou aperfeiçoamento de ações e políticas públicas que estimulem a participação feminina nessa área, além de abrir espaço para a promoção de debates acerca de um tema que tem ganhado relevância para as atuais conjunturas do século XXI.

2 IMAGENS DE GÊNERO E SEUS REFLEXOS NO CAMPO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA

A presença de mulheres no meio científico, acadêmico ou profissional pode ser considerado um fenômeno ainda muito recente. Leta (2003) aponta que o protagonismo nessas áreas, pelo menos até início do século XX, era privilégio reservado ao sexo masculino, uma vez que o acesso de mulheres a essas atividades não era livremente permitido. A elas estava reservado apenas o desempenho de papéis secundários na atividade científica, como cuidar de coleções, traduzir textos, limpar vidrarias etc. (LETA, 2003). Segundo Maffia (2002), apesar de a criação das primeiras universidades datar do século XIII, as mulheres somente começaram a ser admitidas em algumas delas na segunda metade do século XIX. García e Perez-Sedeño (2002) argumentam que essa segregação era reflexo da institucionalização de normas que foram criadas tomando por base os valores sociais vigentes na época, valores estes que eram política e ideologicamente masculinos.

Teixeira (2011) e Araújo (et al 2004) assinalam que as reconfigurações no mundo do trabalho sofridas na segunda metade do século XX, bem como as diversas mudanças sociais,

culturais e de valores, muitas delas resultantes dos movimentos feministas que questionavam o papel exercido pela mulher na sociedade, proporcionaram abertura para uma maior participação social das mulheres, principalmente no campo do trabalho extra doméstico. Leta et al (2006) ressaltam que o advento da Segunda Guerra Mundial também foi responsável pela promoção dessas modificações, uma vez que houve a necessidade de maior inserção do gênero nos centros de pesquisa, no mercado de trabalho e em outros setores estratégicos para os países.

Contudo, ao passo que a revisão e a transformação de papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade possibilitou a promoção de maior abertura do campo de possibilidades para o sexo feminino, essas mudanças também contribuíram para a reprodução de mecanismos de segmentação do mercado de trabalho, acentuando as diferenças existentes nas relações de gênero, provocando o que podemos chamar de separação entre o que se caracteriza como trabalho feminino e masculino. Nesse sentido, Teixeira (2011), apoiado nas ideias de Kergoat (2010) e Hirata (2005), aponta que as imagens de gênero existentes na sociedade, e compartilhadas pelo imaginário social, seriam responsáveis pela hierarquização das relações entre homens e mulheres e pelo estabelecimento de relações sociais assimétricas e desiguais. Teixeira (2011) resalta ainda que as relações sociais de sexo perpassam por todas as relações sociais, e a divisão sexual do trabalho presente em nossa sociedade são expressões decorrentes dessas relações.

Abramo (2007, p.10) esclarece que as imagens de gênero são entendidas como “representações sobre as identidades masculina e feminina que são produzidas social e culturalmente”. Essas imagens atuam na concepção de papéis sociais a serem desempenhados por homens e mulheres, e no estabelecimento do que pode ser interpretado como território masculino e território feminino, legitimando assim a construção social e imposição do que se pode entender como lugares “ideais” para a atuação feminina e lugares “ideais” para atuação masculina.

Essa discussão é interessante porque quando tratamos do campo da ciência e tecnologia, alguns autores observam que nesse setor há uma divisão muito clara desses papéis. Azevedo e Seixas (2017), por exemplo, observam que os discursos existentes, apesar de pregarem a ideia de que há a prática de uma política de igualdade de oportunidades entre gêneros, na realidade reforçam, por meio de práticas e representações sociais, estereótipos que pressupõem essa existência de papéis sociais previamente definidos. Os autores argumentam que esses elementos, somados a outros, como por exemplo os modelos patriarcais de funcionamento e organização da sociedade, exerceriam importante papel como fatores limitadores das escolhas acadêmicas e profissionais dos jovens, e contribuiriam também para o afastamento de mulheres do campo da ciência, em particular da tecnologia, “desde a esfera da produção até a esfera do consumo” (AZEVEDO; SEIXAS; 2017, p. 60).

Segundo Souza (2017), a comum associação da tecnologia ao universo masculino contribui para que haja a exclusão das mulheres nesse espaço. No entanto, estudos apontam que nem sempre foi dessa forma, pois entre as décadas de 1960 e 1980, ainda quando havia um crescimento na oferta de cursos na área da computação no país, boa parte dos discentes eram representados pelo público feminino (CASTRO, 2013; SOUZA, 2017). Esse fenômeno poderia ser justificado pelo fato de esta ser uma área considerada nova, pois não havia ainda o reconhecimento da computação com um importante elemento da atividade econômica, assim, era uma área sem estereótipos definidos, sem associações de gênero específicas. Castro (2013) argumenta que as modificações em relação a isso começaram a acontecer a partir do momento em que a computação foi assumindo espaço representativo na dinâmica da economia, ocorrendo então a segregação de mulheres do setor. Segundo a autora,

As mulheres passaram a ser separadas dos ofícios da ciência e tecnologia conforme eles se tornam símbolos de prestígio e poder e se vincularam a um corpo de conhecimentos reconhecidos institucionalmente. (CASTRO, 2013, p.147).

Nesse sentido, ainda atualmente é possível perceber que existem assimetrias acerca da inclusão de gênero em muitas áreas e atividades e, como aponta Souza (2017), a Ciência e a Tecnologia configuram entre elas. Segundo dados do estudo publicado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2017, as mulheres possuem apenas 18% dos títulos de graduação em Ciências da Computação e, atualmente, representam apenas 25% da força de trabalho na indústria digital (NGCUKA, 2017). Esse cenário coloca as mulheres à margem da participação na revolução científico-tecnológica e das mudanças no mercado global de trabalho, pois ficam de fora dos principais postos de trabalho gerados pela revolução digital, contribuindo assim para torná-las vulneráveis a situações de desigualdade social onde não podem atuar como agentes ativos de mudança em suas realidades econômicas e sociais.

Hirata (2005) evidencia que essa divisão sexual do trabalho se traduz em uma crescente ocupação feminina de postos de trabalho precários e vulneráveis. Araújo et al (2004) ressaltam que as mulheres seguem sendo representadas, de forma excessiva, no grupo de pessoas com ocupação de postos de trabalho entendidos como de menor qualidade, aqueles com salários mais baixos, ou até mesmo a ausência deste, pouco qualificados e de jornadas extensas. Araújo et al (2004) argumenta que essa precarização também surge como resultado do processo de reestruturação produtiva ocorrido desde 1970, abordagem endossada por Teixeira (2011). Isso nos revela a desproporcionalidade e a marginalização social sofrida pelas mulheres.

