



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA POLÍTICA
CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Fernanda da Silveira de Souza

Capital da inovação? Mulheres na chefia no setor de TI em Florianópolis

Florianópolis

2023

Fernanda da Silveira de Souza

Capital da inovação? Mulheres na chefia no setor de TI em Florianópolis

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Ciências Sociais do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.
Orientador: Prof.^a Dr.^a Thaís de Souza Lapa

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pela autora, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitário da UFSC.

Souza, Fernanda da Silveira de
Capital da inovação? : Mulheres na chefia no setor de TI em Florianópolis / Fernanda da Silveira de Souza ; orientadora, Thaís de Souza Lapa, 2023.
86 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Graduação em Ciências Sociais, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Ciências Sociais. 2. Divisão sexual do trabalho. 3. Tecnologia da informação. 4. Mulheres. 5. Chefia. I. Lapa, Thaís de Souza. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

Fernanda da Silveira de Souza

Capital da inovação? Mulheres na chefia no setor de TI em Florianópolis

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Ciências Sociais” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Ciências Sociais.

Florianópolis, 06 de julho de 2023.

Prof. Rodrigo da Rosa Bordignon, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof.^a Thaís de Souza Lapa Dr.^a
Orientador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Glaucia Cristina Candian Fraccaro, Dr.(a)
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Luiz Gustavo da Cunha de Souza, Dr.(a)
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos meus amados pais, Silvia e Daniel, que me apoiaram no caminho até aqui. Nós chegamos.

AGRADECIMENTOS

O curso de Ciências Sociais nunca foi uma escolha óbvia, porém sinto que de alguma forma fez muito sentido e contribuiu de forma infinita para quem sou hoje.

Desejo agradecer a todos que puderam tornar essa graduação possível. Em primeiro lugar, aos meus pais que me apoiaram e sempre fizeram o impossível para que eu chegasse até aqui, amo vocês infinitamente.

Também gostaria de agradecer ao meu parceiro, que foi fundamental para a realização desta pesquisa, me apoiando e me acolhendo em todos os momentos.

Agradecimento especial também à minha orientadora, que me guiou desde o projeto de forma gentil, extremamente competente e muito empática com o fato de eu trabalhar e estudar ao mesmo tempo. Não foi fácil.

Aos meus padrinhos e primos Iago e Ana Beatriz, por serem meu apoio em Florianópolis, sou muito grata por ter vocês na minha vida.

À Haiumy e Yasmin, amigas dos tempos de escola que cultivei todos esses anos. Obrigada por estarem comigo por todos esses anos e tudo o que passamos juntas.

Às amigas que fiz em Florianópolis, em especial a Izabel que me deu suporte em muitos momentos difíceis que enfrentei durante a realização deste trabalho e também contribuiu com suas habilidades bibliotecárias.

À todas as mulheres com as quais trabalhei. Naína por se tornar uma amiga e também me dar conselhos e a sugestão de tema inicial da pesquisa. Tade-Ane e Leidiane que me inspiraram na escolha do curso e em iniciar a vida acadêmica.

Às amigas da graduação, que tornaram o caminho mais fácil e leve. Obrigada por todas as trocas.

Por fim, agradeço aos professores do curso, funcionários técnicos-administrativos e à Universidade Federal de Santa Catarina por expandir meus horizontes e me proporcionar um ensino público de qualidade de forma gratuita.

“ele diz: *você tem opiniões fortes como se fosse uma afronta ter ideias tão grandiosas que ele chega a gaguejar - nunca se cale*”

Rupi Kaur (2014)

RESUMO

A presente pesquisa teve como tema a presença de mulheres em cargos de chefia nas empresas de tecnologia da informação, que fazem parte das Verticais de Negócio da Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE) de Florianópolis. O objetivo era verificar se a inovação apresentada no setor tecnológico se estendia para a divisão sexual do trabalho, principalmente para os cargos de chefia. Os conceitos centrais mobilizados para a pesquisa foram: divisão sexual do trabalho, *glass ceiling*, e coexistência entre sexos. Foram utilizados os métodos de revisão de bibliografia de produções acadêmicas anteriores e análise quantitativa. Nesta última etapa foi realizado um mapeamento das empresas que compunham as Verticais de Negócio e criado um banco de dados através da criação de um *script* de programação de consulta aos perfis dos funcionários pelo LinkedIn, que foi posteriormente classificado e analisado. Os dados da análise demonstraram a existência de um teto de vidro que age como um sério obstáculo à ascensão de mulheres em cargos de gerência para os de chefia. Da mesma maneira, foi verificada a presença de janelas de vidro, que por sua vez impedem uma maior ocupação por mulheres de cargos no mesmo nível em áreas técnicas.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho, tecnologia da informação, teto de vidro, Florianópolis.

ABSTRACT

The subject of this research was about the presence of women in leadership positions in information technology companies, which are part of the Business Verticals of the Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE) in Florianópolis. The goal was to verify whether the innovation presented in the technological sector extended to the sexual division of labor, mainly for leadership positions. The main concepts approached were: sexual division of labor, glass ceiling, and the coexistence between genders. Quantitative analysis and review methods of reference materials, such as previous academic productions were used. In the last step, the companies that made up the Business Verticals were mapped out and a database was created containing information about the LinkedIn profiles of its employees through a programming script. The results demonstrated the existence of a glass ceiling that acts as a serious obstacle to the rise of women in managerial positions to those of leadership. Likewise, the presence of glass windows was verified, which in turn prevent women from occupying positions at the same level in technical areas.

Keywords: Sexual division of labor, information technology, glass ceiling, Florianopolis.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Localização da opção consultada no perfil da empresa no LinkedIn.....	32
Figura 2 – Localização do cargo consultado no LinkedIn.....	35
Figura 3 – Localização da seção de Experiência no LinkedIn.....	36
Figura 4 – Quantidade de funcionários por sexo das empresas.....	47
Figura 5 – Quantidade de funcionários por nível hierárquico e sexo das empresas.....	48
Figura 6 – Diferença percentual entre homens e mulheres por nível hierárquico.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Histograma de empresas de Tecnologia que integram a ACATE por quantidade de funcionários(as) (2021-2022).....	33
Tabela 2 – Distribuição de empresas com relação à quantidade de funcionários.....	46
Tabela 3 – Cargo das mulheres que estão na Liderança (nível 1).....	48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Referências selecionadas para análise.....	59
Quadro 2 – Mapeamento das empresas que compõem as verticais da Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE).....	61
Quadro 3 – O quadro mostra quais cargos foram considerados em cada nível da classificação.....	80

LISTA DE SIGLAS

ACATE	Associação Catarinense de Tecnologia
API	<i>Application Programming Interface</i>
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
COO	<i>Chief Operating Officer</i>
CFO	<i>Chief Financial Officer</i>
CPO	<i>Chief People Officer</i>
CPO	<i>Chief Product Officer</i>
CTO	<i>Chief Technology Officer</i>
CMO	<i>Chief Marketing Officer</i>
CCO	<i>Chief Communications Officer</i>
CSO	<i>Chief Security Officer</i>
CII	Condomínio Industrial de Informática
EBTs	Empresas de Base Tecnológica
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICE	Índice de Cidades Empreendedoras
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 MULHERES NO TRABALHO: INSTRUMENTOS E TÉCNICAS	17
3 MULHERES NA TI: TEMPOS NADA “SOFTS”	19
4 MULHERES: A INOVAÇÃO NA CHEFIA DA TI?	22
5 TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EM FLORIANÓPOLIS	25
6 METODOLOGIA	28
6.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	28
6.2 MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA.....	29
6.3 CRIAÇÃO DA BASE DE DADOS DOS FUNCIONÁRIOS.....	30
7 MULHERES DE OUTRAS PESQUISAS: ANÁLISE DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	39
8 MULHERES NA CHEFIA: ANÁLISE DOS RESULTADOS	46
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICE A – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: PESQUISAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE	59
APÊNDICE B – MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DAS VERTICAIS DA ACATE ...	61
APÊNDICE C – CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS CONFORME O NÍVEL	80

1 INTRODUÇÃO

As empresas de tecnologia da informação (TI) de Florianópolis vêm sendo reconhecidas não apenas como tecnológicas, mas também inovadoras. Esta pesquisa busca examinar se esta concepção de inovação se estende à configuração da divisão sexual do trabalho em TI na cidade, ou se é reproduzida uma dinâmica, que vem sendo demonstrada na literatura sobre o tema, de predominância masculina e de limites à participação feminina no setor. O enfoque do estudo é sobre a divisão sexual nos cargos de chefia nestas empresas.

A capital de Santa Catarina, chamada de “Ilha do Silício” - Vale do Silício da América Latina de acordo com o BBC (KING, 2009) – é 4º lugar em faturamento médio nacional e maior pólo em número de empregos diretos no setor por 100 mil habitantes, de acordo com dados da Prefeitura Municipal de Florianópolis para o G1 (FLORIANÓPOLIS, 2019). Por isso, o setor de tecnologia corresponde a 15% do Produto Interno Bruto (PIB) da cidade (INÁCIO, 2023), como demonstram os números:

Entre os anos de 2010 e 2020, o faturamento do setor de tecnologia em *Florianópolis* saltou 568%, passando de menos de R\$ 1 bilhão por ano para R\$ 6,4 bilhões em plena pandemia.

O número de empresas com base tecnológica teve alta ainda maior: 697%, indo de 589 para 3.900 no período.

Essa expansão vertiginosa ajudou com que o PIB per capita da cidade subisse 63% em 10 anos, ao passo que a população cresceu 17%. (ECONOMIA SC, grifos do autor, 2023).

O relatório Tech Report, publicado pelo Observatório ACATE em 2021, realizou uma análise minuciosa do panorama tecnológico, destacando Santa Catarina com o 6º maior faturamento do setor no país. Além disso, o estado também ocupa o 6º lugar nacional em números de empresas e o 3º lugar nacional de receita de empresas, foram R\$ 65,8 mil por colaborador ao ano, sendo que a média é de R\$ 56,2 mil. De acordo com este relatório, a Grande Florianópolis tem o maior número dessas empresas, são 5.760, o que significa um percentual de 32,6%. A região concentra 42,5% do faturamento do setor catarinense, um crescimento de 4,1% com relação ao ano de 2019. Já a cidade de Florianópolis possui a maior taxa de empresas de tecnologia do país: 7,4 empresas por mil habitantes.

No entanto, o estado encontra dificuldades para composição feminina do ecossistema, pois de acordo com Dias (2022), 85% dos sócios e cofundadores em startups são homens.

Aliada à tecnologia, a cidade se tornou também inovadora: “[...] nos últimos anos Florianópolis também marcou sua presença em esfera: a tecnologia e inovação.” (INÁCIO, 2023, on-line). Ao descrever a capital catarinense como *Capital da Inovação*, Santos aponta:

Na representação do movimento de promoção do empreendedorismo e inovação, o

desenvolvimento do setor tecnológico representa não apenas uma alternativa quanto aos rumos do desenvolvimento econômico local, como também um vetor de transformação cultural. A ideia de uma mudança de atitudes por parte dos habitantes, particularmente no que se refere às oportunidades e condições de acesso no mercado de trabalho[...]. (SANTOS, 2017, p. 145)

O Índice de Cidades Empreendedoras (ICE) feito pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e Endeavor de 2023 classificou Florianópolis em 2º lugar no ranking geral e 1º na categoria inovação. Apesar disso, os dados do Tech Report (OBSERVATÓRIO ACATE, 2021) revelaram que os empreendedores de Santa Catarina são predominantemente homens (77,2%) e a participação feminina vem caindo desde o ano de 2015. O mesmo ocorre com os funcionários do setor em âmbito nacional, estadual e na Grande Florianópolis. Apesar de ser a menor diferença percentual entre homens (51,7%) e mulheres (48,3%), a Grande Florianópolis perpetua a predominância masculina, mas não faz distinção na descrição com relação aos cargos. Diante disso, se faz notória a importância de Florianópolis na área tecnológica, juntamente com a questão de participação nos cargos tecnológicos segundo gênero apontada nos dados anteriores, além da necessidade de detalhamento desta participação nos cargos superiores.

Esta caracterização da atual configuração do setor em Florianópolis traz alguns dos elementos que expressam a razão do interesse em pesquisá-lo, aos quais eu adiciono, a seguir, aspectos relacionados à minha própria trajetória que se conectam à área de tecnologia.

Iniciei meu contato com a área através de um estágio, no qual era a primeira funcionária. Uma situação marcante foi no dia em que o meu chefe foi questionado por outro empresário sobre porque escolheu uma mulher para ocupar sua primeira vaga de estágio, como se fosse um requisito inusitado e houvesse necessidade de uma justificativa para tal admissão. Minha inquietação diante desse questionamento, despertou atenção para a ocupação de mulheres em empresas de tecnologia.

Um tempo depois, no *Techstars Startup Weekend Women* Florianópolis, evento voltado para mulheres com intuito de incentivá-las a mostrar projetos de inovação e empreender, foi possível criar coletivamente uma startup. A ideia da empresa consistiu em conectar mulheres que desejavam atuar ou voltar para a área de tecnologia com empresas que buscavam contratar mulheres. A partir dessa experiência, pude perceber, na prática, o quão nítida era a falta de mulheres nesses espaços ditos inovadores, motivo esse que causou, possivelmente, estranheza em gestores perante minha contratação para a vaga no primeiro estágio.

Esse contexto inspirou a temática da presente pesquisa com o questionamento inicial sobre a existência de mulheres que ocupam cargos de chefia nas empresas de Florianópolis. Observa-se que o intuito inicial era o de pesquisar este tema em startups, opção que foi revista

após perceber-se a imensa variedade interna de campos de atuação deste tipo de iniciativa, o que implicou em uma mudança de delimitação para as empresas que atuassem de forma direta com desenvolvimento de software.

Com o desenvolvimento da pesquisa, procurou-se explorar o debate e realizar um estudo teórico e empírico sobre divisão sexual do trabalho, para procurar ir além da divisão geral das atividades de trabalho entre homens e mulheres na tecnologia da informação. Em seguida, examinou-se a dimensão da participação de mulheres em cargos de liderança no setor de TI, tendo em conta ambas características de ser eminentemente masculinizado e tido como inovador na capital de Santa Catarina.

