

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
BACHARELADO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO**

**ROBERTA SOARES DE MIRANDA**

**REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE A PRESENÇA DE MULHERES NA GESTÃO  
DE EMPRESAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO**

**UBERLÂNDIA – MG**

2022

**ROBERTA SOARES DE MIRANDA**

**REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE A PRESENÇA DE MULHERES NA GESTÃO  
DE EMPRESAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Gestão da Informação, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Gestão da Informação.

Orientadora: Prof. Dr. Janaína Maria Bueno

**UBERLÂNDIA – MG**

2022

**ROBERTA SOARES DE MIRANDA**

**REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE A PRESENÇA DE MULHERES NA GESTÃO  
DE EMPRESAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado para a obtenção do título de Bacharel em Gestão da Informação da Universidade Federal de Uberlândia (MG), pela banca examinadora formada por:

---

Prof. Dra. Janaína Maria Bueno, UFU/MG  
Presidente da Banca- Orientadora

---

Prof. Camila Araújo, UFU/MG  
Membro da Banca

---

Prof. Jacqueline Florindo Borges, UFU/MG  
Membro da Banca

**UBERLÂNDIA**

**2022**

## RESUMO

As mulheres vêm acumulando conquistas importantes no mercado de trabalho como a maior participação em posições de liderança, no entanto, esse progresso tem sido insuficiente para comandar de forma equitativa a promoção profissional das mulheres nos mais altos níveis de responsabilidade, poder e prestígio. Relações de gênero, distância de privilégios, falta de oportunidades e ameaça de estereótipo são os principais fatores que delimitam o desempenho feminino, de forma que estes fatores afetam não apenas as expectativas das mulheres em relação a si mesmas e seu potencial para prosperar, mas também a promoção de resultados sociais. Frente a isso, este estudo teve como objetivo mapear e analisar os artigos de produção científica da área de gestão, entre 2001 e 2020, sobre a presença de mulheres na gestão de empresas na área de tecnologia de informação empregando para tal a revisão bibliométrica. Para tanto, adotou-se como metodologia a pesquisa bibliométrica, partir da qual foram encontrados 22 artigos entre os anos de 2001 e 2020, com um maior número de publicação nos anos de 2010 e de 2018 respectivamente. Os resultados indicam que o tema do presente artigo vem sendo abordado nas últimas duas décadas, mas com um número reduzido de estudos publicados. Assim, pode-se concluir que ainda há muitos desafios a serem superados para alcançar a plena igualdade de gênero e por isso, a presença de mulheres em cargos de gestão é essencial para estimular outras mulheres a conquistar seus espaços e combater o preconceito no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero; Igualdade de gênero; Gestão de empresas; Mercado de Trabalho; Mulheres executivas.

## ABSTRACT

Women have been accumulating important achievements in the labor market such as greater participation in leadership positions, however, this progress has been insufficient to equitably command the professional advancement of women at the highest levels of responsibility, power and prestige. Gender relations, distance from privilege, lack of opportunity and stereotype threat are the main factors that delimit women's performance, so these factors affect not only women's expectations of themselves and their potential to thrive, but also the promotion of social outcomes. In view of this, this study aimed to map and analyze scientific production articles in the management area, between 2001 and 2020, on the presence of women in the management of companies in the area of information technology, using a bibliometric review. To this end, bibliometric research was adopted as a methodology, from which 22 articles were found between the years 2001 and 2020, with a greater number of publications in the years 2010 and 2018 respectively. The results indicate that the theme of this article has been addressed in the last two decades, but with a small number of published studies. Thus, it can be concluded that there are still many challenges to be overcome in order to achieve full gender equality and, therefore, the presence of women in management positions is essential to encourage other women to conquer their spaces and combat prejudice in the labor market. work.

**Keywords:** Gender inequality; Gender equality; Business management; Labor market; Executive women.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Artigos mais citados no ano de 2018.....	21
<b>Tabela 2:</b> Artigos mais citados .....	22

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Número de publicações ao longo dos anos .....	18
<b>Gráfico 2:</b> Número de publicações ao longo dos anos .....	19
<b>Gráfico 3:</b> Quantidade de Autores por Artigo ao longo dos anos .....	19
<b>Gráfico 4:</b> Percentual de Autores por Artigo.....	20
<b>Gráfico 5:</b> Quantidade de Citações por Artigo .....	21
<b>Gráfico 6:</b> Abordagem de Pesquisa .....	24
<b>Gráfico 7:</b> Abordagem de Pesquisa - anualmente .....	25

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	8
1.1. Objetivo .....	9
1.1.1 Objetivo Geral .....	9
1.1.2 Objetivos Específicos .....	10
1.2 Justificativa da Pesquisa .....	10
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	11
2.1. A Presença das Mulheres na Gestão de Empresas .....	11
2.2. Mulheres em Gestão de Empresas da Área de Tecnologia de Informação .....	13
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	15
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	17
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	31
REFERÊNCIAS .....	32
APÊNDICES .....	35



## 1. INTRODUÇÃO

A equidade de gênero é um assunto que tem sido abordado por muitos anos e continuará sendo abordado ao longo das próximas décadas, pois apesar do aumento de conscientização das pessoas, a desigualdade ainda é muito grande. O gênero está relacionado com as características socialmente construídas pela sociedade, abordando temas como papéis, normas, cultura, posicionamentos e comportamentos. Segundo Liberato e Andrade (2018), a diferença de gênero não deve ser ignorada, pois com o passar dos anos esse tema tem evoluído, mas continua sendo uma extensão do gênero na sociedade construído historicamente.

Pujol e Montenegro (2015) afirmaram que as políticas governamentais devem apoiar as mulheres a ingressarem no mundo da tecnologia para conseguir melhores empregos, alcançando a igualdade e visando a redução da exclusão digital. Os mesmos explicam que as lacunas digitais são causadas pelas dificuldades que a sociedade tem de aproveitar as TICs (Tecnologia de Informação e Comunicação) para transformar a realidade em que atuam.

Os governos e agências de financiamento têm se interessado mais em incentivar as mulheres a participarem dos grupos de ciência e tecnologia. De acordo com Soares (2001), o contingente feminino representa uma força de trabalho qualificada que vem sendo desperdiçada. Essa afirmação é ratificada por Paula Leita (2017) que destaca ainda que este processo tem a ver com uma construção social de gênero. Além disso, profissionais do sexo feminino, geralmente, contribuem para uma maior diversidade de abordagens e soluções para um dado problema, enriquecendo o ambiente através de novos talentos, valores e motivações. A autora aborda também as perspectivas que representam a desproporção de mulheres na tecnologia. Uma das perspectivas é o preconceito de que as mulheres não possuem controle emocional para suportar as pressões frequentes em cargos de comando, tendo em sua característica psicológica a falta de posicionamento necessária para competir nesse ambiente. A segunda é que as próprias organizações não propiciam o sucesso profissional do sexo feminino.

Saavedra *et al.*, (2010) afirmam que para as mulheres, no início de suas carreiras, o ambiente de trabalho não demonstra que haverá possibilidades de promoções, pois nesses locais, geralmente, as promoções surgem “por convite” ou baseiam-se em critérios subjetivos, e não por mérito. Além disso, outro ponto crucial é que para atuar no mercado de trabalho, necessita-se de muitas horas, com dedicação total e sem quaisquer outras obrigações sociais. Esse ponto dificulta para as mulheres, principalmente as que se encontram em início de carreira,

já que elas acabam sendo obrigadas a alcançar um equilíbrio entre trabalho e família. Vale salientar que esse conflito entre trabalho e família pode ser resolvido com a empresa fornecendo assistência aos familiares, flexibilidade de horário, entre outras medidas.

Apesar dos problemas citados, as mulheres não deixaram de melhorar sua capacitação e evoluir o seu grau de escolaridade, ao longo dos anos, para melhor se inserirem no mundo do trabalho. Com isso, as mulheres vêm acumulando conquistas importantes no mercado de trabalho como a maior participação em posições de liderança. Prado e Fleith (2018) mencionam que a crescente participação feminina em cargos de liderança é uma realidade no cenário mundial. No entanto, esse progresso tem sido insuficiente para liderar de forma equitativa a promoção profissional das mulheres nos mais altos níveis de responsabilidade, poder e prestígio. Relações de gênero, distância de privilégios, falta de oportunidades e ameaça de estereótipo são os principais fatores que delimitam o desempenho feminino. Eles afetam não apenas as expectativas das mulheres em relação a si mesmas e seu potencial para prosperar, mas também a promoção de resultados sociais.

A participação no mercado de trabalho, seja ele nas organizações ou por meio do empreendedorismo, empodera as mulheres e ajuda na busca pela equidade de gênero. A presença das mulheres no mercado de trabalho de tecnologia de informação, especificamente, deve continuar crescendo e isso contribui para o aumento do padrão de vida econômico das mulheres e promove a mudança cultural. Neste contexto, o problema de pesquisa pode ser sintetizado na questão: *“Como a produção acadêmica na área de gestão tem contribuído para revelar e analisar a presença de mulheres na gestão de empresas de tecnologia de informação?”*.