No Brasil, no campo da pesquisa, segundo dados do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq)³, agência de governo que financia o setor, em 2014, do total de bolsas para pesquisa concedidas no país⁴, 51% delas foram destinadas a pesquisadoras do sexo feminino, cuja participação é expressiva em praticamente todas as grandes áreas (humanidades, saúde, ciências sociais, biologia), exceto nas ciências exatas e engenharias, onde a participação masculina era de 65% e 60%, respectivamente. Por outro lado, a ONU estima que, no mundo, menos de 30% dos pesquisadores em áreas científicas e tecnológicas sejam mulheres (NAÇÕES UNIDAS, 2019). O levantamento e divulgação desses dados é importante porque, como aponta Maffia (2002), “o acesso às bolsas de pesquisa permite estabelecer as possibilidades de ingresso no setor de ciência e tecnologia diferenciado entre homens e mulheres”. Do mesmo modo, Maffia (2002), argumenta que

Apesar dos esforços realizados pelas mulheres para se incorporarem às estruturas científicas e tecnológicas, um bom número delas decide abandoná-las. O problema não parece ser só na escolha da carreira ou na formação, senão, principalmente, na incorporação e retenção profissional. (MAFFIA, 2002, p. 31)

Nesse sentido, Ichikawa, Yamamoto e Bonilha (2008) indicam que, de modo explícito, não há atualmente uma exclusão das mulheres de universidades ou centro de pesquisa, no entanto os mecanismos existentes, que atuam de modo implícito e sutil, legitimam a segregação de mulheres nesses ambientes. García e Perez-Sedeño (2002) também ressaltam que a existência de estereótipos sexuais, presentes em nossas vidas desde o nascimento, terminam por estabelecer associações de homens a características como racionalidade, independência, dominação, objetividade e frieza, enquanto a imagem feminina estaria associada à irracionalidade, passividade, dependência, emotividade, ternura e subjetividade. Tais características atuam como obstáculos para as mulheres na perseguição da carreira científica, uma vez que as qualidades necessárias para esse ofício seriam aquelas vistas como masculinas. Nesse ponto, nota-se como as imagens de gênero também trazem implicações para esse campo, provocando desigualdades e opressões.

³ Dados disponíveis em: <http://cnpq.br/estatisticas1/>. Acesso em: 29 de maio de 2020.

⁴ As estatísticas não incluem bolsas sem informação do sexo do bolsista, como, por exemplo, as de Iniciação Científica Jr.

No que tange à educação, os dados mostram que em 2016 o percentual de mulheres na faixa dos 25 aos 44 anos de idade que possuíam o ensino superior completo era de 21,5%, quando para a mesma faixa etária o percentual masculino era de 15,6%. No ensino médio, a taxa de frequência escolar do sexo feminino era de 73,5%, 10% a mais do que aquela representada pela população masculina, de 63,2% (IBGE; 2018). Dados de do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) também apontam que, do total de ingressantes nos cursos de graduação no Brasil, nas modalidades presenciais e à distância, 55,2% deles era do sexo feminino (INEP, 2017). Entretanto, apesar dos avanços obtidos no setor educacional, percebe-se que ainda não há reflexos dessa evolução no mercado de trabalho, uma vez que em 2016 somente 37,8% dos cargos gerenciais no país eram ocupados por mulheres (SILVEIRA,2018). Quando analisamos os rendimentos salariais dos dois gêneros, essa diferença também é perceptível, pois mesmo trabalhando mais horas, considerando período dedicado ao trabalho externo e doméstico, as mulheres recebem o equivalente a 76,5% dos rendimentos pagos aos homens (PERET, 2018). Esses dados nos remetem às análises realizadas nos estudos de Teixeira (2011) e Abramo (2007), onde evidenciam que tais desigualdades ocorrem porque há a ocorrência de um acúmulo de fatores, dentre eles a visão da força de trabalho feminina como algo secundário, a atribuição ao homem o papel de provedor familiar e ao fato de as imagens de gênero presentes no imaginário social conferirem às mulheres, como algo natural e legítimo, lugares e cargos mais baixos nas hierarquias funcionais.

Todos estes elementos nos levam a concluir que, apesar dos avanços inegáveis obtidos ao longo dos anos, o caminho a ser percorrido para o alcance da igualdade de oportunidades e equidade de direitos entre gêneros ainda é extenso.

No campo da ciência e tecnologia, no Brasil, o Ministério da Ciência Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), em um estudo sobre as principais tendências mundiais nas políticas de Ciência e Tecnologia (C&T), destaca que o combate às desigualdades de gênero e o incentivo e garantia de participação plena e efetivas das mulheres nas ciências, assegurando a igualdade de oportunidades na área, é uma das prioridades na agenda de políticas públicas de inúmeros países que buscam desenvolver ações cujo escopo seja a implementação de programas que busquem reduzir de disparidades no desenvolvimento da carreira de C&T (BRASIL, 2016). Somado a isso, a necessidade de preparar as economias e mercados para cenários de concorrência global, onde, conforme destaca Azevedo e Seixas (2017), os modelos econômicos são baseados na sociedade de conhecimento de base tecnológica, a adoção de políticas amplamente inclusivas, que tenham por objetivo aumentar a presença de mulheres na ciência e na tecnologia torna-se fundamental, principalmente para assegurar um desenvolvimento sustentável entre os países.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE FOMENTO À CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Como analisado na seção anterior, as últimas décadas foram marcadas por mudanças, transformações e crescente concorrência nos mercados, características acentuadas pela emergência de economias cada vez mais globalizadas. Jiménez (2011) destaca que estamos inseridos em um mundo mais competitivo, que passa por transformações profundas desde o final dos anos 1990.

Nesse novo cenário é importante observar o relevante papel exercido pela tecnologia, que age como agente catalizador de todas essas mudanças. Viotti e Macedo (2003) (apud Ferreira, 2018) ressaltam que a Ciência, a Tecnologia e a Inovação assumem o papel de “elementos-chave para o crescimento, a competitividade e o desenvolvimento de empresas, indústrias e países”. De modo semelhante, Jiménez (2011) expressa que a tecnologia pode ser utilizada por empresas e governos como ferramenta de desenvolvimento da competitividade.

Nesse sentido, na contemporaneidade, as economias que almejam tornar-se competitivas frente aos mercados internacionais, e cada vez mais globais, devem estabelecer o desenvolvimento científico e tecnológico como objetivos a serem alcançados em seus modelos de desenvolvimento. Assim, os esforços empreendidos, principalmente pelos governos, devem ter como foco a implementação de estratégias que tenham por finalidade a promoção desses elementos.

Considerando isso, surgem então nesse cenário as políticas públicas. Höfling (2001) compreende políticas públicas como sendo o “Estado em ação”. Dessa forma, elas funcionam, na visão da autora, como mecanismos utilizados pelo Estado para implantação de projetos de governo por meio de programas e ações direcionados ao atendimento de demandas específicas da sociedade. São, portanto, responsabilidades estatais cujo processo de tomada de decisões é compartilhado por seus diferentes órgãos públicos, organismos e agentes da sociedade, vistos como parte interessada da política implementada (HÖFLING, 2001).