O objeto da presente pesquisa foram empresas inseridas nas verticais de tecnologia da Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE) fortemente presente e atuante em Florianópolis, a qual abrange diferentes setores da economia de forma inovadora através da tecnologia da informação (TI). Foram nestas empresas, portanto, que se realizou o mapeamento da composição por sexo nas funções, a fim de caracterizar a presença feminina em cargos superiores. Adiciona-se também a vantagem epistemológica sobre o objeto através do olhar diferenciado que a pesquisadora obteve, pelo fato de trabalhar no meio de trabalho pesquisado.

No primeiro capítulo, analisou-se a divisão sexual do trabalho conforme proposto pela socióloga do trabalho Danièle Kergoat (2009) e examinou-se como essa divisão afeta o trabalho e a produtividade, com base na antropóloga Tabet (2014).

Conectou-se à divisão do trabalho na área de TI no capítulo seguinte, explorando o conceito de coexistência entre sexos e *glass ceiling* (teto de vidro). No terceiro capítulo, discutiu-se a diferenciação entre áreas *soft* e *hard* com enfoque nos cargos de chefia no campo da TI e como eles operam na divisão sexual do trabalho. Logo após, apresentou-se no quarto capítulo o contexto histórico da ACATE e sua importância no cenário tecnológico de Florianópolis, detalhando cada Vertical de Negócio e suas áreas de atuação.

Em seguida descreveu-se a metodologia adotada, dividida em três etapas: revisão bibliográfica em três plataformas acadêmicas, mapeamento das empresas participantes das Verticais de Negócio da ACATE e criação de um banco de dados por meio de um *script* de programação criado para automatizar consultas no LinkedIn dos funcionários dessas empresas, seguido de uma classificação por hierarquia com Nível 1 referente à cargos de Liderança, Nível 2 para cargos de Gerência e Nível 3 nomeado de Liderados com cargos abaixo dos níveis anteriores para análise posterior.

O sexto capítulo contém uma síntese das pesquisas realizadas na etapa de revisão e

uma breve análise das 16 bibliografias selecionadas. Por fim, no sétimo capítulo analisou-se os resultados da pesquisa, confirmando nas considerações finais, a hipótese de que a inovação não se estendeu para a divisão sexual do trabalho, especialmente em cargos de chefia. Também observou-se a existência de *glass ceiling*, entre o Nível 2 (Gerência) e o Nível 1 (Liderança), indicando que as mulheres conseguem avançar para cargos de gerência, mas encontram barreiras que as impedem de alcançar cargos de liderança.

Coloca-se as seguintes perguntas iniciais: há mulheres ocupando cargos de chefia nesse setor em Florianópolis? Qual a proporção em relação ao número de homens? Correspondem a quantas empresas?

Parte-se da definição de inovação em uma empresa de tecnologia conforme a adotada por Gonçalves *et al.* (2017), para quem a inovação em produtos, processos e sistemas organizacionais acontece quando há capacidade tecnológica combinada com a criatividade das pessoas. Entretanto, é importante ressaltar que não se trata de uma ideia binária de ser ou não uma empresa inovadora, mas sim de um processo contínuo. Essa foi a delimitação adotada no presente trabalho.

O presente trabalho buscou aprofundar e analisar essas questões, a fim de contribuir para atualização de dados sobre a inserção de mulheres no mercado de trabalho das empresas de tecnologia. A questão que procurou-se responder é se a característica da inovação presente na cidade de Florianópolis se apresenta somente no âmbito do desenvolvimento e usos das técnicas, tais como softwares, ou se também se estende para a dimensão dos processos e sistemas organizacionais, inovando a divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, a escolha da cidade de Florianópolis se deu por ser um importante pólo tecnológico da América Latina.

2 MULHERES NO TRABALHO: INSTRUMENTOS E TÉCNICAS

A definição de divisão sexual do trabalho é central nesta pesquisa, pois é através dela que a presença de mulheres no setor de tecnologia foi mobilizada. Ela opera nas relações sociais de sexo e delimita quais são as tarefas destinadas a homens e mulheres, adaptando-as para cada sociedade. Kergoat afirma que há “[...] dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher).” (KERGOAT, 2009, p. 67). Dessa forma, os princípios são socialmente construídos, hierárquicos, mutáveis e não biologicamente derivados.

Mesmo que a discussão da presente pesquisa se concentre no trabalho em áreas de Tecnologia da Informação, em um contexto contemporâneo do capitalismo, é importante observar que há estudos que identificaram haver uma divisão de trabalho entre homens e mulheres já, desde sociedades anteriores ao capitalismo.

Em um destes estudos, a antropóloga Tabet (2014), expõe sua análise feita sobre a existência da diferenciação de acesso e uso de instrumentos técnicos para o trabalho por sexo e sua relação com a divisão sexual do trabalho. Tanto na coleta, caça, pesca, divisão de matérias primas e agricultura há uma construção social da atribuição dos instrumentos para os homens e os determinados para as mulheres. Porém, segundo a autora, os homens têm historicamente detido os instrumentos ou/e armas mais complexas. Por esse motivo, seus trabalhos são privilegiados sobre o das mulheres, segundo o princípio da hierarquização:

Vimos que, nas sociedades de caça e coleta, o monopólio das armas tem uma importância decisiva nas relações entre homens e mulheres: de fato, é na tecnologia que cria as armas e nas próprias armas que ocorrem os progressos mais importantes no campo da mecânica, aqueles que marcam a distância entre instrumentos masculinos e instrumentos femininos, pois nestas sociedades as armas são ao mesmo tempo instrumentos de produção privilegiados. Mas o fator predominante é o *controle da força*, daí a rigorosa interdição do uso de armas pelas mulheres: *a disputa é entre quem tem as armas e quem não as tem*. O poder dos homens sobre as mulheres é garantido pelo monopólio das armas-instrumentos. (TABET, 2014, p. 157, grifo do autor).

Vale ressaltar que a autora caracteriza a predominância masculina como expressão de uma dominação sobre as mulheres por meio da violência. O domínio ocorre pelo monopólio das armas ou através do subaparelhamento, caracterizado pelo controle dos instrumentos complexos e na maioria das vezes, a fabricação dos instrumentos a serem utilizados por elas.

Um ponto a ser destacado no trecho que descreve sobre a agricultura, argumenta como a inclusão do arado foi um marco na divisão do trabalho das sociedades pré-industriais. Por conta da limitação ao acesso desse equipamento pelas mulheres, e a forte tendência de

entregar aos homens os artefatos mais complexos e atividades relacionadas à eles, houve a “[...] a masculinização das atividades ligadas às máquinas.” (TABET, 2014, p. 158). O que também interfere na produtividade das mulheres, pois o acesso aos instrumentos tem um grande peso sobre o rendimento do grupo. Portanto, grupos masculinos acabam sendo considerados “mais produtivos” que grupos femininos.

Esta ideia geral de afastamento das mulheres dos instrumentos e técnicas complexos é aqui mobilizada por trazer uma referência histórica de como em um sentido amplo as relações sociais têm reproduzido uma dinâmica de atribuição do trabalho entre os sexos que não se restringe ao tipo de trabalho que executam, mas que também diz respeito à sua relação com os meios de trabalho e a como a representação social de adequação ou não dos sexos a determinados instrumentos, como as máquinas, contribui na organização da divisão sexual do trabalho.

A seguir, será abordada a conformação da divisão sexual do trabalho especificamente no setor da Tecnologia da Informação.

3 MULHERES NA TI: TEMPOS NADA “SOFTS”

A passagem do trabalho manual para o trabalho por meio de máquinas pode ser relacionada ao processo de transição do trabalho das digitadoras para o trabalho de programadores, conforme descreveu Nunes (2016). Conforme o autor, entre os anos de 1950 e 1960 ocorreu a feminilização da TI, com as atividades de digitação, perfuração e fitotecagem. A partir de 1970, o advento da produção de softwares foi acompanhado de crescente masculinização da área, antes considerada feminina.

Assim como em outras áreas do mercado de trabalho, a TI também conformou, com o tempo, certo “tipo ideal” de trabalhador. De acordo com a socióloga brasileira Castro (2018), o perfil do programador está associado a uma masculinidade de comportamento antissocial e hiperconcentrado nas atribuições diárias. Por esse motivo, a autora destaca o afastamento de mulheres na área, principalmente para tarefas ligadas à programação. Elas atuam na TI, mas raramente no cargo mais técnico e principal da área, o(a) de desenvolvedor(a) de softwares.

Segundo a socióloga francesa Fortino (2009), o conceito de coexistência dos sexos marca a transição de um espaço que é sexualmente segregado, para um em que ambos convivam. Entretanto, “[...] a coexistência dos sexos não é sinônimo de igualdade.” (FORTINO, 2009, p. 46) a exclusão antes sofrida através da segregação, passa a ser uma discriminação através da coexistência. No caso específico do trabalho em TI, apesar da presença das mulheres, pode-se afirmar que é a discriminação que as relega a outros cargos que não são de programação, como apresenta Castro “[...] constantemente dizia-se que era muito difícil encontrar mulheres programadoras e mais fácil encontrá-las nas tarefas de análise, liderança de equipe e cargos de gerência.” (CASTRO, 2018, p. 23).

Na tecnologia as tarefas são divididas em *hards* e *softs*. As primeiras são relacionadas a programação e ocupadas prioritariamente por homens, as últimas se referem a tarefas de gestão e destinadas para mulheres. A ligação da área tecnológica com o masculino faz com que, mesmo nos cargos de chefia que exigem habilidades consideradas femininas - habilidades relacionais, por exemplo - haja uma distinção em termos salariais para chefias de setores *hards* e *softs*, como aponta Nunes:

Mas é no grupo de gerentes/dirigentes que a tradicional diferença se manifesta, mais pronunciada no início (18,8%) e já mais branda, embora ainda significativa, no final (7,7%). Nesse segmento, as variações são mais expressivas, chegando a constituir ciclos de crescimento e decréscimo, mais relevantes para as mulheres. (NUNES, 2016, p. 388)

Rosenfield argumenta que a precarização dos cargos superiores se caracteriza pela “[...] instabilidade, insegurança, incerteza, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco.”

(ROSENFELD, 2011, p. 264) em que tudo é mérito ou responsabilidade do profissional. Porém, esse “mérito” não é visto da mesma forma para homens e mulheres. De acordo com a cientista política americana Guy e a pesquisadora Newman (2004), o trabalho emocional (isto é, que requer habilidades entendidas como emocionais) é reconhecido quando feito por homens, ainda que em áreas consideradas femininas. Entretanto, o reconhecimento “desaparece” quando efetuado por mulheres, porque no caso delas, tais habilidades são consideradas naturais e, portanto, não valorizadas como saber profissional. Castro (2018) discute esta diferença de reconhecimento especificamente nas funções superiores do setor de tecnologia.

A discussão de Guy e Newman (2004), remete ao tema dos requisitos para estar nas chefias, dentro da qual um conceito central para esta pesquisa é o *glass ceiling* ou teto de vidro, que é definido como uma segregação vertical no qual os homens ocupam o topo da hierarquia de cargos. O conceito, como explana Cardoso (2017), é de uma barreira invisível e sutil que impede mulheres de ascender profissionalmente e que foi mobilizado para compreensão da relação do gênero em cargos superiores na tecnologia.

No estudo realizado por Eccel, Flach e Oltramari (2007) com quatro empresas privadas, nenhuma mulher ocupava os cargos de direção ou proprietária, apenas gerência e coordenação de áreas em setores específicos. Mesmo em cargos subordinados, elas se mostraram como minoria, ainda que as empresas afirmem não haver nenhuma restrição quanto à contratação de mulheres.

Podemos fazer relação da empresa citada anteriormente com o estudo apontado por Naff (1994), pois as estatísticas do seu estudo comprovaram que as mulheres recebem o reconhecimento e avaliação de desempenho no trabalho melhores que os homens, além de serem igualmente ambiciosas e dedicadas no trabalho. Os critérios anteriores foram apontados na pesquisa como relevantes para subir de cargo, e ainda que os dados comprovaram que elas superaram os homens, foram desconsideradas para ganhar uma promoção de cargo.

Um ponto a ser destacado na pesquisa de Naff (1994), foi o de que fazer hora extra era importante para ganhar uma promoção. Entretanto, a autora argumenta que não deveria ter tanta influência, visto que os períodos de produtividade demonstraram ser diferentes. Enquanto os homens podem fazer hora extra para compensar a falta de produtividade no horário de trabalho, as mulheres precisam focar para cumprir as tarefas durante o horário de trabalho. Isso porque elas precisam ir embora para cumprirem tarefas domésticas ou de cuidados de crianças e demais dependentes e, desta forma, são descartadas entre as potenciais promoções. Alega-se que isso ocorre tanto com as que não conseguem cumprir esse

parâmetro, quanto com as que apenas aparentam não cumprir. Ou seja, podem haver mulheres que têm disponibilidade de fazer hora extra, mas se essa não for a percepção dos gestores, ela é incluída no grupo que não será promovido.

4 MULHERES: A INOVAÇÃO NA CHEFIA DA TI?

O recorte da presente pesquisa é direcionado para cargos de chefia, pois acredita-se ser uma chave interessante para atualizar e contribuir para o debate acerca da divisão sexual do trabalho no setor de TI. Esse enfoque evidencia em que medida as mulheres estão conseguindo ocupar cargos superiores e coloca em questionamento se de fato as mulheres chegaram aos cargos de liderança.

Estudos sobre mulheres na TI têm demonstrado, conforme expõe Castro (2018), uma associação atualizada entre tecnologia e masculinidade para associar tarefas que a autora caracteriza como *hards* – ou seja, de programação – para homens e *softs* – de análise, design e gestão para mulheres. Entretanto, isso não significa que elas ocupem majoritariamente esses espaços, apenas que são encontradas neles com mais frequência do que na programação.

Sua hipótese para explicar porque isso ocorre é de que há tanto uma barreira de interesse causada pela estereotipação do perfil do programador, quanto o deslocamento dessas mulheres para cargos de chefia no setor. Dessa forma, é reforçada a ideia de que mulheres têm habilidades naturais para gestão e comunicação, conseqüentemente desvalorizando-as. De forma contrária, estas mesmas habilidades em homens são valorizadas pelas empresas através de salários e cursos de pós-graduação.