## **1.1. Objetivo**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Para responder à questão de pesquisa, este artigo tem como objetivo geral mapear e analisar os artigos de produção científica da área de gestão, entre 2001 e 2020, sobre a presença de mulheres na gestão de empresas na área de tecnologia de informação empregando para tal a revisão bibliométrica.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

Visando atingir o objetivo geral, alguns objetivos específicos foram especificados:

- a) Quantificar a produção intelectual sobre a presença de mulheres na gestão de empresas na área de tecnologia de informação a partir do portal SPELL e SCIELO, no período compreendido entre 2001 e 2020;
- b) Mapear a bibliografia existente identificando os elementos que melhor retratem a produção acadêmica sobre mulheres no ambiente de tecnologia;
- c) Explorar os subtemas e contribuições das obras e artigos encontrados, fornecendo um panorama a partir das informações levantadas para colaborar com a construção de uma agenda de pesquisa;
- d) Realizar uma discussão dos resultados oriundos do processo de análise de artigos publicadas.

## **1.2 Justificativa da Pesquisa**

Esta pesquisa se justifica em âmbito acadêmico pela necessidade de se compreender melhor sobre a presença de mulheres na gestão de empresas, com foco na sua inserção dentro de empresas da área de tecnologia de informação, e como este fenômeno vem sendo estudado e apresentado no âmbito acadêmico na área de gestão.

Neste sentido, acredita-se que as informações discutidas no estudo em questão poderão ser utilizadas como fonte de estudo tanto para acadêmicos como para a população em geral que tenham interesse em aprofundar o seu conhecimento acerca da temática discutida. Ademais, em âmbito social espera-se que esse trabalho venha a subsidiar discussões e reflexões referentes à importância da presença feminina na gestão de empresas, tendo como foco o desenvolvimento de estratégias que contribuem para promoção desse processo.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. A Presença das Mulheres na Gestão de Empresas

O contexto histórico não deixa dúvidas de que a desigualdade de gênero tem marcado a sociedade desde o princípio, principalmente, por ser uma cultura de submissão marcada pelo estabelecimento patriarcal (METZ, 2014). Assim sendo, a imagem das mulheres no Brasil passou por diversas modificações, até encontrar-se no patamar atual. O patriarcalismo perdurou por muitos anos e, mesmo com todos os avanços, pode-se afirmar que continua presente na atualidade, embora as mulheres já tenham alcançado diversas conquistas. Entre estas conquistas, destacam-se as referentes ao mercado de trabalho (ABRAMO, 2007; METZ, 2014).

Com isso, as mulheres estão cada vez mais conquistando o seu lugar, especialmente em cargos de alta liderança, tal como os de gerência. A presença de mulheres na gestão é extremamente importante não apenas para as empresas, mas também para a sociedade como um todo (FELIZ; SILVA, 2019). Uma grande vantagem que as mulheres oferecem ao mundo dos negócios e à gestão em particular é que elas têm diferentes conjuntos de experiências de vida e de trabalho que os homens e, portanto, perspectivas diferentes. Isso leva a opiniões diferentes, preferências e estratégias distintas (CAEIRO *et al.*, 2019).

Por sua vez, essa diversidade permite que a tomada de decisão se torne mais multidimensional e, portanto, mais abrangente. Conselhos com pelo menos um membro do sexo feminino tende a levar mais tempo para aquisições de luz verde do que conselhos exclusivamente masculinos. Isso ocorre porque as mulheres tendem a ser mais avessas ao risco e estratégicas do que os homens (CAEIRO *et al.*, 2019). Neste sentido Voigt e Prust (2014, p. 102) citam que: “As mulheres empreendedoras têm a tendência de irem muito mais além do que a simples execução do trabalho. Apresentam um envolvimento muito maior com as pessoas do seu grupo, obtendo a satisfação de necessidades do grupo que as rodeiam”.

A tendência para mulheres em cargos de liderança parece estar em ascensão. Segundo Hryniewicz e Vianna (2018), a liderança pode ser definida como a escolha do que deve ser feito e o fato de executar o que deve ser feito com eficiência. Sendo assim, afirmaram com base em uma pesquisa de campo com estudantes, que a ocorrência de um maior número de mulheres com estilos melhores de liderança pode ser pelo fato de os

homens terem mais acesso a cargos de liderança, o que faz com que mulheres tenham de ser mais qualificadas para conseguirem os mesmos cargos. Outro ponto é que as mulheres buscam obter um estilo neutro que não provoque preconceito por parecer incompatível com a visão tradicional de mulher gentil.

De acordo com Caeiro et al., (2019), a liderança e o empreendedorismo são fenômenos que, embora diferentes, compartilham de alguns conceitos, como por exemplo: disposição para correr riscos, ser visionário, observador, influenciador e inspirado. A liderança das mulheres empreendedoras possui características ligadas à valorização e motivação dos funcionários, comunicação intensa, gestão participativa e criação de senso de equipe. Mulheres empreendedoras tendem a acreditar que o aumento da competência de seus funcionários está diretamente ligado ao sucesso de suas empresas.

Follet (2018) afirma que o empoderamento é realizado de duas formas. O primeiro é que com a evolução tecnológica e a criação de artefatos domésticos que auxiliam as mulheres em suas tarefas, por exemplo, lava-louças, ampliam as opções de vida das mulheres. O segundo está relacionado com a participação no mercado de trabalho oferece às mulheres independência econômica e maior poder de barganha na sociedade.

A presença feminina na gestão são um verdadeiro testemunho do empoderamento das mulheres e é uma inspiração para outras. Goiriz e Segalla (2009) mencionam que a ascensão da liderança feminina vem se desenvolvendo de forma rápida ao longo dos anos:

Uma transformação ao mesmo tempo profunda e silenciosa está em curso nos altos escalões das empresas. Desde que as primeiras feministas queimaram sutiãs nos anos 60 do século passado, em protesto contra a condição subalterna em relação aos homens, as mulheres jamais estiveram tão próximo ao poder. Se você ainda não foi chefiado por uma mulher, prepare-se: isso é apenas uma questão de tempo (GOIRIZ e SEGALLA, 2009, 59).

A presença de mulheres em cargos de gestão, os quais são exercidos quase sempre por homens, reforça que a igualdade é uma questão de cultura, não de competência. Assim, parte da presença de mulheres em cargos de gestão se dá porque as empresas estão genuinamente interessadas em promover a participação feminina e um espaço igualitário (FELIZ; SILVA, 2019).

## 2.2. Mulheres em gestão de empresas da área de tecnologia de informação

A gestão empresarial é a coordenação e organização das atividades empresariais. Os gerentes de negócios supervisionam as operações e ajudam os funcionários a atingir seus níveis mais altos de produtividade. Um gerente de negócios também pode supervisionar ou treinar novos funcionários, ajudar uma empresa a atingir seus objetivos operacionais e financeiros (FELIZ; SILVA, 2019).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como em cargos de gestão, cria novas linhas de relações de gênero e poder nas empresas. Esse fenômeno anuncia o movimento e a orquestração do empoderamento das mulheres, estando associado à conquista da felicidade e ao reconhecimento das relações sociais, representando um desafio às relações patriarcais e à manutenção dos privilégios do gênero masculino (MOLLETA *et al.*, 2020).

A presença de mulheres em cargos de gestão tem um impacto positivo nas empresas, especialmente em benefício das gerações futuras. Profissionais que estão começando suas carreiras podem procurar personagens femininas para orientação. Além de promover uma imagem positiva das mulheres nos negócios, também incentiva outras mulheres a seguirem o exemplo (FELIZ; SILVA, 2019). Mas, mesmo com a crescente presença de mulheres na gestão, ainda há um longo caminho a percorrer. Um dos fatores que desencoraja as mulheres de perseguir persistentemente carreiras promissoras é a percepção de que existem setores mais adequados para os homens, como o setor de tecnologia de informação (FRANCO *et al.*, 2019).

No mercado de TI, um dos setores mais bem-remunerados, por exemplo, há uma representação ainda baixa das mulheres nos cargos de gerência, quando se comparada com a presença masculina. Contudo, esse cenário se mostra em processo de alteração, com a presença feminina crescendo a cada ano (FRANCO *et al.*, 2019). Conforme destaca Souza e Melo (2009) ao se analisar a participação das mulheres gerentes no setor de informática em Belo Horizonte ao longo dos anos de 2004 a 2006, verificou-se crescimento bastante expressivo do número de cargos ocupados por mulheres na atividade gerencial, que cresceu, em média, 44,35%.

Diante dessa situação, analisar as trajetórias de mulheres gestoras do setor de tecnologia parece revigorante (MOLLETA *et al.*, 2020). O aumento da representatividade feminina no setor de tecnologia não só garante a possibilidade de inserção de profissionais

nesse mercado, como também impacta positivamente nos resultados da empresa (OLINTO, 2011; FRANCO *et al.*, 2019).