Segundo Mintzberg e Jørgensen (1995), no setor público o conceito de políticas públicas pode ser utilizado com a mesma finalidade com que o termo estratégia é empregado no setor privado, deste modo, o termo pode ser aplicado com a finalidade de definir o conjunto de ações, metas e planos traçados pelos governos com vistas ao alcance de determinados objetivos e do atendimento ao interesse público.

Sarfati (2012), baseado nos estudos de Porter (2002), observa que as estruturas que servem de base para a formulação das políticas públicas podem ser associadas aos três estágios do desenvolvimento econômico pelo qual passa um país ou uma localidade. O primeiro estágio estaria orientado aos fatores de produção, e seria marcado por uma economia agrícola, com forte produção de commodities e produtos de baixo valor agregado, nessa fase também a preocupação dos países estaria voltada ao provimento de serviços básicos (educação, saúde, infraestrutura etc.). No segundo estágio, que pode ser chamado de estágio de eficiência, há exploração de economias de escala, favorecendo uma concentração de indústrias. O terceiro, por sua vez, seria aquele movido pela inovação, onde a economia se torna fortemente caracterizada pelo conhecimento e pelas atividades intensamente orientadas para o empreendedorismo. Nesse estágio há expansão da educação superior, disponibilidade de tecnologias recentes, investimento em pesquisa e desenvolvimento, criação de ambientes inovativos etc. Isso sugere então que o escopo das políticas formuladas sofrerá variações e será adequado ao contexto econômico social e às demandas emergentes de cada localidade, buscando atender as necessidades específicas de cada estágio de desenvolvimento vigente.

No que tange às políticas públicas de fomento à ciência, tecnologia e inovação (CT&I), o próprio Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTIC) destaca a promoção da inovação como elemento crucial de estímulo ao aumento da produtividade e da competitividade nacional no cenário de abertura de mercados, conforme salientado nos parágrafos anteriores. O Ministério também ressalta que as “iniciativas voltadas para a consolidação dos ecossistemas de inovação são consideradas prioritárias por governos e empresários, que têm elevado os investimentos em PD&I e infraestruturas” (BRASIL, 2016).

Assim, é possível perceber que na tentativa de integrar suas economias aos mercados internacionais, os países têm buscado inserir estratégias de CT&I nas suas políticas de desenvolvimento econômico e isso tem sido feito por meio da introdução de marcos legais, incentivo às parcerias público-privadas, instituições de centros de pesquisa conjuntos, financiamento de pesquisas de colaboração internacional, adoção de iniciativas governamentais mais específicas, conferência de maior autonomia às universidades e institutos de pesquisa, difusão da cultura de ciência e inovação, estímulo à criatividade e empreendedorismo, entre outros (BRASIL, 2016).

Nesse sentido, este estudo debruça-se sobre uma política pública específica implantada no Estado do Maranhão por meio do programa Inova Maranhão. O programa, ao passo que é

gerido e executado pela Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia Inovação, traz, em seu escopo, elementos que o caracterizam não apenas como uma política de C&T, mas também uma política de empreendedorismo, nos moldes daquela delineada no trabalho de Bezerra et al (2014). Em relação a isso, Librelon (2014) destaca que, no Brasil, o fomento à Ciência, Tecnologia e Inovação é empregado como principal política de incentivo ao desenvolvimento de uma cultura empreendedora, justificando assim essa fusão de finalidades. Deste modo, a seção a seguir dedica-se a familiarizar o leitor com o programa Inova Maranhão, que se constitui de modo simultâneo como objeto de estudo e campo desta pesquisa.

4 O PROGRAMA INOVA MARANHÃO

O programa Inova Maranhão foi criado em 2016 por iniciativa da Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação (SECTI). De acordo com a SECTI, a essência do Inova Maranhão está no estímulo ao desenvolvimento de uma cultura empreendedora e do ecossistema de inovação maranhense, para isso a atuação e estruturação do programa ocorre por meio de ações implementadas em sete eixos: *Startups*, Educação Básica, Universidades, Empresas, Administração Pública, Parque Tecnológico e Ecossistema (SECTI, 2020). Destes, discorreremos com mais profundidade acerca do eixo *startups*, que se constitui objeto deste estudo.

De acordo com Longhi (2011), as *startups* podem ser definidas como sendo “pequenas empresas montadas em casa ou em faculdades e que recebem pequenos aportes de capital. Elas exploram áreas inovadoras de determinado setor, sendo o mais comum o de tecnologia”. Uma das grandes características desse modelo de negócio é o seu alto potencial de crescimento e de rentabilidade, também conhecido por capacidade de escalabilidade.

O eixo *startups*, no âmbito do programa Inova Maranhão, tem por objetivo fomentar a criação de empresas de base tecnológica com potencial de escalabilidade e replicabilidade, por intermédio de editais que são lançados no intuito de selecionar projetos em fase de incubação e aceleração (SECTI, 2020). A cada novo ciclo a SECTI, em parceria com a Fundação de Amparo à Pesquisa do Maranhão (FAPEMA), lança editais específicos que definem as regras e requisitos para que os candidatos possam submeter seus projetos para apreciação, análise e possível seleção. As *startups* selecionadas para o programa receberão acompanhamento e suporte técnico e financeiro que as ajudarão em seu processo de estruturação e crescimento. A cada ciclo é disponibilizado um montante de capital que será investido na alavancagem desses projetos de base tecnológica em suas diferentes fases.

O programa iniciou seu primeiro ciclo em 2017, contemplando na primeira fase 67 projetos, dentre os quais 14 seguiram para a etapa de aceleração (AZEVEDO, 2019). Atualmente está em andamento o seu segundo ciclo (2019/2020), que se iniciou em julho de 2019 e tem previsão de término para novembro de 2020. Na primeira fase do programa foram selecionados 110 projetos de São Luís e do interior do Estado, sendo 95 destes em fase de incubação e 15 em fase de aceleração. De acordo com relatório fornecido pela equipe gestora do programa, 80% dos projetos foram oriundos da Grande São Luís e 20% do interior do Estado (SECTI, 2019).

Dos 110 projetos selecionados, apenas 24 seguiram para a segunda etapa do programa, onde estão aptos a receber o aporte financeiro (GOVERNO DO MARANHÃO, 2019), destes 18 estavam em fase de incubação e 06 em aceleração, sendo 88% deles oriundos de São Luís e 13% do interior do Estado, especificamente das cidades de Imperatriz e Caxias (SECTI, 2019). Cabe ressaltar que o estudo foi desenvolvido apenas com as *startups* participantes da segunda etapa do ciclo 2019/2020.

5 METODOLOGIA

Esta seção dedica-se a explicar o percurso metodológico adotado na elaboração deste artigo, cuja finalidade foi investigar a atuação de mulheres em *startups* apoiadas pelo programa Inova Maranhão no ciclo de realização compreendido entre os anos 2019/2020.