Nunes (2016) apresenta em seu texto que no Brasil, os perfis profissionais desejados dos cargos de chefia tornaram-se “híbridos” no sentido de contemplar habilidades consideradas femininas de forma inata – cuidado, emoção, comunicação e interação social – nomeadas de *soft skills*, com habilidades masculinizadas, ou *hard skills* – de domínio técnico. Esse perfil é muito mais valorizado quando encontrado em homens, pois estes são considerados “naturalmente” aptos para *hard skills* por terem uma formação na área de TI. Ademais, homens teriam muito mais vantagens em vagas que necessitam de deslocamento, porque em geral não precisam conciliar o trabalho com a maternidade e/ou afazeres domésticos¹.

Entre os cargos de alta posição, também há diferenciação salarial das áreas consideradas *soft* e *hard*, ou seja, “adequadas” para mulheres e homens. De acordo com Castro (2018), a diferença de salários para cargos de direção e gerência entre homens e

¹A responsabilização pelo trabalho doméstico, também é um ponto importante para considerar quando se analisa o lugar que as mulheres e homens ocupam nos empregos, visto que o percentual de mulheres que realizam as atividades domésticas é de 92,1% contra 78,6% dos homens, pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

mulheres era de 6% para Gerência de Produção de Tecnologia da Informação (área considerada *soft*) e 28% para Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação (área considerada *hard*). Esse fato reitera o argumento da valorização dos homens em áreas consideradas *hard*, ou seja, quanto mais técnica a área, mais desigual os salários.

Somado a isso, a possibilidade de trabalhar em casa permitida pela internet e o acesso a dispositivos móveis, abre portas para mesclar vida pessoal e profissional. Isso ocorre, devido “[...] à deslocalização das atividades, uma das características resultantes das possibilidades abertas pela eliminação das barreiras espaciais e temporais no local de trabalho é sua maior intensificação.” (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 124). Combinados, esses requisitos demandam mais tempo do trabalhador, logo, o tipo considerado ideal é “o jovem independente” que não combina com *mulheres com dependentes* (crianças e/ou idosos).

Conforme descreve Tabet (2014), na sociedade Yamana das atividades e técnicas entre homens e mulheres “[...] corresponde igualmente a uma *diferença de tempo livre e de repouso* [...]” (TABET, 2014, p. 123, grifo do autor) e que é fundamental para que o homem consiga se dedicar à atividade intelectual. No caso atual, o tempo que a mulher dedica às atividades domésticas pode corresponder ao tempo que o homem dedica à atividade intelectual no seu trabalho ou tem livre para descanso. Outra corrente de pensamento afirma que há uma desvalorização e não-reconhecimento das tarefas domésticas, que não são consideradas trabalho porque não são pagas (ECCEL; FLACH; OLTRAMARI, 2007).

Dados sobre o uso do tempo pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2018 - mais especificamente sobre a realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas - comprovam porque os homens têm mais tempo:

A situação de ocupação mostrou influenciar menos o tempo que os homens dedicam a afazeres domésticos e cuidados de pessoas: enquanto a média semanal para os ocupados foi de 10,3 horas, para os não ocupados foi de 12,0 horas, uma diferença de 1,7 horas. Já para as mulheres essa diferença foi de 5,1 horas, com média de 18,1 horas para as ocupadas e 23,2 horas para as não ocupadas.

Por outro lado, enquanto as mulheres que não fizeram tais atividades dedicaram 1,8 horas a mais ao mercado de trabalho, os homens que não as fizeram trabalharam 0,4 horas a menos. A diferença na jornada de trabalho entre homens e mulheres que fizeram tarefas domésticas ou cuidados de pessoas foi de 4,8 horas a mais para eles. Já a diferença nas horas dedicadas às tarefas de afazeres e cuidados, entre as pessoas ocupadas, foi 7,8 horas a mais para as mulheres. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018, on-line)

Nesse sentido, é possível observar que tarefas domésticas e cuidados de pessoas não possuem influência sobre o trabalho para os homens, enquanto que para as mulheres há uma grande diferença. A dedicação e tempo necessário delas para essas atividades impacta diretamente na disponibilidade de flexibilização do tempo que elas dispõem.

Consequentemente, afeta a ocupação de cargos de chefia no setor, que exige disponibilidade para resolução de problemas fora do ambiente de trabalho. Isso explicaria, de acordo com parte da literatura, porque o rendimento masculino é maior. Não obstante, questiona-se a extensão da inovação num setor que se apresenta de tal forma em vários aspectos, principalmente quanto aos horários de trabalho. Seria inovador também na divisão sexual do trabalho? Essa pesquisa buscou responder à este questionamento.

5 TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EM FLORIANÓPOLIS

A ideia da tecnologia como sinônimo da inovação vem sendo consolidada na cidade de Florianópolis. É possível notar a importância da área através da predominância das atividades em tecnologia no PIB da cidade, ganhando notoriedade em escala nacional e internacional, traduzida no apelido de “Ilha do Silício”.

Para Santos (2017), a mudança não acontece somente no âmbito econômico, mas também no cultural: “[...] o setor tecnológico aparece como fator crucial na modernização e desenvolvimento, cuja emergência e consolidação teriam resultado em mudanças profundas na vida econômica e cultural [...]” (SANTOS, 2017, p. 146).

O que se coloca em questionamento neste estudo é a abrangência das “mudanças profundas” na cultura. Ainda que o enfoque do autor tenha sido no aumento das perspectivas de atuação no mercado de trabalho em áreas além do turismo, o aspecto cultural é amplo e atinge outros contextos, como por exemplo a divisão sexual do trabalho. Uma das hipóteses deste estudo é justamente investigar se o caráter inovador da tecnologia trouxe alterações também nesse sentido.

Dentre os vários polos tecnológicos presentes na cidade, a Associação Tecnológica de Santa Catarina (ACATE) tem grande relevância. Segundo o próprio site da ACATE (2021a), sua criação se deu em 1986, a partir de 11 empresas que desejavam administrar o Condomínio Industrial de Informática (CII), local das primeiras empresas de tecnologia de Florianópolis. Em 1998, a incubadora MIDI Tecnológico foi criada em parceria com o Serviço de Apoio à Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), a fim de desenvolver empreendedores com habilidades que permitam o crescimento dos seus negócios. Já no ano de 2009 são criadas as Verticais de Negócio, com objetivo de aproximar empresários de um mesmo setor na área de tecnologia.

O ano de 2015, foi marcado pela inauguração do Centro de Inovação ACATE Primavera e o ano de 2017 pelo início do Linklab e do Programa ACATE Startups, beneficiando empresas com valores de aluguéis diferenciados, isenção de mensalidade e aproximação de médias e grandes empresas. Com a pandemia em 2020, iniciaram projetos para liberação de crédito para empresas. No ano seguinte, criou o programa *DEVInHouse* para capacitação de desenvolvedores de software, a fim de suprir a mão de obra das empresas associadas (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2021).

Desde a sua criação, a Associação procurou estruturar a área de tecnologia e unir as empresas para somar esforços, união essa que incentivou a aprovação de uma série de isenções fiscais pela prefeitura. A organização desde o princípio fomentou a representação das

empresas de tecnologia frente aos poderes públicos, mas também foi muito importante no cenário social e cultural:

Nesse sentido, entre os mecanismos formalmente instituídos visando à constituição de redes de relacionamento e maior interação entre empresários destaca-se, por exemplo, as Verticais de Negócios da ACATE, que consistem em reuniões de empresários associados dum mesmo segmento tecnológico para a troca de informações que objetivem a expansão dos respectivos mercados. (ACATE *apud* SANTOS, 2017, p. 166).

O presente trabalho identificou que a ACATE definiu 11 Verticais de Negócio para representar as principais áreas de atuação das empresas de tecnologia. Somente em 2021, elas tiveram um crescimento de 52,5% em empresas aderidas, o que significou em termos absolutos 450 novas empresas. (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2021b). São números que demonstram a abrangência e crescimento cada vez maior das Verticais.

De acordo com ACATE (2023l), o programa permite à empresa o contato com figuras importantes da área, além da troca de experiência, acesso aos conteúdos, oportunidades e ganho de visibilidade. As Verticais estão divididas da seguinte forma: 1) Agtech; 2) Construtech; 3) Educação; 4) Energia; 5) Fintech; 6) Manufatura 4.0; 7) Peopletech; 8) Saúde; 9) Security Tech; 10) Smart Cities e 11) Varejo. Realizo, a seguir, uma descrição sintética de cada uma delas:

A Vertical Agtech concentra empresas que desenvolvem sistemas para gestão do agronegócio, como as propriedades rurais (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023a). Já a Construtech, reúne empresas com soluções para a área de construção civil e imobiliária (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023b). A Vertical de Educação é composta por empresas com “[...] produtos e serviços em áreas como ambiente virtual de aprendizagem, aplicações de conteúdo para ensino à distância, sistema de avaliação e gestão acadêmica, aplicativos mobile, soluções de tutoria e vários outros projetos.” (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023c).

A Vertical de Energia, agrupa sistemas e ferramentas para análise de dados, redução de custos ou otimização de recursos (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023d). Na Fintech, estão presentes empresas de diversos âmbitos do setor financeiro, desde o privado até o público (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023e). Na Manufatura 4.0, se encontram empresas responsáveis por “[...] sistemas de gestão, automação e controle, rastreabilidade, controle de produção e tecnologias como laser [...]” (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023f).

A Peopletech, engloba empresas do ramo de gestão de pessoas para sistemas de

análise de dados, treinamentos, gestão de contratação, satisfação dos trabalhadores e da organização, trabalho remoto e tudo que se conecta com esse mercado (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023g). Somam-se à Vertical de Saúde empresas que utilizam dados e sistemas de gestão de diferentes formas na medicina (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023h).

A Security Tech reúne empresas de tecnologia que atuam na segurança pública, cibernética e de patrimônios, seja no controle de acessos ou monitoramento de imagens e alarmes (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023i). Empresas focadas na criação de cidades com mais tecnologia integrada aos seus cidadãos, governo e espaços fazem parte da Vertical Smart Cities (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023j). Por fim, a Vertical Varejo concentra empresas com diversos sistemas voltados ao setor de varejo, seja na gestão, comercialização ou logística (ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA, 2023k).

Este estudo levou em consideração as empresas que faziam parte das Verticais de Negócio da ACATE no momento da coleta de dados, isto é, em 2022. Esse recorte das empresas que compõem as Verticais de Negócio foi feito dada a relevância e abrangência nacional e internacional da instituição e viabilidade da pesquisa.

6 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho, inicialmente, realizou-se um levantamento de bibliografia sobre divisão sexual do trabalho e trabalho, a fim de conhecer análises já publicadas sobre o tema, inclusive pesquisas que serviriam de base na análise. Esta primeira etapa teve como objetivo conhecer resultados já publicados sobre o tema e selecionar pesquisas que serviram de referência mais direta ao presente estudo, como descrito no subcapítulo 6.1. Registro inicialmente, que a metodologia utilizada nesta pesquisa difere daquelas encontradas na revisão bibliográfica realizada e do tradicional modelo de pesquisa na área das ciências humanas.

Na segunda etapa, iniciou-se o mapeamento de empresas de tecnologia, que operam diretamente com softwares e fazem parte das Verticais de Negócio da ACATE (Associação Catarinense de Tecnologia). Esta etapa, descrita no subcapítulo 6.2, foi necessária dado que as informações não estavam concentradas num único conjunto de dados e nem disponíveis para acesso público. A escolha desse recorte de pesquisa foi feita devido a importância da ACATE como um órgão empresarial essencial do setor de tecnologia no estado de Santa Catarina, no país e internacionalmente.

Para atingir os objetivos propostos na pesquisa de identificar a dinâmica da divisão sexual do trabalho em tecnologia da informação, sobretudo expressa na presença da mulheres em cargos de chefia, foi fundamental criar uma base de dados apresentada no subcapítulo 6.3, pois verificou-se a inexistência de um banco de informações que pudesse ser consultado e analisado.

Por fim, foi realizada uma análise dos dados produzidos, à luz da bibliografia estudada.

6.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para verificar o que já foi produzido cientificamente sobre o tema da pesquisa, fez-se um amplo levantamento bibliográfico com uso de três plataformas de pesquisas: Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). As palavras-chave utilizadas nas combinações das pesquisas foram: *tecnologia da informação, trabalho informacional, teto de vidro, telhado de vidro, segregação vertical por gênero, segregação vertical por sexo, chefia, cargos superiores, gênero, mulher, Florianópolis e Santa Catarina*. Todas as palavras foram pesquisadas entre aspas para que a busca fosse mais

precisa, juntamente com filtros selecionados para publicações em português entre o período de 2010 à 2021 verificados detalhadamente. O recorte temporal foi feito com base na pesquisa de Santos (2017) que apresentou um número mais expressivo de empresas de tecnologia em Florianópolis durante esse período.

Sendo assim, na plataforma Scielo foram encontrados 53 resultados, no Google Acadêmico 1.814 resultados e na BDTD 753 resultados (sendo que desses, vários artigos se repetiam conforme a combinação das palavras). A maioria foi descartada pelo título, pois não tinha relação direta ou indireta com os temas de interesse desta pesquisa.

Entretanto foram encontradas muitas pesquisas, principalmente no Google Acadêmico, sobre a presença de mulheres na tecnologia da informação em âmbito acadêmico – na área de pesquisa ou docência – e poucas voltadas para o mercado de trabalho do setor privado. Quanto às pesquisas sobre mulheres em cargos superiores, eram mais gerais do que específicas sobre a área tecnológica.

6.2 MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA

Esta etapa teve como objetivo mapear quais empresas faziam parte de cada Vertical de Negócio da ACATE. Houve muitas dificuldades para encontrar as empresas, pois o site oficial da instituição faz uma breve descrição, mas não apresenta a lista exata de empresas. Dessa forma, o primeiro mapeamento feito em julho de 2021 tomou como base um mapa das verticais de 2021, na época disponível no site do Observatório da ACATE (2021) - criado para disponibilizar dados sobre a Associação. O mapa separava as empresas por Verticais, porém só havia a logo para identificação de cada empresa. Portanto, uma busca através da logo precisou ser feita para encontrar o nome de cada uma e posteriormente organizá-las em uma planilha.

Entretanto, havia muita inconsistência de informações, pois o site da ACATE continha a descrição de 11 Verticais e não apresentava muitos dados sobre quais empresas que as compunham. Já na consulta ao site do Observatório ACATE foi possível visualizar 13 Verticais: Energia, Economia Criativa, Segurança, Saúde, Fintech, Smart Cities, Varejo, Peopletech, Educação, Construtech, IoT, Manufatura, Agronegócio. Desse modo, constatou-se que o mapa utilizado no primeiro levantamento estava obsoleto.