Apesar da evolução da presença feminina no mercado de tecnologia, principalmente em cargos de liderança, como os referente ao processo de gerência, ainda há um longo caminho a percorrer quando se trata de representação feminina. Os desafios ainda são muitos e complexos, com raízes históricas permeando a sociedade, porém levando em conta gradativo crescimento do poder feminino não só no mercado de tecnologia, mas em diversos segmentos, se converge cada vez mais para um cenário igualitário profissional entre homens e mulheres (OLINTO, 2011; FRANCO *et al.*, 2019).

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta as etapas metodológicas que foram estipuladas e seguidas no desenvolvimento deste trabalho. Mas, antes de estabelecer as etapas, de acordo com Demo (2015), é necessário definir os métodos que serão utilizados na mesma. Dessa forma, foram selecionadas as seguintes classificações: esta pesquisa é de natureza aplicada, com abordagem quantitativa, do tipo exploratória usando o procedimento técnico de revisão bibliométrica.

O presente artigo foi realizado a partir da pesquisa bibliométrica, a qual é definida como a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos a artigos, livros e outros meios de comunicação que são utilizados na análise de publicações científicas (SILVA *et al.*, 2011). Sendo assim, realizou-se o levantamento dos artigos científicos selecionados referentes ao tema e logo após foi feita uma análise com base em tais informações.

Ao realizar o levantamento dos artigos científicos publicados na plataforma da SCIELO e SPELL, os artigos foram dispostos em planilha eletrônica, por ano e objetivo, os dados foram tratados e divididos por ano, autores, número de citações e abordagem de pesquisa para serem analisados. Ainda sobre a tabulação dos dados, em uma planilha Excel criou-se colunas para separar os dados como: Título, Autores, Ano de Publicação, Palavras-chaves, Objetivo, Tipo de Pesquisa (Qualitativo/Quantitativo), Quantidade de Citações.

Para realizar a nuvem de palavras foi utilizada a linguagem Python e para a análise e apresentação foi usado o software Power BI. Com a base de artigos pronta, utilizando o Power BI, importou-se a planilha com os dados e foram criados painéis (*dashboards*) para apresentar os dados sobre a produção acadêmica do tema entre 2010 e 2020. O Power BI possui como objetivo fornecer visualizações interativas e recursos de *business intelligence* para que os usuários criem os seus próprios relatórios e *dashboards*. Com os gráficos criados, iniciou-se a confecção dos resultados apresentados na próxima seção.

Com relação à nuvem de palavras, mais conhecida como *Word Clouds*, é uma representação visual das palavras de maior frequência nos artigos. Para realizar essa análise, utilizou-se o Python. Antes de criar a nuvem de palavras foi necessário tratar os dados, excluindo as *stopwords*. As *stopwords* podem ser consideradas palavras irrelevantes para análise. São exemplos de *Stopwords*: “as”, “e”, “os”, “para”, “com”,



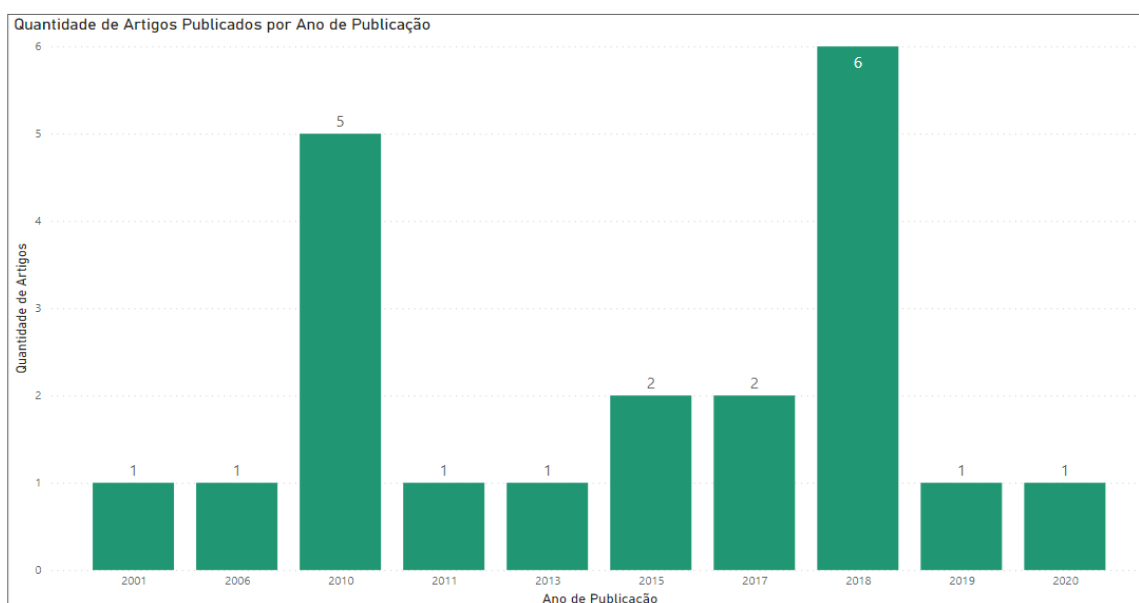
“foi”, “da”, “meu”, “em”, “você”, “de”, “ao”, “e”, “nos”, “na”, “sem”. Após a exclusão dessas palavras, foi criada a análise.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são mostrados os resultados do levantamento e análise dos dados coletados, como o número de publicações por ano, número de autores por artigo, periódicos que mais publicaram sobre o tema, as obras mais citadas, as principais palavras utilizadas e a quantidade de publicação por abordagem.

No Gráfico 1 é possível notar que foram encontrados 22 artigos entre os anos de 2001 e 2020, com um maior número de publicação nos anos de 2010 e de 2018 respectivamente. O tema do presente trabalho vem sendo abordado nas últimas duas décadas, mas com um número reduzido de estudos publicados, tendo sido identificada a publicação de somente um artigo nos anos 2001, 2006, 2011, 2013, 2019 e 2020. Assim como não foram localizados estudos publicados em alguns anos (2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 2008, 2009, 2012, 2014 e 2016).

**Gráfico 1:** Número de publicações ao longo dos anos

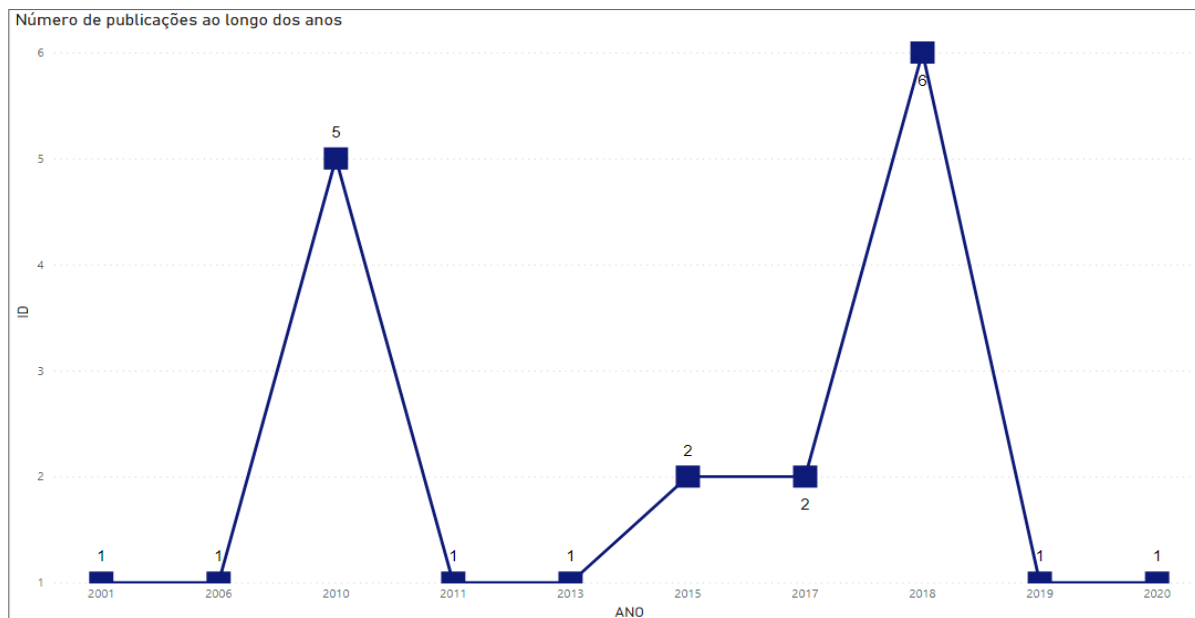


**Fonte:** Dados da pesquisa.

Com o intuito de demonstrar a curva de crescimento do número de publicações de artigos relacionados com o tema, criou-se o gráfico de linhas representado no Gráfico 2. O gráfico de linhas possui o objetivo de revelar tendências e progressos ao longo do tempo. Sendo assim, ao analisar o gráfico observa-se que não houve aumento gradual na comparação ano a ano, mas a soma de artigos publicados na segunda década analisada (2011 a 2020) foi de 14 trabalhos, representando 75% do total de artigos em todo o

período analisado, o que sugere que ao longo do tempo tem aumentado o interesse de pesquisa e divulgação de trabalhos neste tema.