Quantos aos fins, sustentada no entendimento de Mattar (2001), esta pesquisa classifica-se como exploratória, cuja finalidade é prover o pesquisador de maior conhecimento sobre o tema pesquisado. Vergara (2003) observa que esse tipo de investigação é realizada em áreas nas quais há pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre o fenômeno que deu origem ao trabalho de pesquisa.

No que concerne à abordagem, o estudo foi conduzido por meio de abordagens de natureza quanti-qualitativas. Alyrio (2009), conceitua a pesquisa quantitativa como sendo aquela onde a realidade pode ser descrita de modo objetivo e estatístico. A qualitativa, por sua vez, apresenta abordagem empírico-analítica, reflexiva, onde a realidade é verbalizada e os dados coletados são interpretados. Nesse sentido, para análise dos dados qualitativos adotou-se a técnica de análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin (2016), assim os dados coletados passaram por uma fase de leitura de primeira impressão, registro de unidades de sentido, registro de unidades de contexto e categorização dos temas.

A coleta de dados foi realizada em três etapas, sendo elas: i) levantamento de dados gerais sobre o Programa junto ao líder do eixo *startups* do Inova Maranhão. Nessa fase buscou-se identificar dados que pudessem fornecer um perfil dos participantes do programa, tais como: quantidade de membros das equipes de cada projeto, o quantitativo de mulheres que compunham estas equipes, a idade delas e as principais atividades que desenvolvem nas *startups*. Como mencionado anteriormente, para a segunda fase do programa foram aprovados 24 projetos, destes apenas 23 continuam participando e 21 forneceram as informações requeridas para o estudo.

A segunda etapa de coleta de dados se deu por meio da realização de uma entrevista semiestruturada com o líder do eixo *startups* do Programa Inova Maranhão, cujo objetivo consistiu na obtenção de informações mais aprofundadas sobre as atividades desenvolvidas com os negócios apoiados, levantamento das percepções acerca da participação feminina no programa e a identificação de possíveis ações com vistas a incentivar essa participação. Para tanto foi adotado um roteiro de entrevista composto por 14 perguntas abertas, das quais 2 não foram respondidas pelo gestor.

A terceira e última etapa foi realizada junto às mulheres componentes de 6 *startups* apoiadas, 5 em fase de incubação e 1 em aceleração. Foram realizadas entrevistas com as participantes com vistas a extrair suas impressões sobre a participação no programa. Tal como na etapa anterior, nesta o roteiro da entrevista foi composto por 12 perguntas abertas. A amostragem utilizada foi não probabilística, uma vez que os dados foram obtidos por conveniência e acessibilidade às respondentes. Desse modo, a amostra caracteriza-se da seguinte forma: 3 *startups* com apenas 1 mulher na equipe; 1 *startup* com 2 mulheres integrantes e; 2 *startups* com 4 integrantes.

A próxima seção dedica-se a apresentar e discutir os resultados obtidos. Primeiro são apresentados os dados quantitativos coletados na primeira etapa e, posteriormente, os dados qualitativos levantados por meio das entrevistas realizadas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos objetivos específicos definidos na pesquisa, o primeiro relaciona-se à: i) identificação, dentre os projetos apoiados na segunda fase do programa, quantos e quais deles contaram com a presença de mulheres na composição das equipes. Dessa maneira, os dados

coletados nos permitem observar que, das 21 *startups* que forneceram elementos para o estudo, em 19 delas há a presença de mulheres na composição de suas equipes, em termos percentuais isso equivale a 90% dos negócios. Em duas *startups* a equipe é composta integralmente por mulheres e em dez, o que representa quase 50% do universo da pesquisa, as equipes são formadas com a participação de apenas uma mulher. De modo geral, dos 89 participantes da segunda fase do programa, 33 deles são mulheres, uma representatividade de 37%. (Tabela 1).

Tabela 1 - *Startups* do Programa Inova Maranhão 2019/2020 – Segunda Fase

Nº	Startup	Membros/Equipe	Mulheres	Mulheres/Equipe (%)
01	Alppes	6	1	17%
02	Azo	5	1	20%
03	Bem Daí	4	1	25%
04	Bobby	3	1	33%
05	EiObra	7	2	29%
06	ImaginaKids	5	2	40%
07	Implant File	4	0	0%
08	Matrip	4	1	25%
09	Mi Busca	5	1	20%
10	Mogeec	4	4	100%
11	Seu Personal	6	2	33%
12	Sid Care	3	2	67%
13	Smart Cane	3	1	33%
14	Tec Teca	6	4	67%
15	Tour	3	1	33%
16	Toxic Free	5	3	60%
17	Uni Duni	3	0	0%
18	Vedoo	4	2	50%
19	Ziga	5	1	20%
20	Zutt	2	2	100%
21	Smartrash	2	1	50%
22	The Lab Edu		Não respondeu	
23	Biofluid		Não respondeu	
24	Chance Mulher		Deixou o programa	
Totais		89	33	37%

Fonte: Autora (2020).

No que tange às áreas de atuação das *startups* que contam com maior participação feminina, o edital estabelecia 7 linhas estratégicas para as quais os negócios poderiam aplicar seus projetos na primeira fase do programa, sendo elas: saúde e bem-estar do cidadão, educação, inovação na administração pública, logística e indústria, mobilidade e cidades inteligentes, agroindústria e desenvolvimento de cadeias produtivas e tecnologias emergentes. De acordo com o relatório de impacto elaborado e fornecido pela equipe do Inova Maranhão como fonte de dados, o eixo tecnologias emergentes foi o que recebeu maior quantidade de projetos aplicados ainda na primeira etapa de seleção, representado 34% do total. De forma semelhante, a pesquisa revelou que 44% das participantes têm sua atuação concentrada em projetos desse mesmo eixo estratégico, outros 25% atuam no eixo de educação, 16% em saúde e bem-estar, 13% em agroindústria e desenvolvimento de cadeias produtivas e 3% em mobilidade e cidades inteligentes. Não foi identificada atuação feminina nas demais linhas estratégicas.