A listagem do Observatório foi testada para verificar a viabilidade de fazer o mapeamento de todas as empresas que compõem as Verticais da ACATE no tempo que dispunha. Iniciou-se o processo de testagem pela Vertical de Economia Criativa, pois possuía

o menor número de empresas.

6.3 CRIAÇÃO DA BASE DE DADOS DOS FUNCIONÁRIOS

Na terceira etapa da construção da base de dados, objetivou-se obter a relação com o nome de todos os funcionários das Verticais de Negócios e seus respectivos cargos. Verificou-se que a coleta manual de cada funcionário para cada empresa demandaria muito tempo e seria possivelmente inviável dentro do prazo que dispunha. Por esse motivo, solicitou-se a colaboração de um parceiro profissional de TI para desenvolver um software de coleta de dados no LinkedIn.

Utilizou-se a rede social LinkedIn (<https://www.linkedin.com/>) como referência para coleta de dados sobre os(as) funcionários(as) das empresas selecionadas em decorrência do seu amplo uso dentro do contexto empresarial na área de Tecnologia. Além de reunir as informações essenciais à pesquisa de maneira ágil e acessível, adiciona credibilidade aos dados ali encontrados, pois foram preenchidos pelos próprios funcionários.

Ao acessar o perfil do Grupo Nexxees², a primeira empresa da Vertical selecionada, o primeiro caminho foi o acesso pela aba “Pessoas”, que concentra perfis dos(as) funcionários(as). Essa informação seria utilizada para fazer o mapeamento do tamanho da empresa, quantidade de funcionários(as), quantidade de cargos de chefia e quantidade de homens e mulheres. Acessando a referida aba, há opções de filtragem dos(as) funcionários(as) por local onde moram, instituição que estudaram, em qual área trabalham, seus cursos de graduação, competências e como a pessoa se conecta com quem está acessando a página.

De início, a primeira tentativa utilizar o filtro da área em que os(as) funcionários(as) trabalham e compilar tudo em uma planilha. A divisão do próprio LinkedIn seria entre os setores da empresa (Marketing, TI, Suporte, etc.) seria utilizada para contabilizar a quantidade de funcionários(as). Porém, percebeu-se que a mesma pessoa poderia estar em mais de um setor, inviabilizando a contagem única necessária para a análise dos dados.

Decidiu-se por outro caminho de coleta, através do clique na opção disponível na página inicial do perfil da empresa que direciona para uma nova página com uma lista dos perfis. Entretanto, essa segunda tentativa não foi efetiva, visto que não mostrava a informação

²Descrevo esta situação como exemplo de algo que se repetiu várias vezes ao longo do processo de construção do mapeamento das empresas. A primeira empresa da vertical de Economia Criativa era a Nexxera e ao procurar no LinkedIn seu perfil não foi encontrado. O site da ACATE ficou fora do ar por alguns dias, então ao fazer uma busca mais detalhada pelo Google, descobriu-se que a empresa mudou o nome de Grupo Nexxera para Grupo Nexxees. Por esse motivo, não foi possível localizá-la no primeiro momento no LinkedIn e isso se repetiu várias vezes ao longo do processo de construção do mapeamento.

do cargo do perfil numa mesma página e nem se a pessoa estava atualmente na empresa. De modo que, para coletar os dados manualmente, seria necessário abrir cada um dos perfis individualmente.

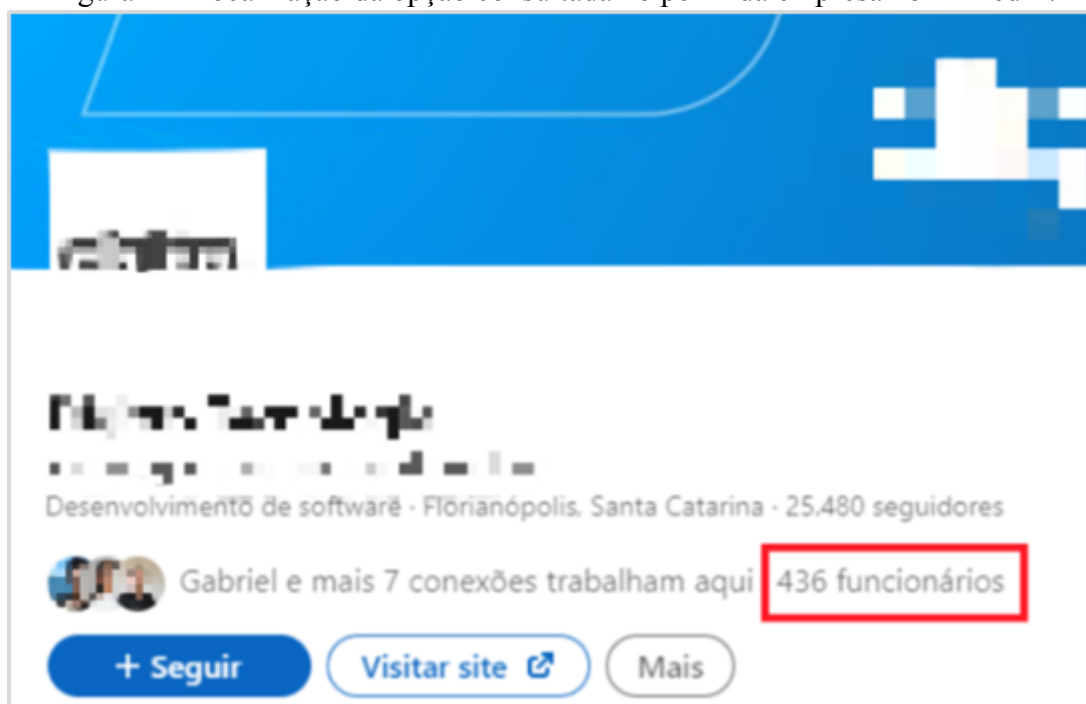
A fim de otimizar o tempo, testou-se uma terceira alternativa. O nome da empresa foi colocado diretamente na barra de busca geral da plataforma e o filtro de “Pessoa” foi selecionado. Dessa forma, obteve-se um número maior de pessoas que o informado no perfil da empresa e já aparecia a informação do nome do cargo e se ele era atual ou anterior num mesmo local. Alguns perfis que não tinham essa informação, foi necessário abri-los e consultá-los de forma individual. Foram consideradas apenas as pessoas que estavam na empresa no momento da consulta.

No processo de desenvolver a pesquisa, surgiram outras dificuldades metodológicas. Ao chegar na página 18 da lista de perfis pesquisados, a plataforma bloqueou o acesso indicando que o limite de consulta mensal havia sido atingido, pois a conta era gratuita. Por esse motivo, foi preciso fazer a assinatura do plano *Premium* da plataforma para continuar a coleta. Ao voltar para continuar na página da consulta, a ordem dos perfis foi alterada e o trabalho feito foi novamente perdido, sendo necessário recomeçá-lo para que cada perfil tivesse contagem única.

Por fim, a segunda tentativa de acessar a lista de funcionários(as) diretamente pelo perfil da empresa foi escolhida, pois era a melhor opção dentre as possíveis com relação ao tempo disponível para a consulta e porque verificou-se que a busca geral da plataforma mostrava menos perfis trabalhando atualmente na empresa. Realizou-se a consulta do restante das empresas da Vertical de Economia Criativa com os passos a seguir: procurou-se a empresa através do buscador Google ³para acessar a página do perfil da empresa no LinkedIn e nela a opção da quantidade de funcionários(as) conforme Figura 1. Há disparidade entre o número total da empresa e o número total da classificação por algumas vezes essa consulta exibir menos resultados. Isso ocorre, porque alguns perfis bloqueiam a exibição em buscas ou por exibir perfis que não eram de funcionários(as) daquela empresa.

³Ponto outra situação no momento da consulta de cada empresa, houve empresas eliminadas do mapeamento porque haviam encerrado as atividades. Também houve uma empresa - BERGMANN Soft - que só possuía 1 funcionário(a), sendo o próprio dono, então foi necessária a consulta na Receita Federal para saber se a empresa ainda estava ativa.

Figura 1 – Localização da opção consultada no perfil da empresa no LinkedIn.



Fonte: Dígito Tecnologia (2022).

No intuito de obter a primeira parte da base de dados confiável, foi necessário buscar uma lista atualizada das Verticais de Negócio. Uma empresária no qual a pesquisadora já tinha um contato prévio e que fazia parte da Vertical Educação foi acionada, a fim de localizar um contato que fornecesse informações confiáveis diretamente da ACATE. Feito o contato, a responsável forneceu uma série de links contendo os catálogos atualizados de cada Vertical. O mapeamento necessitou novamente ser atualizado, pois o número de verticais diminuiu de 13 para 11 e muitas empresas que estavam no mapeamento anterior já não faziam mais parte da listagem. A partir daí, foram coletados e organizados os nomes e websites de cada empresa em cada Vertical, manualmente, finalizando em 2022 a primeira parte da base de dados, como consta no Apêndice B.

Ao todo, a planilha do mapeamento continha os nomes de 523 empresas, sendo que a mesma poderia estar listada em mais de uma Vertical, pois seguia o formato disponibilizado pela própria ACATE. Filtrando os casos repetidos, foram contabilizadas 438 empresas. Deste total foram excluídas as empresas que não possuíam uma página no LinkedIn, reduzindo o total considerado a analisar para 393 empresas.

Foi realizado um levantamento pelo software para saber a quantidade de funcionários(as) que cada empresa possuía no período de consulta e extração dos dados, o qual ocorreu entre dezembro de 2021 e março de 2022. Devido à grande quantidade de

empresas pré-selecionadas (393), os dados adquiridos foram usados para agrupar as empresas com base na construção de um histograma (Tabela 1). Assim foi possível identificar qual grupo possuía mais empresas, como também o quanto esse grupo representava do todo. Desta maneira, foi constatado que o grupo contendo empresas com até 150 funcionários(as) representava cerca de 86% da amostra, ou seja, 337 empresas de 393:

Tabela 1 – Histograma de empresas de Tecnologia que integram a ACATE por quantidade de funcionários(as) (2021-2022).

Quantidade de funcionários(as) (faixa)	Quantidade de empresas
[1-50]	275.0
[50-100]	42.0
[100-150]	20.0
[150-200]	9.0
[200-250]	5.0
[250-300]	4.0
[300-350]	6.0
[350-400]	5.0
[400-450]	3.0
[450-500]	1.0
[500-550]	2.0
[550-600]	1.0
[600-650]	1.0
[650-700]	3.0
[700-750]	0.0
[750-800]	3.0
[800-850]	0.0
[850-900]	0.0
[900-950]	1.0
[950-1000]	0.0

[1000-5000]	9.0
[5000-10000]	2.0
[10000-50000]	1.0

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Durante a execução da coleta dos dados, esse número sofreu mais uma redução pelo mesmo motivo: algumas das empresas selecionadas não possuíam vínculo com o LinkedIn, alterando o número de 337 para 310 empresas⁴, que representam o recorte finalmente definido da presente pesquisa.

Após a seleção, a coleta pelo software foi efetuada pelo mesmo caminho que havia sido feita manualmente, através da opção “funcionários” da plataforma LinkedIn, como indicado na Figura 1, que levava à uma lista dos(as) funcionários(as) de cada uma das empresas. A partir dessa listagem foi executada a coleta dos dados de cada funcionário(a), por meio do acesso ao perfil de cada um(a).

Grande parte dessa coleta foi executada de maneira automática através da técnica conhecida como *web scrapping* (raspagem de rede, em tradução livre), em que um software se direciona ao website em questão e colhe as informações de interesse, salvando-as no computador em que é executado para posterior análise⁵.

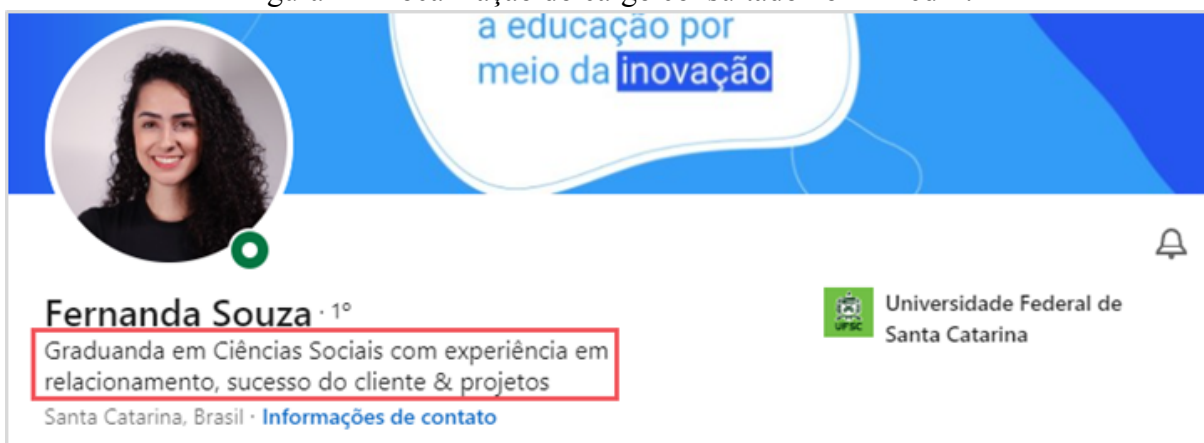
O software utilizado na pesquisa foi escrito em linguagem Python (versão 3.10)⁶. O navegador utilizado foi o Google Chrome (versão 102.0.5005.63), disponível em <https://chromedriver.chromium.org/downloads>. Essa linguagem de programação foi escolhida por possuir bibliotecas que foram desenvolvidas para os métodos de coleta e análise exploratória de dados mais utilizados atualmente. Para cada funcionário(a) da empresa, foram coletados o endereço da página (*url*), o nome da pessoa e o cargo atual localizado logo abaixo do nome, como mostra a Figura 2:

⁴Isso pode ter ocorrido devido ao fato que essas consultas foram feitas em intervalos de tempo distintos

⁵Para a aplicação dessa técnica no site do LinkedIn, foi preciso tornar a conta *premium*, pois o site restringe a quantidade de perfis que um usuário comum pode acessar. Ainda assim, o site pode bloquear o acesso do usuário temporariamente quando este acessa muitas páginas em um curto intervalo de tempo, o que de fato aconteceu. Esse ocorrido acabou atrasando a realização da pesquisa em alguns dias até que o acesso à conta foi liberado.