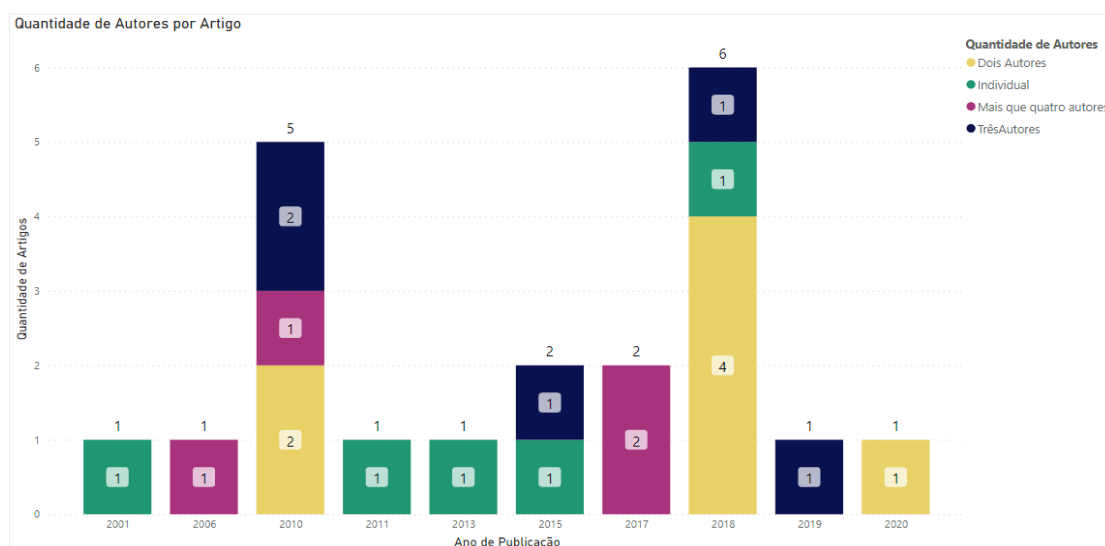
**Gráfico 2:** Número de publicações ao longo dos anos



**Fonte:** Dados da pesquisa.

O Gráfico 3 mostra a quantidade de artigos publicados por ano em relação ao número de autores de cada artigo. Nos anos 2006, 2010 e 2017 há artigos publicados com mais de quatro autores. No entanto, de modo geral, predominam os trabalhos com dois autores, seguidos por trabalhos desenvolvidos individualmente e por três autores.

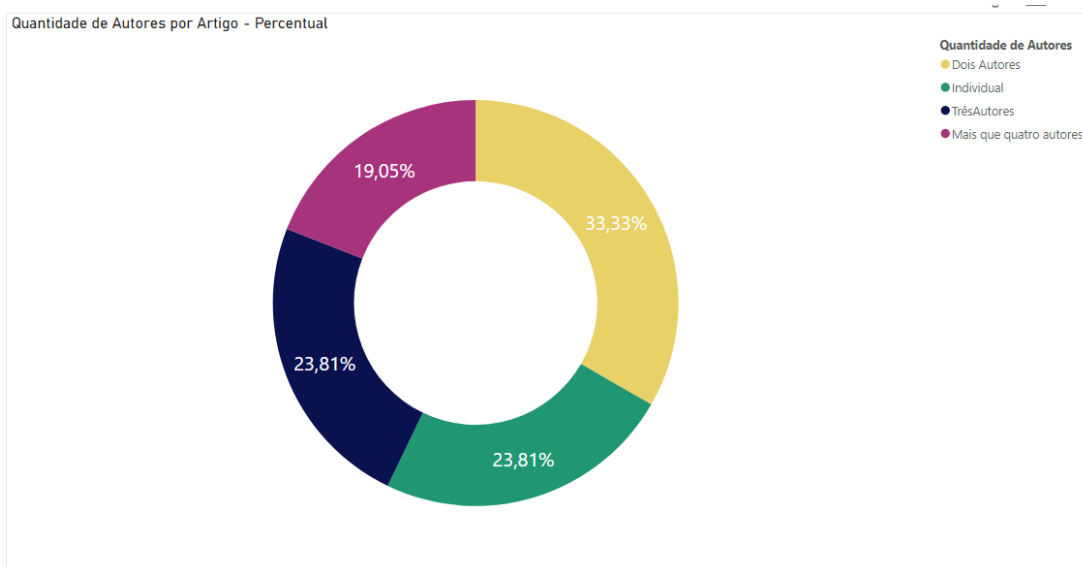
**Gráfico 3:** Quantidade de Autores por Artigo ao longo dos anos



**Fonte:** Dados da pesquisa.

Analisando o Gráfico 4, verifica-se que 76,19% da base de artigos selecionados foram feitos em conjunto. Tais resultados, evidenciam que os pesquisadores preferem atuar em conjunto dentro da produção científica, como no caso de publicação de professor e aluno (orientador e orientado) ou grupos de pesquisa, em relação a este tema.

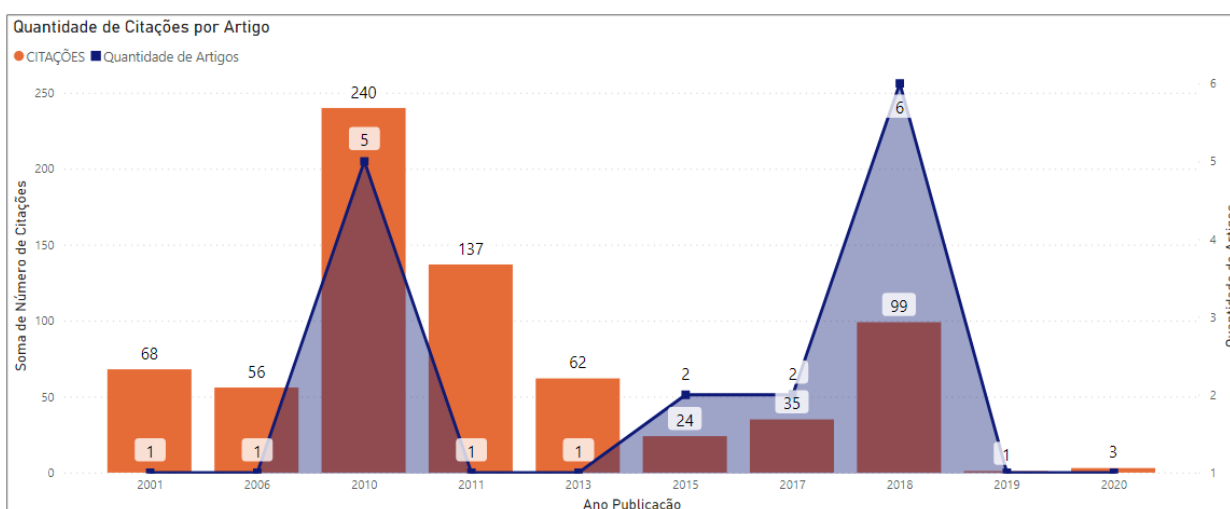
**Gráfico 4:** Percentual de Autores por Artigo



**Fonte:** Dados da pesquisa.

Com o avanço da ciência e da busca por conhecimento, os pesquisadores realizam suas contribuições baseando-se nas descobertas de outros pesquisadores. A forma utilizada para referenciar trabalhos publicados anteriormente é a citações a artigos publicados. No entanto, a importância das citações na comunidade científica ultrapassa a atribuição de autoria, ou reconhecimento das ideias originais de outros autores. No momento em que vivemos, as citações transformaram-se em moeda valiosa que indica credibilidade, visibilidade e prestígio, transformando-se em indicativo de qualidade.

Dessa forma, analisando-se o Gráfico 5 observa-se que as obras mais citadas foram publicadas nos anos 2010, 2011 e 2018, indicando que esse assunto, apesar de não ser novo, vem sendo discutido de forma mais intensa a partir de obras relativamente recentes, publicadas nos últimos 10 anos. Isto pode significar, também, a exigência de periódicos científicos de que os artigos para serem publicados devam citar literatura mais recente na área.

**Gráfico 5:** Quantidade de Citações por Artigo

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Ainda com base no Gráfico 5 e seus dados, tem-se que no ano de 2018 foram publicados seis artigos, sendo que o total de citações desses artigos resultaram-se em 99. Na Tabela 1 são mostrados os artigos mais citados em 2018.

**Tabela 1:** Artigos mais citados no ano de 2018

Titulo	Citações
Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas	2
Female Leadership Talent Development: The Brazilian Context	6
Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais	36
How Markets Empower Women Innovation and Market Participation Transform Women's Lives for the Better	2
Labor market opportunities for women in the digital age	22
Panorama Da Participação Feminina Na Educação Superior, No Mercado De Trabalho E Na Sociedade	31

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Na Tabela 2, é possível observar quais foram as obras mais citadas, de forma geral, pelos 22 artigos analisados. Com destaque para, em primeiro lugar, a obra “A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil”, publicada em 2011 de autoria de Gilda Olinto. Em segundo lugar, a obra “*Women in STEM Career Breaks*”, publicada em 2010 de autoria de Catherine Mavriplis.