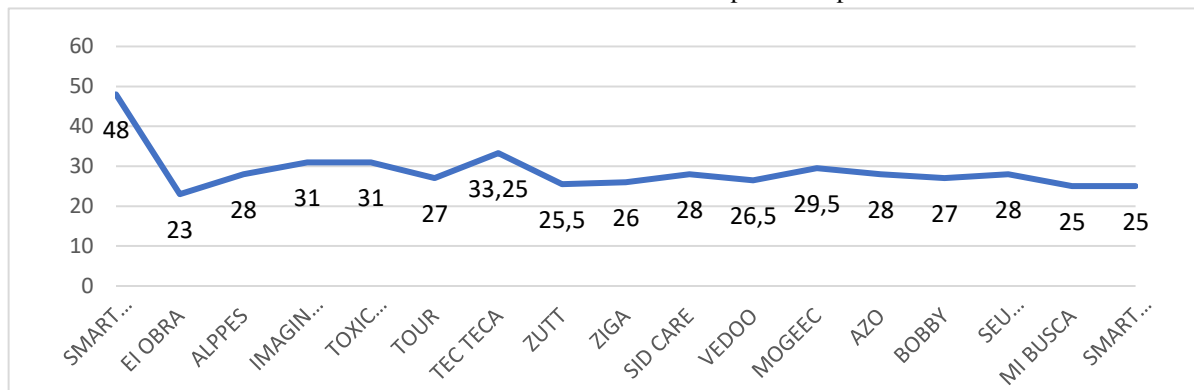
Quanto às atividades desempenhadas pelas mulheres que compõem essas equipes, foi possível observar que 46% delas desenvolvem alguma atividade de liderança dentro de suas *startups*, em funções de CEO, Co-CEO ou diretorias estratégicas (operações, logística ou tecnologia), outros 29% atuam em áreas relacionadas ao marketing das empresas (criação de

campanhas, posicionamento, produção e gerenciamento de conteúdo para mídias sociais), e as demais estão divididas em atividades que podem ser consideradas mais operacionais como vendas, recrutamento e seleção, design de produtos/serviços.

Convém destacar que, no geral, as equipes que compõem uma *startup*, diferentemente de empresas convencionais, costumam ser mais reduzidas, ou enxutas, termo que se costuma utilizar nesse meio. No Inova Maranhão, por exemplo, foi constatado uma média de 4,68 membros por equipe, sendo 1,74 deles mulheres. Portanto é comum que não haja a divisão de muitas funções no negócio, assim seus membros, na maioria das vezes, acumulam o desempenho de funções estratégicas com a realização de atividades operacionais.

Acerca da idade das participantes (gráfico 1), foi observada uma média de idade de 28,81 anos, sendo a mais jovem de 20 anos e a mais velha de 58. Nesse ponto urge destacar que a Matrip e a Bem Daí optaram por não informar a idade de suas participantes, por isso não aparecem representadas no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Média Idade Mulheres por Startup



Fonte: Autora (2020)

A segunda e terceira etapa da pesquisa, conforme descrita na seção metodológica, foram caracterizadas pela realização de entrevistas com o líder do eixo *startups* e com as participantes do programa e. As perguntas foram elaboradas com a finalidade de investigar quais eram as percepções e experiências dessas mulheres, obtidas por meio da participação no programa, e qual era a visão, enquanto gestor, acerca da importância da representatividade do gênero na área de inovação, e no programa especificamente. As respostas foram analisadas sob a técnica de análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin (2016), conforme explicado na seção metodológica. Assim, para os questionamentos realizados, foram obtidas 8 categorias de respostas, apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Categorias de Respostas (Entrevistas)

Origem dos Projetos	Liderança Feminina	Representatividade de gênero	Igualdade de condições e oportunidades
Visibilidade de mulheres	Relações entre gêneros dentro dos negócios	Incentivo à participação feminina	Desafios

Fonte: Autora (2020).

Amorim e Batista (2012) apontam que geralmente as motivações para início da atividade empreendedora por parte das mulheres, em grande parte dos casos, costumam estar relacionadas à falta de empregos formais e à ausência de fontes de trabalho e renda, assim os negócios surgem como resposta às suas necessidades de composição de renda familiar.

Contudo, nas razões apontadas pelas entrevistadas sobre elementos que deram origem aos seus negócios, foi relatado, quando questionadas sobre suas trajetórias até programa, que 4 dos 6 projetos tinham surgido como resultado de trabalhos do ambiente acadêmico e dois estavam relacionados a desafios e experiências de vida pessoais, como pode ser observado nos trechos selecionados:

[...] a princípio o projeto era apenas acadêmico, fui estudante juntamente com os membros da minha equipe [...] no seminário nós já tínhamos um protótipo e uma idealização da Mogeec [...] o Inova para *startups*, vimos uma oportunidade de aprimoramento, escrevemos o projeto e participamos das etapas. (Entrevistada nº 5).

[...] eu fazia parte porque a gente era do mesmo ciclo de amizade, da mesma turma de engenharia [...] nesse ano [...] aí por março, a equipe se reuniu e perguntou se eu não queria fazer parte do grupo [...] de forma realmente formal e tal, ser integrada na equipe e fazer parte de todas as atividades [...]. (Entrevistada nº 6)

Sou surda e em decorrência da ceratocone a visão foi prejudicada [...] As limitações nos deixam excluídos da sociedade, da educação de qualidade e do mercado de trabalho. Sempre fomos olhados com deficientes. A busca pela qualidade de vida e pela inclusão foi e sempre será a motivação desse e dos outros projetos. (Entrevistada nº 4)

Outro questionamento realizado a essas mulheres estava direcionado às suas impressões, enquanto mulher, ao fazer parte de um programa de incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de inovação e empreendedorismo. Dessa maneira, foi posto em relevância por elas a importância da liderança feminina no programa. Algumas entrevistadas destacaram que o fato de o programa ser liderado por uma mulher, por si só, significou uma quebra de paradigmas e trouxe um sentimento de empoderamento e representatividade para elas

[...] acho o programa extremamente válido [...] por não ter sentido as dificuldades e preconceito que são usuais na área da Tecnologia. [...] o INOVA 19, tivemos a Gabi Domingues como líder de inovação no começo do programa o que por si só já foi muito empoderador, porque geralmente as equipes são formadas por homens, então o programa já começou quebrando paradigmas. (Entrevistada nº 1)

[...] ver a Gabi Domingues como supervisão do programa de inovação trouxe uma tranquilidade de saber que por mais que estívéssemos em um campo de inovação esse campo não era composto só de figuras masculinas em um papel de liderança. [...] (Entrevistada nº 5)

Araújo et al (2014) apontam que nas últimas 3 décadas houve uma intensificação da participação feminina no mercado de trabalho e houve, também, a maior inserção delas em atividades e profissões que eram reservadas apenas aos homens, como as áreas técnicas e de nível superior. Isso aconteceu como reflexo à maior escolaridade feminina e seu ingresso nas universidades. Nesse sentido, percebeu-se ao analisar os discursos que algumas das entrevistadas já tinham um histórico de experiências de trabalho em áreas com predominância masculina, entretanto, ao ingressarem no programa sentiram que a experiência diferia daquelas já vivenciadas, uma vez que, segundo elas, nesse ambiente de inovação os homens costumam assumir uma postura mais vigilante em relação às suas ações perante as mulheres.