⁶Cujo código (script) encontra-se, no momento em que esta pesquisa foi finalizada, em processo de registro junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), providenciado pelo Departamento de Inovação (Sinova) da Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação (Propesq) da Universidade Federal de Santa Catarina.

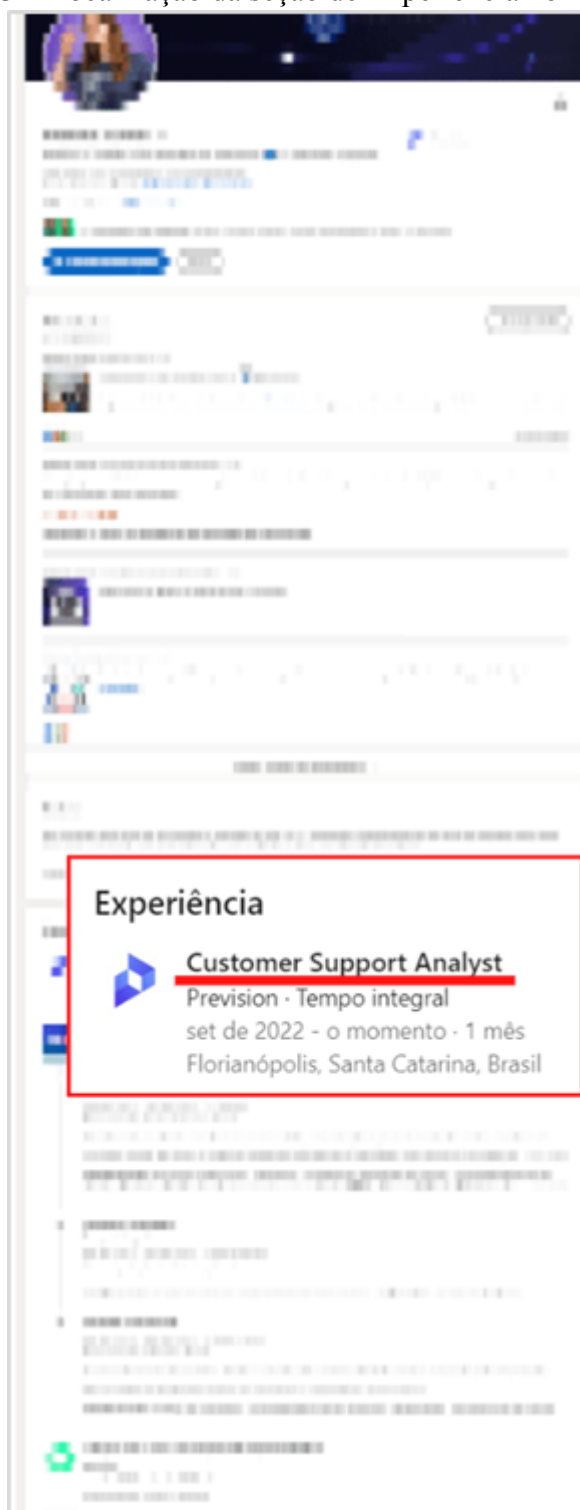
Figura 2 – Localização do cargo consultado no LinkedIn.



Fonte: Souza (2022).

Esses dados foram salvos em uma planilha criada para cada empresa consultada individualmente. Ao fim do procedimento foi feita uma conferência manual dos dados, no sentido de localizar e remover informações aparentemente incorretas, sobretudo em relação ao cargo do(a) funcionário(a). Nesses casos, os erros foram corrigidos considerando o cargo descrito na seção de 'Experiência' localizado no meio da página, como mostrado na Figura 3:

Figura 3 – Localização da seção de Experiência no LinkedIn.



Fonte: Turrisi (2022).

Essa verificação foi necessária pois o software desenvolvido não foi capaz de coletar a informação diretamente do campo "Experiência", devido a forma como o LinkedIn possibilita aos usuários dispor as informações no seu perfil. Além disso, não foi possível coletar as

informações de todas as pessoas pois algumas não tinham seu perfil acessível ao público.

Com esta base de dados construída, teve início finalmente o procedimento de classificação dos(as) funcionários(as) quanto ao sexo e quanto ao nível do cargo de acordo com uma categorização criada pela autora. Os cargos foram divididos em 3 níveis gerais: 1 - Liderança, 2 - Gerência e 3 - Liderados(as). Essa escolha foi feita pois há inúmeras nomenclaturas para os mesmos cargos⁷ nas diferentes empresas que representam a mesma hierarquia. Vale registrar que para os objetivos da pesquisa, fazia mais sentido esta classificação por categorias, que agrupava pessoas em posição hierárquica similar, em razão de buscar a presença de mulheres em cargos de chefia, fossem elas chefias superiores ou intermediárias.

Ao todo, foram classificadas 96 empresas manualmente, que empregavam um total de 2.052 funcionários(as). A classificação do sexo foi feita conforme o nome contido na planilha e do ranking conforme o cargo. Quando havia dúvidas a respeito de alguma das informações, o link do perfil da pessoa era consultado⁸.

O preenchimento do sexo nas planilhas foi dividido entre F de feminino e M de masculino. Já para o ranking, foi atribuída uma numeração para classificações diferentes: 1, 2 e 3. Para os cargos mais elevados relacionados com liderança, foi atribuído o número 1; para cargos intermediários, mas que ainda possuem subalternos e liderados, 2; para cargos que são subordinados, 3. Os cargos de cada uma dessas classificações estão listados no Apêndice C.

Após a primeira etapa de classificação manual, foi empregado outro software (IBGE, 2023) para classificar o restante dos(as) funcionários(as) com base nas informações daqueles já classificados. Para isso, o software coletou os nomes e os cargos dessas pessoas e os armazenou em listas separadas por sexo e por classificação de cargo. Após essa coleta, foram removidas as inconsistências dessas listas para que elas pudessem ser empregadas na classificação automática.

Esse processo foi feito através da verificação da presença do primeiro nome do(a) funcionário(a) a ser classificado em cada uma das listas de nomes. Se o nome estivesse presente na lista dos nomes do sexo masculino, essa pessoa era classificada como “M”; Se fosse do sexo feminino, seria “F”; Caso o nome estivesse presente nas duas listas ou em

⁷A título de curiosidade, na área da Tecnologia os cargos são nomeados geralmente em inglês. Também a localidade das empresas por ser uma área que possibilita trabalho remoto, não precisa ter a matriz em Florianópolis para ser considerada associada da ACATE.

⁸A classificação de sexo da pesquisa foi feita a partir do que estava disponível no LinkedIn no momento da coleta. Não foi utilizado gênero ou identidade de gênero, entretanto existe a opção no perfil de inserir o pronome que a pessoa se identifica, mas nem todos os perfis informam. Algumas das limitações foram de perfis que não apresentavam foto ou o cargo não continha detalhes, esses casos não foram classificados.

nenhuma, essa pessoa não era classificada automaticamente e a sua classificação era feita posteriormente. A classificação dos(as) funcionários(as) quanto ao nível hierárquico do posto de trabalho, por sua vez, foi feita de forma semelhante.

Para os(as) funcionários(as) que não haviam sido classificados quanto ao sexo até aquele momento (manualmente ou pelo software), foi empregado um outro método, o qual consistiu em utilizar uma base de dados derivada do censo realizado pelo IBGE em 2010, que contém informações básicas sobre a população, como o nome, seu sexo e o local de nascimento. A consulta a esses dados foi feita utilizando uma API (*Application Programming Interface* ou Interface de Programação de Aplicativos), a qual consiste em uma interface que permite a comunicação entre dois sistemas distintos. A documentação que detalha como esses dados podem ser utilizados encontra-se disponível no site do IBGE (2023).

Esse método consulta a frequência de pessoas de cada sexo dado um determinado nome e retorna o seu sexo caso a quantidade de pessoas de um sexo seja superior em até 95% à quantidade do outro, ou seja, comparando a diferença entre as quantidades utilizando um nível de significância de 95%. Para as pessoas em que essa diferença não foi significativa segundo o nível determinado, a classificação foi feita manualmente após o uso do software.

7 MULHERES DE OUTRAS PESQUISAS: ANÁLISE DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A fim de sistematizar a produção científica acerca do tema da presente pesquisa, foram selecionadas 16 pesquisas que se encontram no Apêndice A e estão incluídas diretamente nos três eixos procurados: bibliografia sobre gênero e tecnologia da informação; trabalhadores de tecnologia da informação em cargos superiores e o setor de tecnologia em Florianópolis. Foram feitas análises a partir da leitura dos trabalhos, que estão descritos a seguir e serviram de referência para as análises dos resultados obtidos no banco de dados feito por um *script* de programação construído para esta pesquisa.

Eduardo de Lima e Carlos Garcia (2014) utiliza da teoria do teto de vidro numa análise quantitativa, para expor as diferenças de gênero entre os profissionais da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) em empresas paulistas e a dinâmica da ascensão profissional da mulher, que ainda ocupa cargos inferiores aos homens e tem grau de mobilidade menor principalmente para cargos elevados. Bárbara Castro (2013), mapeou através de entrevistas em Campinas e São Paulo, estratégias utilizadas por mulheres para justificar o ingresso e permanência na Tecnologia da Informação. As principais estratégias adotadas pela autora foram o apagamento de gênero e o empoderamento por meio da naturalização de competências e habilidades, com base nas teorias de performatividade de Elisabeth Kelan e análise do discurso de Judith Butler (CASTRO, 2013). Já Julia Boze (2019) procurou compreender as causas e as formas de manifestação da sub representatividade das mulheres em cargos de liderança em duas empresas privadas do Espírito Santo, essas não do setor de TI, porém a pesquisa também foi conduzida à luz da teoria do teto de vidro e por meio de entrevistas.

A permanência das mulheres na TI foi o objeto de estudo de Giulia Machado (2020), que aplicou sete entrevistas semiestruturadas em Florianópolis e concluiu que o apoio da família e amigos, dá suporte para superar o ambiente ainda hostil e masculino, a fim de torná-lo mais acolhedor para mais mulheres. Andreia Cardoso (2017), utilizou questionários e partiu da teoria do teto de vidro para investigar as ações das mulheres da área de TIC frente à convivência em ambientes predominantemente masculinos e a barreira invisível que trata a teoria. Diante de contextos variados, concluiu que apesar de estarem em lugares desfavoráveis, elas ainda buscavam por ascensão profissional.

Hayashi *et al* (2007) fizeram uma análise sobre a presença de mulheres na ciência e tecnologia nacional. Embora a participação feminina tenha se elevado na ciência com o passar

do tempo, ela ainda é menor em posições universitárias superiores e o teto de vidro também é citado na pesquisa como fenômeno que impede sua ascensão. Zapata *et al* (2017) abordaram o conceito de exclusão digital de gênero para mulheres na TIC e suas características juntamente com o mercado de trabalho. A pesquisa feita por Bianca Franco, Aimar Lopes e Vivaldo Breternitz (2019) interrogou mulheres, a fim de saber se elas se sentiam prejudicadas no crescimento profissional em função do gênero. Como resultado, 72% das entrevistadas afirmaram que se sentiram prejudicadas, porém 90% gostam de atuar na área.

Flávio da Silva (2017) abordou a entrada e permanência na TI analisando por meio de entrevistas o ingresso em cursos e mercado de trabalho em Goiás, confirmando a segregação de gênero. Sua conclusão foi que as estruturas societárias asseguram a segregação ocupacional. A identidade e trabalho dos profissionais de desenvolvimento de software foi o tema da tese de Tatiele de Souza (2016), que identificou nas entrevistas uma identidade pautada no profissional de TI, com representações sociais ligadas ao masculino e baixa presença de mulheres em geral. Já a análise da relação entre trabalho e família revelou desigualdades, pois as mulheres dedicam mais horas no serviço doméstico.

A dissertação de Patrícia Felisberto (2021), trata sobre desigualdade de gênero na TIC em âmbito acadêmico e corporativo. A pesquisa demonstrou como as desigualdades influenciam na escolha e desempenho da profissão e como há aceitação da hegemonia masculina e naturalização dos papéis de gênero entre os entrevistados. No mesmo sentido, Daiani Fagundes (2017) averiguou sobre a influência do gênero na trajetória profissional das trabalhadoras de TI. Observou que os pontos de influência do gênero sobre as entrevistadas foram sobre maternidade, divisão sexual do trabalho e experiência profissional com situações de discriminação, desigualdade, assédio, estereótipo e teto de vidro.

Karine Guimarães (2011), utilizou de entrevistas com mulheres que ocupam cargos de chefia de uma empresa de TI de Brasília para investigar as estratégias para conquistar e manter seus cargos. Por meio da metodologia de análise de conteúdo, os resultados mostraram entre as entrevistadas competitividade feminina, recusa à uma posição de sofrimento, masculinidade absorvida e corpo feminino visto como obstáculo. Cristiane Iata (2020) também tratou das mulheres em cargos de liderança na TI em Florianópolis, os facilitadores e os entraves do processo. Ao realizar as entrevistas abordou os motivos do ingresso, o desejo de liderar, fatores sociais e individuais que influenciaram suas trajetórias e o que utilizaram para ultrapassar as barreiras.

Francielle Camargo (2019), analisou o impedimento da entrada e permanência de mulheres na TI, também sua inserção e atuação na cidade de Porto Alegre. Após as

entrevistas, ficou constatado que existe uma diferença de gênero significativa tanto na academia quanto nas empresas, levando à desistência, discriminação e situação subalterna. Rafaela do Nascimento (2019) ao analisar uma empresa de TI de Recife constatou por intermédio de entrevista, que mesmo a gestão tendo conhecimento sobre diversidade, na prática atua na dissolução de diferenças dificultando o acesso de minorias - incluindo mulheres - a cargos de chefia e liderança.

A maioria das pesquisas recorreu ao conceito de teto de vidro, também presente nesta pesquisa. Entretanto, onze pesquisas tiveram metodologia de caráter qualitativo, através de entrevistas semiestruturadas. Por esse motivo é interessante a abordagem quantitativa da atual pesquisa, pois usa um método diferenciado, que, acredita-se, pode ser utilizado como referência para estudos futuros sobre o tema.