**Tabela 2: Artigos mais citados no período de 2001 à 2020**

Referência	Qtd Citações
Olinto, Gilda. "A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil". <i>Inclusão Social. Brasília, DF</i> , v.5, n.1, p.68-77, nov, 2011.	137
MAVRIPLIS, Catherine et al. Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks. <i>Journal of Technology Management &amp; Innovation</i> , Santiago, v. 5, n. 1, p. 140-151, jun. 2010.	101
SOARES, Thereza Amélia. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. <i>Quím. Nova</i> , São Paulo, v. 24, n. 2, p. 281-285, Apr. 2001.	68
LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. <i>Rev. Estud. Fem.</i> , Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 793-816, Dec. 2013.	62
SAAVEDRA, Luísa; CÉU TAVEIRA, Maria do; SILVA, Ana Daniela. A Subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. <i>Revista Brasileira de Orientação Profissional</i> . São Paulo, n.1, v. 11, p. 49-59, Jan, 2010.	56

**Fonte:** Dados da pesquisa

O artigo da autora Gilda Olinto publicado em 2011 foi a obra mais citada por outros autores e ela aborda os problemas de divergência de inclusão entre homens e mulheres nos campos profissional e científico. Este estudo analisou dados reais da população brasileira, indicando que o número de mulheres que seguiam a carreira de exatas, como por exemplo, tecnologia, matemática e engenharia, era extremamente baixo comparado com o número de homens. Além disso, o estudo analisou, inclusive, as discrepâncias salariais entre gêneros, informando que as mulheres recebiam cerca de 70% dos rendimentos dos homens.

O segundo artigo da Tabela 2 publicado em 2010, de Catherine Mavriplis junto com outros autores, apresentou a realidade de mulheres doutorandas, com um perfil técnico avançado na área de tecnologia, relatando os motivos que fizeram as mesmas abandonarem suas carreiras por um determinado prazo. Um dos principais fatores que levam as mulheres pausarem suas carreiras foi a família, segundo este estudo, pois não conseguem manter uma carreira de sucesso conciliada com os cuidados familiares. Para apoiar essas mulheres é imprescindível que as mesmas tenham cuidados com sua saúde, licença maternidade, creche e rede de apoio.

O terceiro artigo com 68 citações publicado em 2001, de autoria de Thereza Soares, realizou a análise do período em que as mulheres começaram a ingressar nas áreas de ciência e tecnologia. Na época não existia estudos detalhados sobre a situação do Brasil, mas era notável o preconceito de gênero. Sendo assim, a autora analisou o mercado e apresentou algumas causas e ações em todo o mundo para combater o preconceito.

Em 2013, após doze anos da publicação do artigo “As mulheres na Ciência da Computação” comentado anteriormente, Michelle Lima analisou o mercado de trabalho e afirmou que, apesar do aumento progressivo da participação das mulheres, existiam ainda formas de discriminação e segregação na área, exigindo das mulheres esforço adicional para o mesmo reconhecimento.

Por fim, o último artigo mais citado “A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção” de Saavedra, Céu Taveira e Silva, publicado em 2010 analisou que realmente existiu um progresso na igualdade educacional e trabalhista com relação à diferença de gênero. Vivemos em uma sociedade que se assume legalmente como igualitária, tendo como obrigação a criação de condições para que esta igualdade seja efetiva. Enquanto não se torna efetiva a igualdade, é importante que aquelas que decidirem caminhar nesta direção estejam preparadas para trabalhar com a frustração e persistir nos seus propósitos, segundo as autoras.

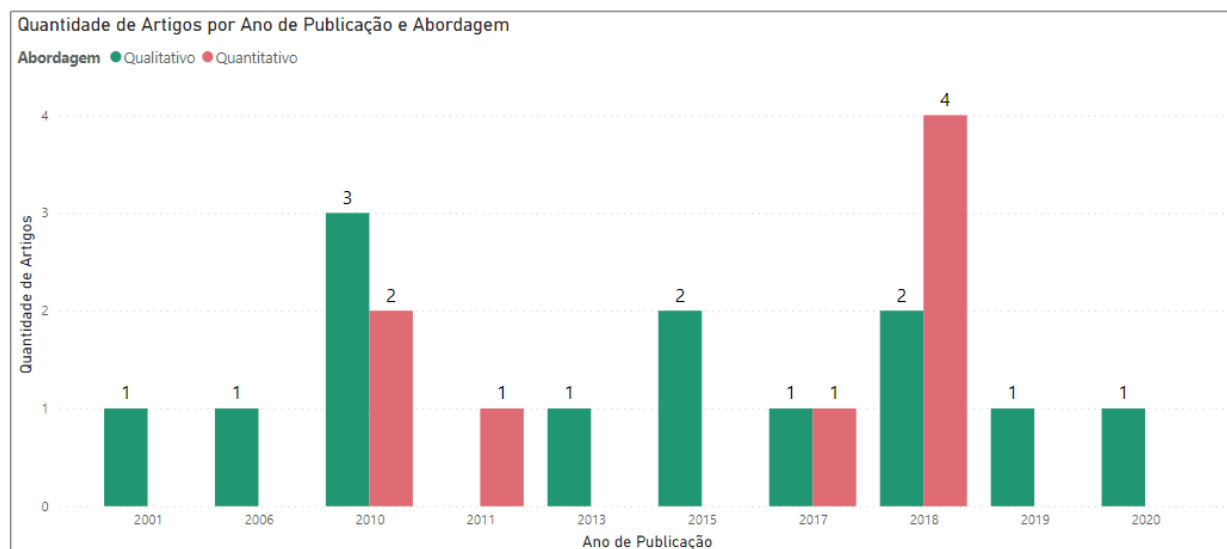
A partir das palavras-chaves destacadas nos resumos dos 22 artigos encontrados, foi criada a nuvem de palavras apresentada na Figura 6 que facilitou a observação dos termos mais expressivos para o assunto estudado, sendo eles: Mulheres, Tecnologia, Gênero, Pesquisa, Trabalho, Carreira e Preconceito. Conforme era esperado, estas palavras estão relacionadas com os termos utilizados neste trabalho, mostrando o vínculo do assunto, principalmente, com a luta das mulheres na tecnologia. Pode ser observado que em todos os artigos publicados entre 2001 e 2020, as mulheres continuam persistindo em alcançar a igualdade efetiva na carreira de ciência e tecnologia.





Conforme mencionado anteriormente, observa-se que os autores procuraram entender ao longo dos anos o tema para depois realizar as devidas interpretações. Isso pode ser observado que os artigos com abordagem quantitativa começaram a surgir a partir de 2010, como mostra o Gráfico 7.

**Gráfico 7:** Abordagem de Pesquisa - anualmente



**Fonte:** Dados da pesquisa

A seguir, no Quadro 1, são apresentados os objetivos dos artigos analisados, distribuídos por ano de publicação.

**Quadro 1 –** Objetivos das Pesquisas Analisadas

Título	Ano	Objetivo
Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada	2001	Estimular a discussão e pesquisas mais aprofundadas sobre a presença feminina em C&T (Ciência e Tecnologia).
Mulheres na Informática: Quais Foram as Pioneiras?	2006	O objetivo deste artigo é fornecer modelos femininos na área de informática, apresentando mulheres pioneiras que tiveram importante participação no desenvolvimento da computação.
Mind the Gap: Women in Stem Career Breaks	2010	O estudo visa compreender as pressões que contribuem para essas pausas, como as mulheres permanecem conectadas (ou não) ao seu campo durante os intervalos e como poderiam reentrar no campo após um intervalo de carreira facilitada.
Gendering Excellence In Technological Research: A Comparative European Perspective	2010	Analisar a generalização das principais arenas de excelência em pesquisa tecnológica e de engenharia de uma perspectiva internacional comparada, com foco em financiamento de pesquisa, publicação, prêmios científicos e patentes.