Nota-se também que a presença de outras mulheres propiciou um cenário positivo e acolhedor às participantes, contribuindo para a formação de uma rede de aprendizado mútuo. Na fala da entrevistada nº 3, é possível observar exemplos do papel desempenhado por essa representatividade:

[...] sempre na minha profissão o domínio masculino era muito visível [...] isso era muito presente nas minhas outras realidades de trabalho, antes do meio da inovação. [...] Eu era subestimada [...] no meio de inovação eu tive um contato muito positivo com mulheres que me ensinaram, né? Como pensar o empreendimento como mulher. [...] nesse meio eu conheci muito mais mulheres empoderadas [...] eu comecei a notar que eu por ser mulher e líder de projeto numa equipe que só tem homens e bem técnicos [...] e eu como líder [...] e a primeira criadora do projeto, eu notava que muitas vezes o que eu falava, às vezes também entrava num descrédito e aí, o que que eu notei? Que eles faziam isso de uma forma intuitiva e às vezes nem intencional, mas era tão cultural, estruturalmente enraizado neles que isso acontecia. [...] as outras mulheres que eu conheci no meio de inovação, me ajudaram a contra-argumentar com esse cenário. [...] eles foram começando a se observar e essa auto-observação só foi possível porque eu tinha aprendido algo nesse novo meio. [...] eu fiz um processo de educação [...] às vezes eles nem se percebem o quanto estão tentando ser dominante e o quanto às vezes eles não acreditam numa mulher, só pelo fato dela ser mulher [...] além da liderança e da minha próprias atribuições no projeto, eu tive que fazer esse processo social, de aconselhamento e de fazer esses meus parceiros, esses meus sócios se auto observarem. [...] o que acontece na forma do no formato do machismo que ocorre no ambiente de inovação é que os homens costumam estar mais vigilantes [...] eu percebo que eles ficam mais vigilantes e predispostos a se reposicionar. (Entrevistada nº 3)

No tocante à igualdade de oportunidades e condições para homens e mulheres dentro do programa, as entrevistadas, em unanimidade, afirmaram que não há qualquer tipo de diferenciação em relação ao tratamento dispensado aos participantes, sejam eles homens ou mulheres. Entretanto algumas destacaram que no mercado ainda conseguem perceber certas diferenças de tratamento e que, por isso, elas precisam dedicar-se de forma mais expressiva para obter reconhecimento por seu trabalho

Em termos técnicos sim porque o programa proporciona a todos o mesmo conteúdo e informações, mas em termos do mundo do empreendedorismo creio que a mulher tem que provar a todo o momento que é competente para ocupar cargos assim. (Entrevistada nº 5).

Cunha e Spanhol (2014), em seu estudo sobre liderança feminina, afirmam que para as mulheres atingirem cargos de liderança em organizações é necessário estudo e dedicação maiores por partes das interessadas, muito mais do que homens fariam na busca pelos mesmos papéis. Assim, a fala da entrevistada reforça a tese apresentada por essas autoras quando afirma que a todo momento precisam provar aos seus pares que possuem capacidade técnica para permanecer nos espaços que ocupam.

Algumas foram categóricas ao afirmar que há um esforço dentro de suas próprias equipes para que haja mais representatividade e para garantir que haja igualdade nas relações entre os gêneros, contudo sinalizam que tiveram dificuldades de garantir isso, uma vez que não conseguiam encontrar profissionais com competência técnica necessária ou disposição para ocupar os cargos ofertados

[...] Além de nós três [...] temos mais duas mulheres na equipe e um rapaz, os bolsistas. Quem toma as decisões estratégicas sou eu, e tentamos contratar uma equipe feminina, mas tivemos duas que acabaram tomando outros rumos [...] (Entrevistada nº 1)

[...] mesmo na intenção de tomar um grupo que tivessem mais mulheres, tecnicamente as mulheres não sustentavam estar nesse grupo, de forma que a gente chegava a conversar com meninas, que eram desenvolvedoras, eh engenheiras pra participar, mas elas mesmo não avançavam na entrevista [...] Então, o que eu noto, né? Desde a minha graduação até aqui, é que existe uma temeridade por parte das mulheres, uma temeridade pra entrar numa *hardskill*, uma temeridade pra liderar homens, uma

temeridade pra achar que pode medir nessa área técnica, porque não teve contato antes. [...] (Entrevistada nº 3)

Castro (2013) aduz que socialmente há uma construção histórica de identidade que relaciona a tecnologia ao gênero masculino, o que contribui para que haja o distanciamento de mulheres dessas áreas. Segundo a autora, o interesse e aproximação com a área da computação é naturalizado nos discursos dos homens, enquanto as mulheres buscam justificar suas escolhas baseando-as em suas trajetórias pessoais. Esse elemento pode ser exemplificado na fala de uma das entrevistadas que, quando questionada com se deu seu interesse pelo universo tecnológico e de inovação, afirmou que na sua casa sempre foi incentivada, especialmente por seu pai, a não realizar definições e separações entre o que poderia ser tomado como atividade de homem ou de mulher e isso a estimulou a não enxergar essas barreiras também no contexto do ambiente profissional, permitindo assim envolver-se em áreas e atividades que, até então, eram vistas como pertencentes ao universo masculino.

A minha proximidade com essa área ela veio de uma vivência bem pessoal. Eh eu sempre gostei de atividades dentro do design que eram muito mais mercadológicas [...] e assim, na graduação não é incentivado muito isso [...] na minha época, você tinha lá um grupo de homens que sabia fazer isso e que desde os corredores da faculdade as meninas ficavam pouco um pouco mais oprimidas. [...] que me inclinou a ir pra essa área? Na minha casa, tinha uma educação de que não havia essa separação do que era atividade de homem e atividade de mulher, especialmente por parte do meu pai. (Entrevistada nº 3)

Quando questionadas sobre formas de incentivar a participação de mais mulheres no programa, as sugestões se concentraram em três principais eixos: i) dar mais visibilidade às mulheres que já participam de projetos apoiados pelo Inova Maranhão, como forma de mostrar que aquele é um ambiente onde as mulheres também estão presentes e podem atuar; ii) prepará-las de forma preliminar para esse ambiente, por meio de programas de suporte, apoio, cursos sobre empreendedorismo e até mesmo com ações desenvolvidas dentro de escolas e universidades, com o intuito de apresentar a área tecnológica como uma possibilidade de carreira para as mulheres; iii) mudança nos instrumentos de seleção dos projetos, com alteração de editais para que possam contemplar de modo mais efetivo e institucionalizado diversas minorias, não apenas mulheres, mas também negros, indígenas e LGBTQIA⁺.