Referente à Florianópolis, só foram encontradas três pesquisas, a de Machado (2020), Fagundes (2017) e Iata (2020). Essa última também foi escolhida para leitura integral, por estar mais próxima ao tema da pesquisa atual, juntamente com Guimarães (2011) por tratar especificamente sobre mulheres em cargos de liderança na área de TI.

A pesquisa de Machado (2020) se faz importante porque além de ser feita com recorte em Florianópolis, apenas uma de suas entrevistadas está num nível hierárquico de cargo acima das demais gerências. O enfoque das análises de dados foi indutivo e a pesquisadora classificou o estudo como descritivo e estudo de caso múltiplo. Seu principal objetivo era identificar os desafios e as causas da presença das mulheres na área de TI e as ações que promovem a inserção delas na área. As sete entrevistas tiveram dois enfoques: acadêmico e profissional, com discussão de resultados sobre a causa da baixa participação feminina, as barreiras impostas para elas, suas motivações para seguirem na área e as iniciativas que promovem inserção.

A desproporção entre mulheres e homens nos cursos de graduação, elevada evasão, baixa representatividade e dificuldade de inserção no curso foram apontadas por Machado (2020) como causas da baixa participação delas na TI. A ocupação feminina dos setores de marketing e administrativo foram confirmadas pelas entrevistadas, assim como a pequena presença das mesmas a nível de gerência.

Conforme Machado (2020), o preconceito de colegas e professores foi a barreira unânime levantada nas entrevistas para inserção de mulheres. Demonstração disso foi o relato da entrevistada sobre a dificuldade de ganhar respeito numa área considerada masculina e o desrespeito por parte de professores com atitudes machistas, algo relatado mais de uma vez:

“(...) a Entrevistada VI que exercia um cargo de gerência pontuou a dificuldade que

ela sentia de que as pessoas aceitassem a sua opinião. Ela conta que teve alguns casos que foi preciso um homem confirmar o que ela tinha dito para que a pessoa aceitasse a opinião dela” (MACHADO, 2020, p. 40).

Além disso, a insegurança em processos seletivos e falta de representatividade também foram pontos considerados como barreiras. No estudo, não foi relatada nenhuma facilidade por ser mulher ao se trabalhar no setor, porém destacou-se que o apoio familiar e de amigos, tal como a construção de uma rede de mulheres, foram fatores que contribuíram para suas trajetórias. Sobre a promoção de inserção, as entrevistadas disseram saber de uma crescente de iniciativas privadas, mas não públicas. Algumas acreditam que há homens que incentivam a presença de mulheres, seja para ter maior abrangência, seja por conta da disparidade salarial. Observou-se também a maior aparição de vagas exclusivas para mulheres.

A pesquisa de Fagundes (2017), também examinada integralmente, foi escolhida por ter pesquisado o tema em Florianópolis e apesar de utilizar o método qualitativo, optou pelo formato de história de vida, com entrevistas não-estruturadas realizadas com quatro mulheres que atuam na área de Tecnologia da Informação.

Outro ponto em comum do estudo de Fagundes (2017) com a presente pesquisa é a utilização dos conceitos de divisão sexual do trabalho e teto de vidro. O primeiro foi evidenciado nos relatos através dos papéis domésticos atribuídos aos pais de provedores e às mães de domésticas e cuidadoras. Ainda que tenham seguido caminhos diferentes, as entrevistadas ainda sentiam a responsabilidade pelo trabalho doméstico mesmo quando era dividido com seus parceiros. Da parte masculina, a figura provedora, do mesmo modo, ainda prevalecia: isso se exemplifica no relato obtido por Fagundes (2017) em que o marido de uma das mulheres se sentiu mal no período em que ela sustentava financeiramente a casa.

Já com relação ao teto de vidro, a maioria das mulheres presentes na pesquisa de Fagundes (2017) descreveu ocasiões em que se sentiram sem legitimidade para expressar seu descontentamento ou ficaram amedrontadas por serem minoria. Assim como na pesquisa anterior, observou-se a ausência de mulheres em cargos de liderança e gerência. Uma das entrevistadas revelou que na empresa em que trabalhava apesar de ter entre 30 a 40 cargos de gerência, apenas três ou quatro eram mulheres. Ademais, destacou que o espanto era a lógica se repetir para áreas além da de desenvolvimento de software, já que essa é conhecidamente masculina. Outra entrevistada, ressaltou que numa das empresas em que trabalhou, foi a primeira mulher contratada em muito tempo pela empresa. Por esses motivos, muitas orientações foram repassadas aos demais - todos homens - como medidas para não desrespeitá-la.

Um ponto a ser destacado é que ficou evidente a discriminação por serem mulheres na

história de vida de todas, em alguma situação profissional. Igualmente, o assédio moral e sexual estiveram presentes em todas as entrevistas, vivenciado na forma de piadas machistas, “elogios” e até cantadas.

Relacionando com a pesquisa citada anteriormente (MACHADO, 2020), tratou-se da frequente desistência feminina ainda no âmbito acadêmico ou no profissional por conta do preconceito. Da mesma forma, uma das entrevistadas de Fagundes (2017) descreve sobre a dificuldade de ter credibilidade em funções puramente técnicas simplesmente por ser mulher. Isso as afeta a tal ponto de tornarem-se inseguras quanto às suas habilidades, fechadas e desconfiadas com outras pessoas, para não serem vistas como “meninhas”. A mesma entrevistada ainda conta que as mulheres que não desistiram da graduação na sua turma, hoje não trabalham diretamente com desenvolvimento de software.

Na terceira pesquisa aqui abordada mais detalhadamente, de Guimarães (2011) buscou-se compreender através de entrevistas semiestruturadas, quais estratégias 10 mulheres que ocupam cargos de liderança nível intermediário (coordenação de projetos e gerência de fábrica) usaram para chegar às suas posições em uma empresa privada de TI. Além das entrevistas, a autora utilizou o relato etnográfico, pois também trabalhava na empresa pesquisada. Descreveu como vivenciou algumas situações, como o fato de que as conversas com homens importantes dentro da empresa e os assuntos sempre eram relacionados com família e filhos.

As hipóteses de Guimarães (2011) de que as entrevistadas se utilizavam de comportamentos masculinos para construir pertencimento e reconhecimento da sua posição e usam estratégias, foram validadas. De início, quase todas afirmaram não enfrentar dificuldades por serem mulheres. Essa recusa ao se identificarem com uma posição de sofrimento aconteceria, segundo Guimarães (2011), pelo desejo de negar a realidade da diferença, para considerar igualdade de chances entre os sexos.

Outro questionamento interessante que este estudo provoca é se o perfil feminino contribuiria para ocupar cargos de coordenação, conforme apontado pela entrevistada, ou se os homens não têm interesse em ocupá-los, não havendo concorrência. “Sob esse ponto de vista, os estereótipos femininos serviriam de suporte para as decisões estratégicas de organizações que reproduzem esse sistema de subordinação de gênero” (GUIMARÃES, 2011, p. 58). Vale ressaltar que nessa empresa além de serem minoria, não havia mulheres nos altos níveis de chefia (presidência, vice-presidência ou diretoria), o que corrobora com a hipótese da presente pesquisa. “Essas mulheres, que inverteram o percurso de suas vidas ao decidirem ingressar e permanecer nessa lógica masculina, podem ser vistas do meio da pirâmide para

baixo” (GUIMARÃES, 2011, p. 48).

A mesma pesquisa também aponta como as entrevistadas sentiram desconforto e desconfiança por serem jovens e como seus corpos aparecem como incompatíveis com seus intelectos. Ademais, não se identificam com outras mulheres seja por conta da valorização dos comportamentos masculinos, seja por reprodução de pensamentos sexistas. A rivalidade feminina apareceu em vários momentos, e existe por conta da disputa entre elas para ocupação de cargos de liderança, já que os homens não são vistos como concorrentes justamente por não estar em igualdade com elas.

Guimarães (2011) ressalta como as entrevistadas precisam se distanciar dos seus corpos para serem vistas como profissionais e não como objetos de sedução, pois qualquer “descuido” pode prejudicá-las. O artifício utilizado é impor respeito se distanciando e se vestindo discretamente, sem “perder a vaidade”. A autora ressalta como as entrevistadas reproduziram as ideologias dominantes, valorizando a razão e resultados, que são atributos apontados como masculinos. Ela destaca que esse movimento as protege do sofrimento de ocupar uma posição de inferioridade, mas as impede de produzir novos discursos.

Por fim, recupera-se resultados da pesquisa de Iata (2020), que entrevistou seis mulheres que ocupavam cargos de chefia (CEO - *Chief Executive Officer*, vice-presidência, direção executiva) e uma de nível de gerência para descrever suas experiências em empresas de base tecnológica (EBTs). Optou por fazer uma análise temática e dividiu as entrevistas nos seguintes temas: inserção na área, processo de ser líder, influências na liderança, estratégias para ultrapassar barreiras e inexistência de barreiras.

Após a leitura dos temas e das subdivisões em cada um, foi possível encontrar pontos em comum com os resultados de Guimarães (2011). Esses foram a questão da invalidação das entrevistadas por assumirem os cargos muito jovens, a repetição de assumirem a postura de evitar conflitos, a rivalidade com outras mulheres por conta da disputa pela ocupação do cargo (sendo de chefia, que é ainda mais concorrido), o pensamento de que não é boa o suficiente ou não pode exercer um cargo por não ter todos os requisitos e a maternidade como impeditivo para ocupação de cargos elevados.

Outro ponto em comum, este com a presente pesquisa, é que uma das entrevistadas era líder na época de uma vertical de uma associação de empresas de tecnologia de Florianópolis, algo importante porque traz a perspectiva de uma liderança interna. No episódio descrito por ela, há o desconforto por ser apresentada diversas vezes destacando o fato de ser mulher “Ela foi apresentada dessa forma por um homem. [...] Para ela, essa situação teria sido diferente se a pessoa que tivesse sido apresentada fosse um homem. Não seria necessário reforçar que ele

era um homem” (IATA, 2020, p. 118). Esse episódio reforça o questionamento levantado na presente pesquisa, sobre a suposta inovação anunciada na área tecnológica não necessariamente se estender para a divisão sexual das ocupações, nem às relações de gênero no TI.

Dois pontos chamaram a atenção em seu estudo: o primeiro, no tema de se tornar liderança e a falta de interesse para tal descrito pelas entrevistadas é explicado recuperando o argumento de Gino, Wilmuth e Brooks *apud* Iata (2020) de que as mulheres atribuíam menor importância para o poder e, por associarem mais resultados negativos nessas posições, não teriam tanto desejo por elas. Acredita-se que outras teorias poderiam dar explicações mais elaboradas acerca do tópico, visto que outros apontamentos como o do desconhecimento sobre a importância da liderança também devem ser levados em consideração na análise.

O segundo aspecto que chama à atenção foi a interpretação de uma fala da entrevistada sobre ter sido “criada como menino” pelo pai como elemento facilitador para a sua trajetória na chefia, sem a ponderação crítica do por que foi necessário atribuir características ditas masculinas na criação para que a entrevistada se sentisse capaz de exercer a liderança.

Para esta revisão do que já havia sido produzido referente ao tema da pesquisa vigente, foram utilizadas três plataformas para três assuntos centrais. A verificação de todos os resultados obtidos levou a 16 bibliografias, as quais foram apresentadas individualmente ao longo do capítulo. Dessas, quatro trabalhos foram selecionados para serem examinados de forma detalhada por estarem mais próximos do tema da pesquisa - quanto à tratar da área de TI e/ou ter a delimitação em Florianópolis.

Todas as pesquisas examinadas mostram de forma qualitativa mulheres como minoria da área e de cargos de chefia, quando não ausentes nessas posições. Isso corrobora a importância dessa pesquisa, no sentido de verificar se o mesmo se repete também em termos quantitativos e, de certo modo, mais gerais e amplos. Do mesmo modo, foi possível notar já nas entrevistas, especialmente com mulheres de cargos de chefia que fazem parte do foco da pesquisa, que a inovação no campo do gênero e divisão sexual parece não estar presente nas relações de trabalho. No entanto, a metodologia utilizada na presente pesquisa não foi encontrada em nenhuma outra bibliografia.

8 MULHERES NA CHEFIA: ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa pesquisa buscou unir a ciência da tecnologia da informação com as ciências sociais, de forma a utilizar o software como ferramenta para tornar viável a análise sociológica dos dados. Considera-se essencial essa combinação de ciências para renovação da pesquisa científica, principalmente das áreas de ciências humanas, pois inova e amplifica a abrangência de alcance do estudo, embora este movimento pareça fundamental em favor de ambas áreas no sentido de ampliar horizontes de pesquisadores(as).

Admite-se um novo olhar sobre o conceito de inovação, que questiona um parâmetro de ciência universal. Afinal, conforme destaca Löwy (2000), a ciência é cumulativa. Portanto, o que foi produzido no passado ainda tem muita influência no presente, ainda que as mulheres não tenham participado dessa produção de conhecimento. “Não é nova a certeza que, longe de prejudicar a produção de conhecimentos científicos, a multiplicidade de pontos de vista pode melhorar sua qualidade (LÖWY, 2000, p. 32). Nesta análise de resultados, o conhecimento das ciências sociais que guiou os parâmetros para a construção do banco de dados criado por meio de um *script* de programação, orientou também a interpretação dos dados obtidos.

Ao todo foram analisadas 310 empresas, agrupadas de acordo com a quantidade de funcionários, variando de 1 à 150 como demonstra a Tabela 2:

Tabela 2 – Distribuição de empresas com relação à quantidade de funcionários.

Quantidade de funcionários (n)	Quantidade de empresas
n > 100	16
75 < n < 100	11
50 < n < 75	23
25 < n < 50	45
1 < n < 25	215

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Considerando todas as empresas da Tabela 2, há mais homens do que mulheres em 78,4% delas, ou seja, 243 empresas. A quantidade total de funcionários destas empresas correspondeu a 7.608, sendo 4.665 homens (61%) e 2.943 mulheres (39%), conforme a Figura 4:

Figura 4 – Quantidade de funcionários por sexo das empresas.