Gender Equality in Interface Organizations Between Science, Technology And Innovation	2010	Abordar a questão da igualdade de gênero no contexto das organizações de interface entre ciência, tecnologia e inovação, com foco nas práticas de trabalho de gênero em parques científicos.
Women in Hybrid Roles in It Employment: A Return To 'Nimble Fingers'?	2010	Entender a questão de gênero desses empregos e, portanto, é apropriado cobrir brevemente a situação atual do emprego feminino em TI. Nosso foco está no Reino Unido, mas uma situação semelhante pode ser encontrada em muitos outros países industrializados.
A Subrepresentatividade das Mulheres em Áreas Tipicamente Masculinas: Factores Explicativos e Pistas para a Intervenção	2010	Referir dados que exemplificam a extensão do problema para, posteriormente, se centrar em algumas das explicações encontradas para este fenômeno.
A Inclusão das Mulheres nas Carreiras de Ciência e Tecnologia no Brasil	2011	Entendimento e análise de dados recentes sobre as diferenças de gênero na ciência brasileira.
As Mulheres Na Ciência Da Computação	2013	O objetivo deste trabalho é compreender a inserção de mulheres na Ciência da Computação.
Technology And Feminism: A Strange Couple	2015	Comparar as diferenças entre mulheres e homens no acesso às Tecnologias da Informação e Comunicação.
A Participação Das Mulheres No Mercado De Trabalho Sob A Perspectiva Da Teoria Da Justiça Social De Nancy Fraser E Dos Conceitos Relativos Ao Trabalho Decente	2015	Ressaltar a relevância do alcance da justiça social, nos termos propostos pela filósofa norte-americana Nancy Fraser, por intermédio da promoção do trabalho decente e de acordo com os conceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU), representada por governos, empregadores e trabalhadores.
Understanding Why Women Are Under-Represented In Science, Technology, Engineering And Mathematics (Stem) Within Higher Education: A Regional Case Study	2017	Compreender porque as mulheres estão sub-representadas em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) no Ensino Superior.
Gender Differences And Professional Identities In Health And Engineering	2017	O objetivo deste estudo foi comparar a percepção da identidade profissional entre alunos de graduação matriculados em cursos predominantemente femininos e masculinos.
A Desigualdade De Gênero No Campo Da Tecnologia Da Informação	2017	Analisar a participação das mulheres no campo da tecnologia da informação.
Relações De Gênero E Inovação: Atuação De Mulheres Nos NITs Paulistas	2018	Analisar as diferenças de gênero através de uma avaliação da participação feminina na inovação no âmbito das ICTs.
Participação Feminina Na Pesquisa Sobre Tecnologia Da Informação No Brasil: Grupos De Pesquisa E Produção Científica De Teses E Dissertações	2018	Caracterizar qualitativa e quantitativamente, qual a natureza de sua presença na pesquisa científica sobre o tema. O que não significa aderir a uma perspectiva exclusivamente binária ou desconhecer a crítica à dualidade sexo/gênero nos estudos feministas.

Female Leadership Talent Development: The Brazilian Context	2018	Analisar o desenvolvimento do talento à luz dos estudos de gênero, com ênfase nos fatores que interferem na trajetória da mulher brasileira em direção à postos de poder e liderança.
Mulheres Em Posição De Liderança: Obstáculos E Expectativas De Gênero Em Cargos Gerenciais	2018	Identificar os objetivos que se apresentam ao longo da carreira da mulher brasileira e entender como ela se reconhece na posição de líder, quais são seus principais desafios e como ela pode superá-los para atingir a igualdade - não apenas no trabalho, mas também no lar.
How Markets Empower Women Innovation And Market Participation Transform Women'S Lives For The Better	2018	Analisar como os mercados empoderam as mulheres: inovação e participação no mercado transformam a vida das mulheres para melhor.
Tecnologia E Desenvolvimento Social Uma Abordagem Teórica	2019	Permite argumentação sobre os impactos da tecnologia no desenvolvimento e promoção social.
Características De Liderança Das Mulheres Empreendedoras Um Estudo De Caso No Setor De Serviços	2019	Analisar a auto percepção de mulheres empreendedoras acerca de seu estilo de liderança, com o intuito de verificar se é possível falar em um estilo de liderança dominante neste grupo.
A Divisão Sociossexual E Racial Do Trabalho No Cenário De Epidemia Do COVID-19: Considerações A Partir De Heleieth Saffioti	2020	Analisar os impactos da pandemia do vírus COVID-19 sobre a divisão sociossexual e racial do trabalho no cenário brasileiro.

Fonte: dados da pesquisa.

Após analisar cronologicamente os artigos entre 2001 a 2020 sobre as características na gestão de mulheres na liderança de empresas, observou-se que no setor de serviços uma amostra da importância e dificuldades encontradas no envolvimento das mulheres na área de tecnologia de informação. Segundo o artigo "Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada", publicado em 2001, a pouca presença feminina em C&T (ciência e tecnologia) destaca o estudo e trabalho das pioneiras no desenvolvimento da computação.

O artigo "Gendering Excellence in Technological Research: A Comparative European Perspective", publicado em 2010, afirma que novos horizontes se abriram com mais artigos nos campos C&T abordando caminhos para os serviços das mulheres na área; surgiu uma perspectiva internacional de pesquisas tecnológicas e de engenharia através de financiamentos, prêmios e patentes; houve uma abordagem sobre a desigualdade de gênero; surgiram questionamentos da sub-representatividade das mulheres e o que fazer para diminuir esse problema.

A partir de 2011, a preocupação maior foi sobre a problemática de compreensão da inserção das mulheres na ciência da computação, das diferenças entre homens e mulheres no acesso às tecnologias da informação e comunicação. Gilda Olinto autora do

artigo “A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil”, resalta os fatores que interferem na trajetória da mulher em direção a postos de poder e liderança.

Em contrapartida, nos anos 2018 e 2020, com os impactos de tecnologia no desenvolvimento, promoção social e auto percepção das mulheres verifica-se a possibilidade de se ter um estilo dominante neste grupo sob a luz das abordagens de liderança. Superando os obstáculos para atingir a igualdade no trabalho, a vida das mulheres se transforma para melhor. Tal possibilidade é citada no artigo “Female Leadership Talent Development: The Brazilian Context” de Renata Muniz Prado.

Por fim, como contribuição para novos estudos, no Quadro 2 são apresentadas as sugestões de estudos futuros que os autores dos 22 trabalhos analisados propuseram:

**Quadro 2 – Sugestões de Pesquisas Futuras**

Titulo	Ano	Sugestões
Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada	2001	A criação de programas de incentivo a estudantes e jovens cientistas, os quais premiam jovens estudantes e pesquisadoras com bolsas e financiamento de projetos de pesquisa.
Mulheres na Informática: Quais Foram as Pioneiras?	2006	Os obstáculos para que as mulheres sigam suas carreiras profissionais precisam ser reduzidos, e a família, os/as professores/as, a sociedade como um todo devem passar a incentivar as meninas e as mulheres a ingressar em carreiras científicas. Para que em um futuro próximo essa situação possa ser revertida e a participação feminina nas carreiras científicas em geral e na informática especificamente aumente significativamente.
Mind the Gap: Women in Stem Career Breaks	2010	Existem ações que precisam ser tomadas antes e depois das mulheres completarem sua educação. Workshops e discussões que encorajem as mulheres a construir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal enquanto planejam sua carreira. Além de algumas mudanças, como melhor plano de saúde, licença maternidade e creche. Ações que permitiriam que as mulheres permanecessem em seus cargos ou retornassem para o mercado de trabalho
Gendering Excellence In Technological Research: A Comparative European Perspective	2010	As organizações devem melhorar significativamente seu monitoramento de gênero: isso deve ser uma preocupação para órgãos de formação a pesquisas, editores, organizadores de conferências, premiações, comitês e autoridades.
Gender Equality in Interface Organizations Between Science, Technology And Innovation	2010	Mulheres não devem ser tratadas como vítimas da desigualdade de gênero encontradas em seu ambiente de trabalho, ao contrário, devem ser tratadas como atuantes ativas de ações positivas de suas carreiras. Com base nesta pesquisa, parece que as ações positivas são agora as práticas mais relevantes de igualdade de gênero em ciência, tecnologia e inovações e as mulheres devem as integrar ao seu trabalho diário.

Women in Hybrid Roles in It Employment: A Return To 'Nimble Fingers'?	2010	Mulheres no cenário dos papéis híbridos permeia e destaca as habilidades das mulheres como sua 'naturalidade' inquestionável. E deve ser um cenário mais explorado, desconstruindo essa divisão de gênero nos cenários de casa e trabalho, visando o aumento da presença de mulheres no mercado de tecnologia.
A Subrepresentatividade das Mulheres em Áreas Tipicamente Masculinas: Factores Explicativos e Pistas para a Intervenção	2010	No que diz respeito à área das CTEM, esta tem-se revelado como particularmente assimétrica no que concerne à representação feminina, tanto ao nível da escolaridade, como da sua representação no mercado de trabalho e consequente ocupação dos mais diversos cargos profissionais. Para ultrapassar esta situação são necessários esforços conjugados de toda a sociedade, entre os quais se incluem educadores/as, professores/as, profissionais de psicologia, meios de comunicação social, empregadores e políticos.
A Inclusão das Mulheres nas Carreiras de Ciência e Tecnologia no Brasil	2011	Incentivo a estudos que podem focalizar os diversos aspectos da divisão sexual do trabalho que se estabelece na mais tenra idade – na definição de tarefas domésticas – até as diferenças que se determinam ao longo da experiência escolar e ocupacional, incluindo as posições ocupadas nas mais altas hierarquias profissionais.
As Mulheres Na Ciência Da Computação	2013	Para vencerem a resistência à presença feminina nesse espaço configurado para homens, as mulheres precisam juntar-se às outras, adotar mecanismos para minimizar a sua feminilidade e, passivamente, buscar o reconhecimento do seu saber fora dos limites institucionais.
Technology And Feminism: A Strange Couple	2015	A tecnologia é uma política inerentemente, e o feminismo deve abordar esse campo estratégico. Então aqueles que são capazes de seguir em frente e se adaptar aos desafios de treinamento e flexibilidade exigidos pela nova economia, relacionada com tecnologia, se tornarão cidadãos plenos em um mundo onde a educação não irá confundir diferenças de gênero e classe social.
A Participação Das Mulheres No Mercado De Trabalho Sob A Perspectiva Da Teoria Da Justiça Social De Nancy Fraser E Dos Conceitos Relativos Ao Trabalho Decente	2015	Promoção de uma economia com características mais solidárias e cooperativas, o que não significa uma afronta ao capitalismo, mas um caminho possível de coexistência entre interesses materiais e dignidade humana.
Understanding Why Women Are Under-Represented In Science, Technology, Engineering And Mathematics (Stem) Within Higher Education: A Regional Case Study	2017	Os passos que o aluno dá durante a transição do ensino médio para o ensino superior são o início de uma difícil jornada educacional. Uma transição bem-sucedida exige que os alunos compreendam a natureza da disciplina acadêmica escolhida. Parece haver uma incompatibilidade na forma como as disciplinas são apresentadas durante a fase do ensino médio dos alunos em comparação com quando eles iniciam o ensino superior. Devido a essas expectativas irreais, os alunos questionam sua própria capacidade de fazer uma transição bem-sucedida e isso resulta em desengajamento acadêmico. Além de uma transição bem-sucedida, há também uma grande importância em criar modelos femininos fortes.