O líder do programa no eixo *startups* também sinalizou para a importância de promover maior inclusão no perfil dos empreendedores. Quando questionado a sua visão acerca da participação feminina no ambiente de inovação ele relatou que acha de extrema importância que essa participação exista

[...] precisamos fomentar para que cada vez mais esses locais sejam ocupados por mulheres. Não somente a participação feminina, mas toda a colaboração de minorias no ambiente de empreendedorismo (que é ainda dominado por homens, branco e héteros) [...] No nosso ecossistema, temos a presença de diversas mulheres, como líderes de comunidades, líderes de empreendimentos e membros/funcionárias desses empreendimentos, mas ainda é uma parcela minoritária em relação ao todo. Eu espero que esse cenário melhore com o decorrer dos tempos. [...] é esperado que esses ambientes 'inovadores' e com presença digital deem espaço para mulheres (e principalmente mães) conseguirem interpolar bem entre família e negócios sem que um exclua o outro. (Líder Eixo *Startups*)

Em relação às mudanças sugeridas pelas entrevistadas para os critérios de seleção dos projetos, algumas delas afirmaram que talvez esse não seja o melhor momento para realizar esse tipo de segmentação, uma vez que reconhecem que o ecossistema de inovação do Estado do Maranhão ainda está em fase de desenvolvimento e argumentam que recortes como estes

poderiam comprometer a qualidade técnica do programa. Assim, sugerem que as ações deveriam concentrar-se nas próprias equipes, incentivando-as a integrarem mais mulheres em suas composições.

[...] infelizmente o nosso ecossistema ainda é pequeno e por isso esse recorte pode acabar comprometendo a qualidade do programa [...] seria mais interessante realmente fazer ações de incentivo para participantes, para termos mais mulheres nas equipes e aí futuramente podemos ser as líderes de inovação. (Entrevistada nº 1)

[...] eu acredito fortemente que primeiro ele deve ter uma preocupação: melhorar sua viabilidade técnica de suporte pras *startups* como um negócio. Então, assim, o programa é novo ainda, né? [...] por enquanto ele ainda tá se estabelecendo, dá pra ver muita instabilidade ainda na forma como é conduzido, só que dá pra ver o grande esforço que existe pra melhor conduzir. [...] eu acho que primeiro ele tem que alcançar a estabilidade nisso, pra depois pensar em incentivos culturais [...] porque não adianta ter uma forte cultura de incentivo se tecnicamente não tá dando resultado de negócio pras *startups*. Então assim, deixa o programa primeiro ser estabelecer e se comparar a programas maiores que ele [...] pra depois implementar braços desse programa que incentive mais formalmente mulheres, negros e tal e tal. (Entrevistada nº 3)

Essa visão é reforçada pelo líder do eixo quando este argumenta que o ecossistema existente ainda é imaturo e passa por melhorias para que possa crescer de modo sustentável, contudo os resultados das ações agora desenvolvidas não são imediatos e seus efeitos só serão vistos em uma perspectiva de longo prazo.

[...] queremos mudar essa percepção, para editais que realmente fomentem empreendedores e ideias de negócios sustentáveis. [...] os projetos em sua maioria ainda são bem imaturos. [...] Nossas ações (mentorias, workshops) são preparando as equipes para o mercado mesmo (pq o mercado não tem pena). Temos sim resultados em curto prazo, mas o mais valioso do programa será no longo prazo. (Líder Eixo *Startups*)

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação teve por objetivo analisar a representatividade feminina dentro do programa Inova Maranhão e identificar as percepções e experiências obtidas pelas mulheres durante a participação no programa. Dessa maneira, percebe-se que a presença do público feminino ainda é tímida, com percentuais menores do que 40% e, apesar de as mulheres que estão presentes nas *startups* acompanhadas pelo programa desempenharem cargos e funções de liderança, verificou-se que ainda é necessário o dispêndio de maiores esforços para que elas possam ter reconhecimento pelo trabalho que desenvolvem.

Observamos, ainda, que as participantes enxergam valor em questões relacionadas à representatividade, pois esta é vista como elemento relevante, uma vez que possibilita que outras mulheres se inspirem, criem redes de relacionamento e *network* que favoreçam o crescimento e o aprendizado mútuo. Acrescenta-se também a existência de certo apelo para que o programa seja mais inclusivo e extensivo, abarcando diversas outras minorias, não apenas aquelas representadas pelo público feminino, mas também os LGBTQIA⁺, negros, indígenas e deficientes físicos.

O que podemos destacar de positivo no ambiente em construção no estado é que, apesar de tímidos, as mulheres estão desempenhando papéis de grande importância na construção desse ecossistema. Dessa maneira, promover ações que ensejem a maior participação do gênero torna-se essencial para garantir que haja evolução nas estatísticas de representatividade, ainda que para isso estas ações comecem a ser implementadas em etapas anteriores às de seleção dos

projetos, em escolas e universidades, incentivando o envolvimento de mulheres com a atividade tecnológica e científica desde muito cedo em suas vidas, criando assim uma cultura de inclusão.

Considerando a origem dos projetos e o processo de envolvimento dessas mulheres com atividade de empreendedorismo e inovação, percebemos que esse é um processo que se inicia antes da publicação dos editais, e vem desde a preparação familiar, social e acadêmica, onde o estímulo e incentivos recebidos são fatores que influenciam de forma acentuada as escolhas de caminhos profissionais. Assim, ao se pensar em formas de ampliar as condições e capacidades de participação de mulheres no ambiente tecnológico, empreendedor e inovador, sugere-se que sejam formuladas estratégias que busquem incentivar essa participação nesses ambientes e, talvez assim, em alguns anos a realidade estatística de programas como o Inova Maranhão apresentem cenários mais positivos e iguais do que aqueles que foram revelados neste estudo.

Em conclusão, como sugestão para estudos posteriores, indicamos a realização de investigações semelhantes a essa em programas implementados em outros estados a fim de que sejam realizados estudos comparativos, ou até mesmo em edições posteriores do programa, para analisarmos a evolução dessa participação feminina no decorrer dos anos, constatando se ela ocorreu de modo positivo, negativo ou se manteve sem alterações.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. 328 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de filosofia, letras e ciências humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração.** Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. 281 p.

AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo Feminino: razão do empreendimento.** Pitágoras. 2012; 3(3): 1- 13. Disponível em: <<http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170602115149.pdf>> Acesso em 31 de out. de 2020.

ARAÚJO, Angela M. Carneiro; AMORIM; Elaine R. Aguiar; FERREIRA, Verônica Clemente. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. In: CONGRESSO LUSO-AFROBRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8, 2004, Coimbra. Portugal, 2004. **Anais...**Coimbra: Universidade de Coimbra, 2004. p. 1-29.

AVELLAR, Ana Paula. Impacto das políticas de fomento à inovação no Brasil sobre o gasto em atividades inovativas e em atividades de P&D das empresas. **Revista Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 39 n. 3, p. 629-649, jul.-set, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ee/v39n3/v39n3a07.pdf> Acesso em 20 jun. 2020.

AZEVEDO, Alan. Maranhão incentiva inovação e tecnologia para driblar crise nacional. **Jornal O Imparcial.** 17 jan. 2019. Disponível em: <https://oimparcial.com.br/politica/2019/01/maranhao-incentiva-inovacao-e-tecnologia-para-driblar-crise-nacional/> Acesso em: 23 jun. 2020.