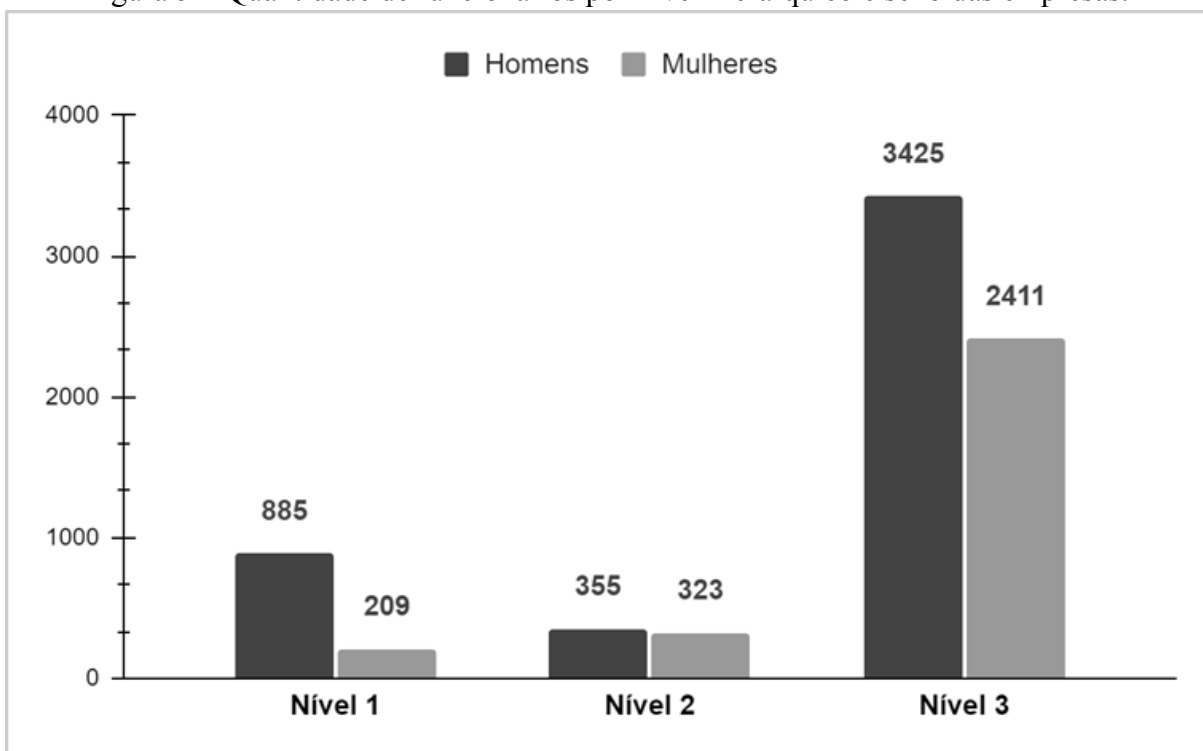


Fonte: Elaborado pela autora (2023).

É possível notar a predominância masculina mesmo nas análises iniciais, reiterando o argumento de Fortino (2009), que a coexistência entre os sexos não significa igualdade entre eles. Torna-se evidente a barreira descrita por Castro (2018) através da estereotipização do perfil masculino de programador. Entretanto, seria necessário um detalhamento maior da análise para validar sua hipótese de que ao invés de ocuparem os cargos de programação, as mulheres são deslocadas para cargos de níveis mais elevados.

Ao observar os dados de acordo com a classificação por nível hierárquico, divido-os em 3 categorias: Nível 1 - Liderança, Nível 2 - Gerência e Nível 3 - Liderados(as) - conforme descrito no subcapítulo 6.3; foi possível confirmar novamente a presença majoritária dos homens em todos os níveis, como ilustra a Figura 5:

Figura 5 – Quantidade de funcionários por nível hierárquico e sexo das empresas.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A maior quantidade de funcionários estava no nível 3 de Liderados, com 5.836 funcionários, sendo 59% (3.425) de homens e 41% (2.411) mulheres e a diferença entre eles de 18%. No nível 2 de Gerência, 52% (355) eram homens e 48% (323) mulheres, num total de 678 funcionários. Neste nível, a diferença de participação entre homens e mulheres é a mais baixa, cerca de 4%. Por fim, no nível 1 de Lideranças, de um total de 1.064 funcionários 81% (885) são homens e 19% (209) mulheres, com a maior diferença percentual de 62%.

Foi realizada uma análise mais específica dos cargos das mulheres de Liderança (nível 1), a fim de agrupar os cargos denominados *C-level*, ou seja, que iniciam com a letra C de *Chief* que significa Chefe ou Diretora em português. Essa, é uma nomenclatura e divisão hierárquica comum para empresas de TI e os cargos *C-level* correspondem ao nível executivo mais alto de uma empresa. O agrupamento de cargos com nomes diferentes, mas pertencentes à mesma área foi feito para verificar quais áreas as mulheres ocupavam.

Tabela 3 – Cargo das mulheres que estão na Liderança (nível 1).

Cargo	Mulheres
Chief Executive Officer (CEO)	34

Chief Operating Officer (COO)	12
Chief Financial Officer (CFO)	6
Chief People Officer (CPO)	3
Chief Product Officer (CPO)	3
Chief Technology Officer (CTO)	3
Chief Marketing Officer (CMO)	3
Chief Communications Officer (CCO)	2
Chief Security Officer (CSO)	2

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Na Tabela 3 encontra-se a divisão por área de parte das mulheres de cargos de Liderança (nível 1). As três áreas com maior quantidade de mulheres são Diretoria Executiva, Operacional e Financeira e entre as áreas com menor quantidade estão Diretoria de Tecnologia, Produto e Segurança. Logo, confirma-se o que Nunes (2016) e Castro (2018) apresentam: as áreas e tarefas ligadas à parte mais técnica nomeadas *hard* são destinadas aos homens, enquanto áreas e tarefas de gestão, comunicação, interação social, ou seja, *soft* são atribuídas à mulheres.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou a temática da presença de mulheres em cargos de chefia nas empresas de desenvolvimento de software em Florianópolis, pois o setor de TI é importante no cenário municipal, nacional e internacional. Por ser um ramo historicamente masculinizado e visto como inovador, faz-se importante a reflexão se a inovação se estende à divisão do trabalho.

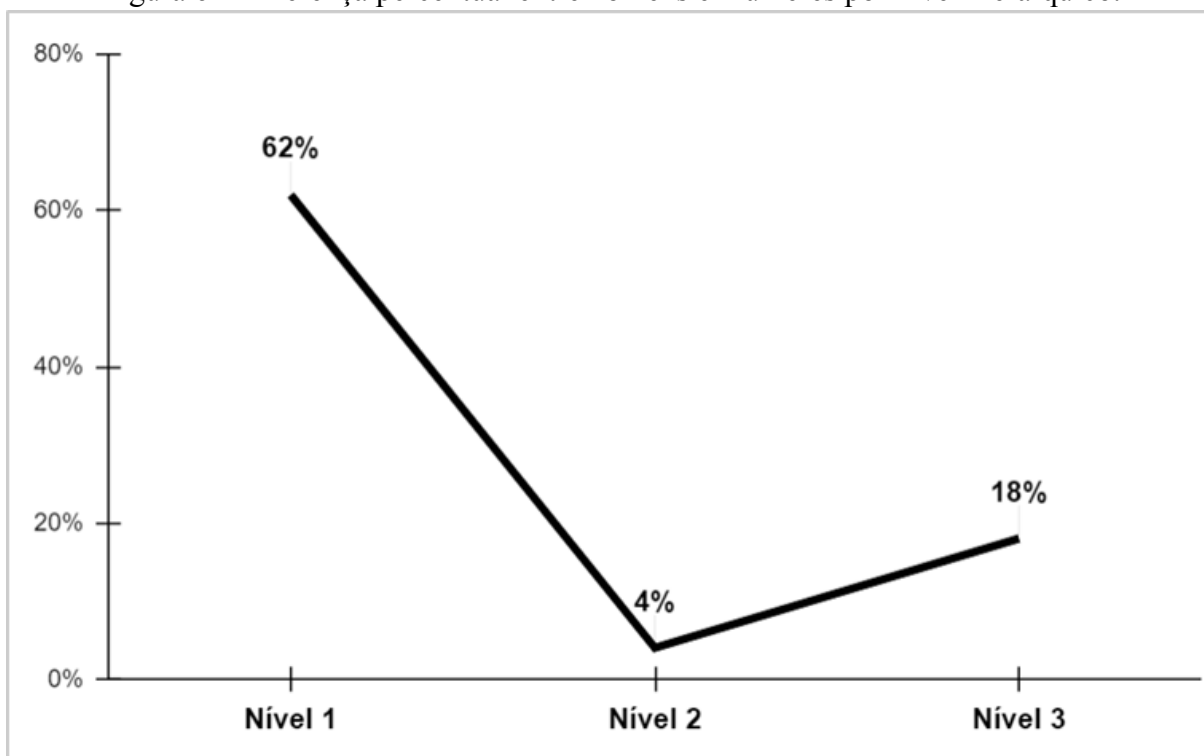
Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica de pesquisas acadêmicas já publicadas em três plataformas distintas, mapeamento das empresas das Verticais de Negócio da ACATE e criação do banco de dados com os funcionários destas empresas, através da criação de um *script* de programação de consulta na plataforma LinkedIn, que foi posteriormente classificado e analisado.

A pesquisa foi um exercício de interdisciplinaridade a fim de realizar uma leitura qualitativa para dados quantitativos e se beneficiar em áreas que normalmente não teriam trocas entre si.

Após a análise dos resultados, foi possível responder ao questionamento da presente pesquisa, sobre a abrangência da inovação na área de tecnologia da informação na capital de Santa Catarina. A classificação por níveis hierárquicos, tornou evidente que a inovação não se estendeu para a divisão sexual do trabalho, pois há uma continuação da segregação vertical descrita por Guy e Newman (2004) nomeada de *glass ceiling* ou teto de vidro, também relatado nas pesquisas da revisão bibliográfica.

Ao comparar os níveis 1 (Liderança) e 2 (Gerência), observou-se que muitas mulheres conseguem chegar à Gerência (nível 2), com uma diferença mínima de 4% em relação aos homens. Porém, a barreira invisível do teto de vidro impede que as mulheres assumam posições de Liderança (nível 1), o que explica porque houve uma diferença de 62% na participação entre homens e mulheres, como ilustra a Figura 6:

Figura 6 – Diferença percentual entre homens e mulheres por nível hierárquico.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Machado (2020) também apresenta o mesmo cenário em sua pesquisa, pois das entrevistas realizadas com mulheres da empresa de TI, apenas uma ocupava o cargo de chefia e o restante se encontrava na esfera da gerência.

Pode-se fazer o questionamento que a presença de mulheres na Gerência (nível 2), daria uma falsa ideia de que as mulheres estão ocupando níveis de hierarquia superiores. Da mesma forma, como expôs Nascimento (2019) em sua pesquisa sobre a empresa de TI que, embora a gestão tinha conhecimento sobre diversidade, na prática criava dificuldades para mulheres para acessarem cargos de chefia e liderança.

Houve também a aparição do que Guy e Newman (2004) classifica de *glass walls*, que significa paredes de vidro e representa a segregação horizontal. Dessa forma, a verificação da concentração da presença de mulheres em cargos de chefia financeira, operacional e de gestão e esvaziamento delas em cargos de chefia de tecnologia, segurança e produto demonstram a barreira invisível para setores considerados mais técnicos.

Por fim, foi observada a presença de mulheres em cargos de chefia nas empresas de TI de Florianópolis, porém em proporção inusitadamente menor com relação aos homens. Esse trabalho contribuiu para uma compreensão mais abrangente do cenário enfrentado pelas mulheres nesse contexto corporativo específico.

Espera-se que possa servir como base para investigações futuras, como as que se dediquem a compreender o impacto das demissões em massa para mulheres nas empresas de TI ou abordando raça e orientação sexual em cargos de chefia nestas empresas. Sendo este último enfoque uma limitação da pesquisa, pelo fato de que o LinkedIn não possui os campos de raça e orientação sexual visíveis no perfil dos usuários para coleta.

Desejou-se ampliar o sentido da compreensão do termo *inovação*, visando promover a igualdade de oportunidades e o avanço da diversidade nas organizações.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **ACATE completa 35 anos e mira em formação de novos talentos para o ecossistema de inovação**. Florianópolis: ACATE, 2021a. Disponível em: <https://www.acate.com.br/institucional/#relatorio-de-atividades>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Relatório anual 2021**. Florianópolis: ACATE, 2021b. Disponível em: <https://www.acate.com.br/institucional/#relatorio-de-atividades>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Agtec**. Florianópolis: ACATE, 2023a. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/agronegocios/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Construtech**. Florianópolis: ACATE, 2023b. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/construtech/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Educação**. Florianópolis: ACATE, 2023c. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/educacao/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Energia**. Florianópolis: ACATE, 2023d. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/energia/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Fintech**. Florianópolis: ACATE, 2023e. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/fintech/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Manufatura 4.0**. Florianópolis: ACATE, 2023f. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/manufatura/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Peopletech**. Florianópolis: ACATE, 2023g. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/peopletech/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Saúde**. Florianópolis: ACATE, 2023h. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/saude-2/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Security Tech**. Florianópolis: ACATE, 2023i. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/seguranca/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Smart Cities**. Florianópolis: ACATE, 2023j. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/smart-cities/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Varejo**. Florianópolis: ACATE, 2023k. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/varejo/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA. **Verticais de negócios**. Florianópolis: ACATE, 2023l. Disponível em: <https://www.acate.com.br/programas/verticais-de-negocios/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

BOZE, Julia Pandolfi. **Mulheres no mundo dos homens**: um estudo das dificuldades enfrentadas por mulheres executivas em duas grandes empresas privadas do Espírito Santo. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2019. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/786>. Acesso em: 17 jun. 2023.

CAMARGO, Francielle Piffero *et al.* Relações de poder entre gêneros no ambiente organizacional: uma análise da representação feminina nas empresas de Tecnologia da Informação (TI) de Porto Alegre - RS. **Revista Ciência da informação**, Maceió, v. 6, n. 2, p. 51-69, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/cir/article/view/7407>. Acesso em: 17 jun. 2023.

CARDOSO, Andreia. **Atitudes de mulheres com relação ao teto de vidro**: um estudo em empresas do setor de tecnologia de informação e comunicação. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/3627>. Acesso em: 17 jun. 2023.