Gender Differences And Professional Identities In Health And Engineering	2017	Sugere que futuros estudos incluam alunos de instituições privadas e públicas de ensino e de outros cursos e profissões, e ampliem seu banco de dados, para contemplar a percepção de profissionais já atuantes no mercado de trabalho, para que se possa estabelecer comparações. Pesquisa que merece ser aprofundada por meio de novos estudos, especialmente com delineamentos qualitativos, como as estratégias externas e internas que os profissionais de saúde utilizam para lidar com essa distância entre o eu e o gênero.
A Desigualdade De Gênero No Campo Da Tecnologia Da Informação	2017	O conceito de consubstancialidade constitui-se como uma ferramenta importante para análise do intercruzamento de relações sociais de gênero, classe e raça. Pois defende que são indissociáveis, interdependentes e não se pode hierarquizá-las, considerando uma mais importante que a outra. E, por isso, deve ser mais retratada.
Relações De Gênero E Inovação: Atuação De Mulheres Nos NITs Paulistas	2018	É necessário descer até os cenários científicos para ver como os quadros femininos adquirem visibilidade e identificar suas formas de inserção e certificação, o que demanda um olhar mais pontual e circunstancial. E questionar se, para haver progressão na carreira de maneira que a mulher conquiste o topo do nível hierárquico dentro da instituição, são necessários alguns fatores adicionais como o tempo de atuação, titulações e influência acadêmica para que ela “prove” que tem qualificação profissional para exercer um cargo de gestão - esforço que não é tão latente para o gênero masculino.
Participação Feminina Na Pesquisa Sobre Tecnologia Da Informação No Brasil: Grupos De Pesquisa E Produção Científica De Teses E Dissertações	2018	Subsidiar propostas de políticas públicas, além de desenhos de programas e projetos institucionais voltados para a promoção da equidade de gênero tecnologia da informação.
Female Leadership Talent Development: The Brazilian Context	2018	Pesquisadores acadêmicos, governantes e legisladores devem enfatizar a necessidade de investir no desenvolvimento do potencial das mulheres adultas, direcionando-as para posições de maior poder e liderança. As pessoas devem ser encorajadas a valorizar as responsabilidades dos adultos em vez das dos homens ou mulheres. Além disso, a divisão social das responsabilidades do cuidado familiar deve ser apoiada por meio de políticas públicas. A promoção de uma nova divisão sexual do trabalho exigirá que os homens participem mais diretamente dos assuntos domésticos enquanto as mulheres se envolvam mais nos assuntos públicos. As medidas para alcançar isso incluem aumentar a duração da licença paternidade masculina remunerada ou introduzir uma licença familiar compartilhada, incentivar horários de trabalho flexíveis e fornecer creches e escolas em tempo integral, além de transporte público eficiente. Isso permitiria que as mulheres escolhessem ser mães sem comprometer sua cidadania ou autonomia.

Mulheres Em Posição De Liderança: Obstáculos E Expectativas De Gênero Em Cargos Gerenciais	2018	Com base nas discussões muitos entraram na questão de meritocracia, afirmando que as mulheres são tão competentes quanto os homens e capazes de chegar aos cargos de liderança. Outros afirmaram não considerar a proporção entre homens e mulheres justa em tais cargos, mas que a inclusão em cargos de liderança, não são necessárias. Mas sabe-se que a promoção da diversidade pode trazer diversos benefícios para a organização como um todo.
How Markets Empower Women Innovation And Market Participation Transform Women'S Lives For The Better	2018	A inovação e a participação no mercado permitem que as mulheres alcancem maior prosperidade material e promovam uma mudança cultural positiva longe do sexismo. Com as políticas corretas, as mulheres podem um dia desfrutar do mesmo grau de prosperidade material e igualdade cultural de gênero.
Tecnologia E Desenvolvimento Social Uma Abordagem Teórica	2019	Contribuição da Tecnologia Social para com empreendimentos solidários organizados em sistemas de arranjos governamentais, a proposta é a de considerar a mesma enquanto base para políticas de desenvolvimento socioeconômico permitam o desenvolvimento de instituições de estudos mais aprofundados em termos históricos e conceituais.
Características De Liderança Das Mulheres Empreendedoras Um Estudo De Caso No Setor De Serviços	2019	As características mencionadas pelas mulheres empreendedoras possibilitaram categorizá-las nas diferentes abordagens de liderança, identificando a predominância do estilo transformacional. É necessário presença de uma postura inspiradora, transformadora, motivadora e aberta ao diálogo nas entrevistas de emprego.
A Divisão Sociossexual E Racial Do Trabalho No Cenário De Epidemia Do COVID-19: Considerações A Partir De Heleieth Saffioti	2020	O modo de produção capitalista – considerando ambas as esferas da produção e reprodução social – associado ao patriarcado e ao racismo, constituiu-se como responsável pelas desigualdades de gênero, raça e de classe. As mulheres se encontram inseridas, tanto na esfera produtiva como na reprodutiva, porém, no mundo do trabalho continuamos enquanto força de trabalho subremunerada, intensamente precarizada, e ocupando majoritariamente os trabalhos mais precários, como é o caso do trabalho doméstico e de cuidado assalariado. São pontos de discussão futura e mudança dessa realidade de que para as mulheres, a esfera que lhe condiz é apenas a reprodutiva.

Fonte: dados da pesquisa.

Com estas informações é possível ter uma ideia de agenda de estudos futuros, principalmente a partir dos últimos cinco anos, entendendo que é preciso consolidar o conhecimento já firmado até aqui e avançar em novos entendimentos e análises de práticas que acontecem em diferentes ambientes e contextos para transformar a realidade e contribuir para um mundo mais inclusivo e igualitário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a presença de mulheres na gestão de empresas na área de tecnologia, por meio de uma revisão bibliométrica da literatura na área de gestão. A igualdade de gênero no local de trabalho será alcançada quando as pessoas puderem acessar e desfrutar de recompensas, recursos e oportunidades iguais, independentemente do gênero. O objetivo da igualdade de gênero no local de trabalho é alcançar oportunidades e resultados amplamente iguais para mulheres e homens.

Dessa forma, os objetivos levantados no referido estudo foram alcançados, visto que se pode compreender sobre a importância da presença das mulheres nos cargos de gestão, especialmente no âmbito das empresas de tecnologia. Com isso, verificou-se que a presença feminina na gestão é um verdadeiro testemunho do empoderamento das mulheres.

Estudos sobre mulheres empreendedoras e seu lugar no mercado de TI, devem continuar sendo abordados e aprofundados pelas instituições de ensino e empresas na área de liderança feminina. Assim como nos artigos citados nesse trabalho, os autores incentivaram a conscientização e contínua busca por melhorias e igualdade profissional.

Contudo, ainda há muitos desafios a serem superados para alcançar a plena igualdade de gênero. Por isso, a presença de mulheres em cargos de gestão é essencial para estimular outras mulheres a conquistar seus espaços e combater o preconceito no mercado de trabalho. Assim, o desenvolvimento de novos estudos acerca da temática abordada é de grande valia uma vez que irá subsidiar novas discussões acerca da presença de mulheres na gestão de empresas na área de tecnologia.



## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?.328 f.** Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2007.
- BARROS, S. C. D. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. 11-11, 2018.
- CAEIRO, M., MARTINS, M., NETO, A. C., VERSIANI, F. Características de liderança das mulheres empreendedoras: um estudo de caso no setor de serviços. **Revista de Administração Unimep**, v. 17, n. 1, p. 188-213, 2019.
- CHRISTIE, M., O'NEILL, M., RUTTER, K., YOUNG, G., MEDLAND, A. Understanding why women are under-represented in science, technology, engineering and mathematics (STEM) within higher education: A regional case study. **Production**, v. 27, p. 1-9, 2017.
- COLCERNIANI, C. B., NETO, M. I. D. Á., CAVAS, C. D. S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.
- FELIX, C. R. M., DA SILVA, S. V. A Presença das Mulheres e sua Representatividade em Cargos de Liderança. **Revista Mythos**, v. 12, n. 2, p. 16-24, 2019.
- FOLLETT, Chelsea. How Markets Empower Women: Innovation and Market Participation Transform Women's Lives for the Better. **Cato Institute**. Washington, n. 859, Dez. 2018.
- FRANCO, B. C. D. S. M., LOPES, A. M., BRETERNITZ, V. J. Gestão da Tecnologia da Informação: preconceitos de gênero prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área?. **Revista Brasileira em Tecnologia da Informação**, v. 1, n. 1, p. 22-34, 2019.
- GLOVER, J., GUERRIER, Y. Women in Hybrid Roles in IT Employment: A Return to 'Nimble Fingers'?. **Journal of technology management & innovation**, v. 5, n. 1, p. 85-94, 2010.
- GOIRIZ, F., SEGALLA, A. Elas chegaram ao topo. **Revista Isto É Dinheiro**. Edição 613, 2009.
- HRYNIEWICZ, L. G. C., VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, p. 331-344, 2018.
- HUSU, L., KOSKINEN, P. Gendering excellence in technological research: a comparative European perspective. **Journal of technology management & innovation**, v. 5, n. 1, p. 127-139, 2010.

- KRIEGER-BODEN, C., SORGNER, A. Labor market opportunities for women in the digital age. **Economics**, v. 12, n. 1, p. 1-9, 2018.
- LIBERATO, T. F., ANDRADE, T. H. N. D. Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, p. 1-18, 2018.
- LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, p. 793-816, 2013.
- MAVRIPLIS, C., HELLER, R., BEIL, C., DAM, K., YASSINSKAYA, N., SHAW, M., SORENSEN, C. Mind the gap: Women in STEM career breaks. **Journal of technology management & innovation**, v. 5, n. 1, p. 140-151, 2010.
- METZ, Eduardo Silva. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Àgora: Revista de divulgação científica**, v. 19, n. 2, p. 169-178, 2014.
- MOLETTA, S., ROBERTO, R. A. M., DA SILVA NETO, E. M., MORO, S. G., DE OLIVEIRA, J. H. Mulheres nas organizações no Brasil: uma análise do guia Exame de Mulheres na Liderança. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 32547-32562, 2020.
- NOGUEIRA, C. M., PASSOS, R. G. A divisão sociosexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do COVID-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. **Caderno CRH**, v. 33, p. 1-10, 2021.
- OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, p. 68-77, 2011.
- PAULA LEITE, Marcia. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, p. 45-60, 2017.
- PRADO, R. M., FLEITH, D. D. S. Female leadership talent development: The Brazilian context. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 36, n. 2, p. 363-372, 2018.
- PUJOL, J., MONTENEGRO, M. Technology and feminism: A strange couple. **Revista de Estudios Sociales**, n. 51, p. 173-185, 2015.
- SAAVEDRA, L., DO CÉU TAVEIRA, M., SILVA, A. D. A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 11, n. 1, p. 49-59, 2010.
- SCHWARTZ, J., CASAGRANDE, L. S., LESZCZYNSKI, S. A. C., CARVALHO, M. G. D. Mulheres na informática: quais foram as pioneiras?. **Cadernos pagu**, p. 255-278, 2006.
- SILVA, M. R., HAYASHI, C. R. M., HAYASHI, P. C. P. Innocentini. Análise bibliométrica e cientométrica: desafios para especialistas que atuam no campo. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v. 2, n. 1, p. 110-129, 2011.

- SOARES, Thereza Amélia. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, v. 24, n. 2, p. 281-285, 2001.
- SOUSA, R. M. B. C., MELO, M. C. D. O. L. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 1, p. 1-16, 2009.
- VEHVILÄINEN, M., VUOLANTO, P., YLIJOKI, O. H. Gender equality in interface organizations between science, technology and innovation. **Journal of technology management & innovation**, v. 5, n. 1, p. 152-165, 2010.
- VIEIRA, A., CARRIERI, A. D. P., MONTEIRO, P. R. R., ROQUETE, F. F. Gender differences and professional identities in health and engineering. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 14, 2017.
- VOIGT, M. A. S., PRUST, A. S. MULHER EMPREENDEDORA. **Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 1, n. 1, 2014.

## APÊNDICES

### Apêndice I – Lista de artigos analisados

Titulo	Autores	Revista	Ano
Mulheres Em Ciência E Tecnologia: Ascensão Limitada	Thereza Amélia Soares	Quim. Nova	2001
Mulheres Na Informática: Quais Foram As Pioneiras?	Juliana Schwartz Lindamir Saete Casagrande Sonia Ana Charchut Leszczynski Marília Gomes de Carvalho	Cadernos Pagu	2006
Mind The Gap: Women In Stem Career Breaks	Catherine Mavriplis Rachelle Heller Cheryl Beil Kim Dam Natalya Yassinskaya Megan Shaw Charlene Sorensen	Journal of Technology Management & Innovation	2010
Gendering Excellence In Technological Research: A Comparative European Perspective	Liisa Husu Paula Koskinen	Journal of Technology Management & Innovation	2010
Gender Equality In Interface Organizations Between Science, Technology And Innovation	Marja Vehviläinen Pia Vuolanto Oili-Helena Ylijoki	Journal of Technology Management & Innovation	2010
Women In Hybrid Roles In It Employment: A Return To 'Nimble Fingers'?	Judith Glover Yvonne Guerrier	Journal of Technology Management & Innovation	2010
A Subrepresentatividade Das Mulheres Em Áreas Tipicamente Masculinas: Factores Explicativos E Pistas Para A Intervenção	Luísa Saavedra Maria do Céu Taveira Ana Daniela Silva	Revista Brasileira de Orientação Profissional	2010
A Inclusão Das Mulheres Nas Carreiras De Ciência E Tecnologia No Brasil	Gilda Olinto	Inc.Soc.Brasília	2011
As Mulheres Na Ciência Da Computação	Michelle Pinto Lima	Revista Estudos Feministas	2013
Technology And Feminism: A Strange Couple	Marisela Montenegro Joan Pujol	Revista de Estudios Sociales	2015
A Participação Das Mulheres No Mercado De Trabalho Sob A Perspectiva Da Teoria Da Justiça Social De Nancy Fraser E Dos Conceitos Relativos Ao Trabalho Decente	Claudia Borges Colcernian Maria Inácia D'Ávila Neto Cláudio de São Thiago Cavas	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	2015
Understanding Why Women Are Under-Represented In Science, Technology, Engineering And Mathematics (Stem) Within Higher Education: A Regional Case Study	Michael Christie Maureen O'Neill Kerry Rutter Graham Young Angeline Medland	Production	2017

Gender Differences And Professional Identities In Health And Engineering	Adriane Vieira Alexandre de Pádua Carrieri Plínio Rafael Reis Monteiro Fátima Ferreira Roquete	Bras.Adm.Rev	2017
A Desigualdade De Gênero No Campo Da Tecnologia Da Informação	Tatiele Pereira de Souza	Seminário Internacional Fazendo Gênero	2017
Relações De Gênero E Inovação: Atuação De Mulheres Nos NITs Paulistas	Tatiane Furukawa Liberato Thales Haddad Novaes de Andrade	Revista Estudos Feministas	2018
Participação Feminina Na Pesquisa Sobre Tecnologia Da Informação No Brasil: Grupos De Pesquisa E Produção Científica De Teses E Dissertações	Jussara Ribeiro de Oliveira Livia Coelho Mello Camila Carneiro Dias Rigolin	Cadernos pagu	2018
Female Leadership Talent Development: The Brazilian Context	Renata Muniz Prado	Avances en Psicología Latinoamericana	2018
Mulheres Em Posição De Liderança: Obstáculos E Expectativas De Gênero Em Cargos Gerenciais	Lygia Gonçalves Costa Hryniewicz Maria Amorim Vianna	Cad. EBAPÉ.BR	2018
How Markets Empower Women Innovation And Market Participation Transform Women'S Lives For The Better	Chelsea Follett	Cato Institute's Center for Global Liberty and Prosperity	2018
Tecnologia E Desenvolvimento Social Uma Abordagem Teórica	Vinicius Ferreira Baptista	Perspectivas em Gestão & Conhecimento	2019
Características De Liderança Das Mulheres Empreendedoras Um Estudo De Caso No Setor De Serviços	Fernanda Versiani Mariana Martins Antonio Carvalho Neto	Revista de Administração da UNIMEP.	2019
A Divisão Sociossexual E Racial Do Trabalho No Cenário De Epidemia Do COVID-19: Considerações A Partir De Heleieth Saffioti	Claudia Mazzei Nogueira Rachel Gouveia Passos	Caderno CHH	2020