AZEVEDO, José; SEIXAS, Maria João Costa. **Questões de gênero na participação digital.** Universidade do Porto. Disponível em: http://fabricadesites.fcsh.unl.pt/polocidigital/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/jose_19.pdf. Acesso em 14 jun. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEZERRA, Éder; SILVA, Glessia; BORGES, Cândido; TONDOLO, Luana. Políticas públicas de empreendedorismo no Brasil: levantamento e análise. In: ENCONTRO DE ESTUDOS DE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS (EGEPE), 8, 2014, Goiânia. **Anais...**Goiânia: UFG, 2014. p.1-16.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 7 de mar. de 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#subtitulo-0> . Acesso em 29 de maio de 2020.

BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior 2017**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/resumos-tecnicos1> Acesso em: 21 jun. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES (MCTIC). **Ciência, Tecnologia e Inovação para o Desenvolvimento Econômico e Social**. Brasília: MCTIC, 2016.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venancio Majer. 6ª Ed. São Paulo: Paz e terra, 1999.

CASTRO, Bárbara. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. 2013. 368 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280163>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CUNHA, Ana Cristina Cassani; SPANHOL, Carmem I. D'Agostini. Liderança Feminina: Características E Importância À Identidade Da Mulher. **Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, p. 91–114, 2014.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 1, p. 47–71, 2004.

FERREIRA, Valdinéia Barreto. Políticas públicas para fomento científico, tecnológico e de inovação. **E-science e políticas públicas para ciência, tecnologia e inovação no Brasil**, p. 31–55, 2018.

GARCÍA, Marta I. González; PÉREZ-SEDEÑO, Eulalia. Ciencia, tecnologia y género. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad y Innovación**, n. 2, Enero-Abril, 2002.

GOVERNO DO MARANHÃO. Governo do Estado inicia Ciclo 2019/2020 do Inova Maranhão para Startups. **Agência de notícias**. 11 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ma.gov.br/agenciadenoticias/?p=252320>. Acesso em 29 maio de 2020.

HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**, v.9, n.1, p. 111-128, jul/dez. 2005. Disponível em:
<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/viewFile/3770/1848>.
 Acesso em 06 jul. 2020.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos Cedes**, v. 21, n. 55, p. 30-41, 2001.

ICHIKAWA, Elisa Yoshie; YAMAMOTO, Juliana Mônica; BONILHA, Maíra Coelho. Ciência, tecnologia e gênero: Desvelando o significado de ser mulher e cientista. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 11, n. 1, jul/dez.2008. Disponível em:
<http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2008/18%20Artigo%20Genero%20ciencia%20tecnologia%20corrigidos.pdf> Acesso em 6 jul. 2020.

JIMÉNEZ R., Armando M. **La competitividad como herramienta empresarial necesaria para la inserción de las empresas en los mercados globales**. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, vol. XVII, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 91-114 Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/pdf/364/36420121006.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 86, p. 93–103, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5. Ed. SP: Atlas, 2003.

LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, Dez. 2003. Disponível em:
 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jun. 2020.

LETA, Jacqueline; et al. CARISEY, Martine; SÉCHET, Patrick; OHAYON, Pierre. **As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França**. Brasília: Revista do Serviço Público, 2006. p. 531 – 548. Disponível em:
<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/210/215>. Acesso em 25 de maio de 2020.

LIBRELON, Diogo. **Políticas públicas de fomento à ciência, tecnologia e inovação direcionadas para startups brasileiras de base tecnológica**. 2014. 72 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Tecnologias de Informação e Comunicação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Araranguá, 2007.

LONGHI, Fúlvio. **A história da revolução das startups**. Imasters, 2011. Disponível em:
<http://imasters.com.br/artigo/20027/mercado/a-historia-da-revolucao-dasstartups>. Acesso em 23 jun. 2020.

MAFFIA, Diana. Crítica Feminista à Ciência. In: COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar (org.). **Feminismo, Ciência e Tecnologia**. Salvador: REDOR/NEIM-FFCH/UFBA, 2002.

MALHOTRA, Naresh K. et al. **Introdução à pesquisa de marketing**. Tradução: Robert Brian Taylor. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MARANHÃO. SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO (SECTI). **Inova Maranhão**. Disponível em: <http://www.secti.ma.gov.br/inovamaranhao/>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

MARANHÃO. SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO. **Inova Maranhão**. Disponível em: <http://inovamaranhao.wixsite.com/inovamaranhao> Acesso em 23 jun. 2020.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. Edição compacta. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MINTZBERG, H.; JØRGENSEN, J. Una estrategia emergente para la política pública. **Gestión y Política Pública**, v. 4, n. 1, p. 25-46, 1995. Disponível em: https://www.unioviado.es/cecodet/MDL08/docum/Una_estrategia_emergente.pdf . Acesso em: 19 jun. 2020.

NGCUKA, Phumzile Mlambo. As mulheres e as mudanças no mundo trabalho: por um Planeta 50-50. **ONU Mulheres**. 08 mar. 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/as-mulheres-e-as-mudancas-no-mundo-trabalho-por-um-planeta-50-50-artigo-da-diretora-executiva-da-onu-mulheres/>. Acesso em 21 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Em dia internacional, ONU alerta para exclusão de mulheres nas áreas de ciência e tecnologia. **Nações Unidas Brasil**, 11 fev. 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/em-dia-internacional-onu-alerta-para-exclusao-de-mulheres-nas-areas-de-ciencia-tecnologia/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

PERET, Eduardo. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. **Agência de notícias IBGE**. 07 de mar. de 2018. Disponível em: <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>. Acesso em 29 de maio de 2020.

PERISSÉ, Camille; LOSCHI, Marília. Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero. **Revista Retratos**. 19 de ago. de 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>. Acesso em: 29 de maio de 2020.

SARFATI, Gilberto. **Do Public Policies for Entrepreneurship Make a Difference?** Prospective Scenarios for Canada, Ireland, and Italy. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, v. 4, p. 92-113, 2012.

SCHIENBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Tradução: Raul Fiker. Bauru, São Paulo: EDUSC,2001.

SEBRAE/MG. **Políticas Públicas: conceitos e práticas**. Cartilha. Belo Horizonte: Sebrae/MG,

2008. 48 p. Disponível em:

<http://www.mp.ce.gov.br/nespeciais/promulher/manuais/MANUAL%20DE%20POLITICAS%20P%C3%9ABLICAS.pdf>. Acesso em: 19 jun.2020.

SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO (SECTI).

Inova Maranhão para Startups: relatório de impacto. São Luís; 2019.

SILVEIRA, Daniel. Cai a participação de mulheres em cargos gerenciais no brasil em 2016, aponta IBGE. **G1 Rio**. 07 mar. 2018. disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/cai-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil-em-2016-aponta-ibge.ghtml> Acesso em: 25 maio 2020.

SOUZA, Tatiele Pereira. A Desigualdade de gênero no campo da tecnologia da informação.

In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11, & WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 13, 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2017. p.1-14.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. Implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a reprodução das desigualdades de gênero em empresas. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 4, n. 1, jul/dez. 2011.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2003.