CASTRO, Bárbara. Feminizando chefias?: uma análise da dinâmica da divisão sexual do trabalho no setor de TI. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 16-27, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/41161/20621>. Acesso em: 17 jun. 2023.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. Performances de gênero no setor de tecnologia da informação: estratégias de mulheres em um universo de trabalho dominado por homens. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10., 2013, Florianópolis. **Anais Eletrônicos [...]**. Florianópolis: UFSC, 2013. p. 1-12. Disponível em: http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382034407_ARQUIVO_PerformancesdegeneronosectordeTecnologiaInformacao.pdf. Acesso em: 17 jun. 2023.

DIAS, Maria Clara. Com Florianópolis na dianteira, Santa Catarina lidera entre os estados com maior número de startups. *In*: **Exame**. [S. l.], 8 dez. 2022. Disponível em: <https://exame.com/negocios/com-florianopolis-na-dianteira-santa-catarina-lidera-entre-os-estados-com-maior-numero-de-startups/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

DÍGITRO TECNOLOGIA. **LinkedIn**. [Florianópolis], 2022. Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/digitro-tecnologia/>. Acesso em: 28 set. 2022.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLACH, Leonardo; OLTRAMARI, Andréa Poletto. Relações de gênero e flexibilidade no trabalho de profissionais de tecnologia da informação de Porto Alegre: um estudo multi-caso. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES

DE TRABALHO, 1., 2007, Natal, RN. **Anais [...]**. Natal, RN: Anpad, 2007. p. 1-16. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=NjgyOQ==. Acesso em: 17 jun. 2023.

ECONOMIA SC. Rede de Inovação Florianópolis impacta 18 mil pessoas em 5 anos. *In: ECONOMIA SC*. [S. l.], 2 jun. 2023. Disponível em: <https://economiasc.com/2023/06/02/rede-de-inovacao-florianopolis-impacta-18-mil-pessoas-e-m-5-anos/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA; ENDEAVOR. **Índice de Cidades Empreendedoras 2023**. Brasília: Enap, 2023. Disponível em: <https://ice.enap.gov.br/ranking/tabela>. Acesso em: 5 jun. 2023.

FAGUNDES, Daiani. **A influência do gênero sobre a trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor tecnologia da informação**: um relato a partir de suas histórias de vida. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176888>. Acesso em: 17 jun. 2023.

FELISBERTO, Patrícia Alexandra dos Santos Vieira. **TIC e as desigualdades de gênero**: reprodução social e mudança nos percursos profissionais. 2021. Dissertação (Mestrado em Empreendedorismo e Serviço Social) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Covilhã, PT, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/2791>. Acesso em: 17 jun. 2023.

FLORIANÓPOLIS. Prefeitura Municipal. “Ilha do Silício”: rede de inovação Florianópolis faz da capital um polo de tecnologia. *In: G1*. [S. l.], 4 jul. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/especial-publicitario/prefeitura-municipal-de-florianopolis/florianopolis-uma-cidade-para-todos/noticia/2019/07/04/ilha-do-silicio-rede-de-inovacao-florianopolis-faz-da-capital-um-polo-de-tecnologia.ghtml>. Acesso em: 17 jun. 2023.

FORTINO, Sabine. Coexistência dos sexos. *In: HIRATA, Helena et al.* (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 44-47. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 17 jun. 2023.

FRANCO, Bianca Caetano Da Silva Martins; LOPES, Aimar Martins; BRETERNITZ, Vivaldo José. Gestão da tecnologia da informação: preconceitos de gênero prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área?. **Revista Brasileira em Tecnologia da Informação**, Campinas, SP, v. 1, n. 1, p. 22-34, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://www.fateccampinas.com.br/rbti/index.php/fatec/article/view/10>. Acesso em: 17 jun. 2023.

GONÇALO, Cláudio Reis; VARGAS, Sandra Martins Lohn; RIBEIRETE, Fábio; DE SOUZA, Yeda Swirski. Práticas organizacionais requeridas para inovação: um estudo em empresa de tecnologia da informação. **Gestão & Produção**, Scielo, São Carlos, v. 24, n. 2, p. 221-235. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/dBrbwzstswwZFMBMdVZGR3d/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 de jun. 2023.

GUIMARÃES, Karine Hepp. **Gênero e trabalho**: um estudo sobre as estratégias utilizadas por mulheres em posições de comando na área de tecnologia da informação (TI). 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Psicologia, Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/1773>. Acesso em: 17 jun. 2023.

GUY, Mary Ellen; NEWMAN, Meredith A. Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor. **Public Administration Review**, [S. l.], v. 64, n. 3, p. 289-298, May/Jun. 2004. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3542594>. Acesso em: 17 jun. 2023.

HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini *et al.* Indicadores da participação feminina em ciência e tecnologia. **TransInformação**, Campinas, v. 19, n. 2, p. 169-187, maio/ago. 2007. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/transinfo/article/view/6278/3976>. Acesso em: 17 jun. 2023.

IATA, Cristiane Mitsuê. **Liderança feminina**: a experiência de mulheres que se tornaram líderes em empresas de base tecnológica. 2020. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/216576>. Acesso em: 17 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **API Nomes**. [S. l.]: IBGE, 2023. Disponível em: <https://servicodados.ibge.gov.br/api/docs/nomes?versao=2#api->. Acesso em: 17 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo. *In: Agência IBGE Notícias*. [S. l.], 18 abr. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releas/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo>. Acesso em: 17 jun. 2023.

INÁCIO, Lucas. Floripa Tech: saiba como a capital catarinense se tornou referência em tecnologia no país. *In: ND+*. Florianópolis, 20 mar. 2023. Disponível em: <https://ndmais.com.br/educacao/floripa-tech-saiba-como-a-capital-catarinense-se-tornou-referencia-em-tecnologia-no-pais/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In: HIRATA, Helena et al. (org.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 17 jun. 2023.

KING, Tayfun. Brazil's bid for tech-powered economy. *In: BBC Click*. UK, 2 oct. 2009. Disponível em: http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/click_online/8284704.stm. Acesso em: 17 jun. 2023.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 32, n. 1, p. 115-143, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/wfyrPghRF8fTMnwYh3vV75G/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2023.

LÖWY, Ilana. Universalidade da ciência e conhecimentos “situados”. **Cadernos Pagu**, [S. l.], n. 15, p. 15–38, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635360/3155>. Acesso em: 17 jun. 2023.

MACHADO, Giulia Mora. **A questão de gênero na área de tecnologia e inovação**: um estudo de caso. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação) – Departamento Acadêmico de Saúde e Serviços, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1672>. Acesso em: 14 abr. 2021.

NASCIMENTO, Rafaela Cristiane Alves do. **Gestão da diversidade**: estudo de caso em uma empresa de tecnologia da informação localizada no Município de Recife/PE. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2019. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12770>. Acesso em: 17 jun. 2023.

NAFF, Katherine. Through the ceiling: prospects for the advancement of women in the federal civil service. **Public Administration Review**, [S. l.], v. 54, n. 6, p. 507-514, Nov./Dec. 1994. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/976669>. Acesso em: 17 jun. 2023.

NUNES, Jordão Horta. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 52, n. 3, p. 383-395, set./dez. 2016. Disponível em: https://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758. Acesso em: 17 jun. 2023.

OBSERVATÓRIO ACATE. **Tech Report 2021**: Panorama do setor de tecnologia catarinense. Florianópolis: ACATE, 2023. Disponível em: <https://www.techreportsc.com/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ROSENFELD, Cinara L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 247-268, jun. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100012>. Acesso em: 17 jun. 2023.

SANTOS, Leandro dos. **A capital da inovação**: arranjos institucionais do empreendedorismo inovador no polo tecnológico de Florianópolis. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/183599>. Acesso em: 17 jun. 2023.

SILVA, Flávio Henrique da. **Relações de gênero em ocupações de menor prestígio no setor de tecnologia da informação em Goiás**: as/os técnicas/os em informática para internet. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível

em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7414>. Acesso em: 17 jun. 2023.

SOUZA, Fernanda. **LinkedIn**. [Florianópolis], 2022. Disponível em: <https://www.linkedin.com/in/fernandasilveirasouza>. Acesso em: 28 set. 2022.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **Trabalho, profissionalização, identidade e relações de gênero no campo da tecnologia da informação**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7411>. Acesso em: 17 jun. 2023.

TABET, Paola. Mãos, instrumentos, armas, *In*: FERREIRA, Verônica *et al.* (org.). **O patriarcado desvendado: teorias de três feministas materialistas**: Colette Guillaumin, Paola Tabet, Nicole-Claude Mathieu. Recife: SOS Corpo, 2014. p. 103-176. Disponível em: <http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/renata.gomes/pesquisa/grupo-de-estudos-e-pesquisa-sobre-violencia-contra-as-mulheres-racismo-e-patriarcado/textos-das-reunioes-julho-dezembro-2020/reuniao-8-9>. Acesso em: 17 jun. 2023.

TURRISI, Marina. **LinkedIn**. [Florianópolis], 2022. Disponível em: <https://www.linkedin.com/in/marina-turrisi/>. Acesso em: 28 set. 2022.

ZAPATA, Cristian Berrío *et al.* Desafios da inclusão digital: antecedentes, problemáticas e medição da exclusão digital de gênero. **Psicología, Conocimiento y Sociedad**, [S. l.], v.7, n. 2, p.121-151, nov./abr. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26864/pcs.v7.n2.8>. Acesso em: 17 jun. 2023.

APÊNDICE A – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: PESQUISAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE

Quadro 1 – Referências selecionadas para análise.

Nº	Referência
1	LIMA, Eduardo Aparecido Mello de; GARCIA, Carlos Henrique Menezes. Desigualdade entre trabalhadores da economia da informação: uma análise da relação de gênero no mercado de trabalho dos profissionais em TIC na área de gestão. Revista Tecnológica da Fatec Americana , Americana, v. 2, n. 1, p. 78-94, mar./set. 2014. Disponível em: http://www.fatec.edu.br/revista_ojs/index.php/RTecFatecAM/article/view/12/17 . Acesso em: 17 jun. 2023.
2	CASTRO, Bárbara Geraldo de. Performances de gênero no setor de tecnologia da informação: estratégias de mulheres em um universo de trabalho dominado por homens. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10., 2013, Florianópolis. Anais Eletrônicos [...]. Florianópolis: UFSC, 2013. p. 1-12. Disponível em: http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382034407_ARQUIVO_PerformancesdegeneronosectordeTecnologiadainformacao.pdf . Acesso em: 17 jun. 2023.
3	BOZE, Julia Pandolfi. Mulheres no mundo dos homens: um estudo das dificuldades enfrentadas por mulheres executivas em duas grandes empresas privadas do Espírito Santo . 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2019. Disponível em: http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/786 . Acesso em: 17 jun. 2023.
4	MACHADO, Giulia Mora. A questão de gênero na área de tecnologia e inovação: um estudo de caso . 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação) – Departamento Acadêmico de Saúde e Serviços, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1672 . Acesso em: 14 abr. 2021.
5	CARDOSO, Andreia. Atitudes de mulheres com relação ao teto de vidro: um estudo em empresas do setor de tecnologia de informação e comunicação . 2017. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Disponível em: http://dspace.mackenzie.br/handle/10899/23647 . Acesso em: 17 jun. 2023.
6	HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini <i>et al.</i> Indicadores da participação feminina em ciência e tecnologia. TransInformação , Campinas, v. 19, n. 2, p. 169-187, maio/ago. 2007. Disponível em: https://periodicos.puc-campinas.edu.br/transinfo/article/view/6278/3976 . Acesso em: 17 jun. 2023.
7	ZAPATA, Cristian Berrío <i>et al.</i> Desafios da inclusão digital: antecedentes, problemáticas e medição da exclusão digital de gênero. Psicología, Conocimiento y Sociedad , [S. l.], v.7, n. 2, p.121-151, nov./abr. 2017. Disponível em: http://dx.doi.org/10.26864/pcs.v7.n2.8 . Acesso em: 17 jun. 2023.
8	FRANCO, Bianca Caetano Da Silva Martins; LOPES, Aimar Martins; BRETERNITZ, Vivaldo José. Gestão da tecnologia da informação: preconceitos de gênero prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área?. Revista Brasileira em Tecnologia da Informação , Campinas, SP, v. 1, n. 1, p. 22-34, jan./jun. 2019. Disponível em: https://www.fateccampinas.com.br/rbti/index.php/fatec/article/view/10 . Acesso em: 17 jun. 2023.
9	SILVA, Flávio Henrique da. Relações de gênero em ocupações de menor prestígio no setor

	de tecnologia da informação em Goiás: as/os técnicas/os em informática para internet. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7414 . Acesso em: 17 jun. 2023.
10	SOUZA, Tatiele Pereira de. Trabalho, profissionalização, identidade e relações de gênero no campo da tecnologia da informação. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7411 . Acesso em: 17 jun. 2023.
11	FELISBERTO, Patrícia Alexandra dos Santos Vieira. TIC e as desigualdades de gênero: reprodução social e mudança nos percursos profissionais. 2021. Dissertação (Mestrado em Empreendedorismo e Serviço Social) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Covilhã, PT, 2021. Disponível em: http://hdl.handle.net/10400.6/2791 . Acesso em: 17 jun. 2023.
12	FAGUNDES, Daiani. A influência do gênero sobre a trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor tecnologia da informação: um relato a partir de suas histórias de vida. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176888 . Acesso em: 17 jun. 2023.
13	GUIMARÃES, Karine Hepp. Gênero e trabalho: um estudo sobre as estratégias utilizadas por mulheres em posições de comando na área de tecnologia da informação (TI). 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Psicologia, Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/1773 . Acesso em: 17 jun. 2023.
14	IATA, Cristiane Mitsuê. Liderança feminina: a experiência de mulheres que se tornaram líderes em empresas de base tecnológica. 2020. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/216576 . Acesso em: 17 jun. 2023.
15	CAMARGO, Francielle Piffero <i>et al.</i> Relações de poder entre gêneros no ambiente organizacional: uma análise da representação feminina nas empresas de Tecnologia da Informação (TI) de Porto Alegre - RS. Revista Ciência da Informação , Maceió, v. 6, n. 2, p. 51-69, maio/ago. 2019. Disponível em: https://www.seer.ufal.br/index.php/cir/article/view/7407 . Acesso em: 17 jun. 2023.
16	NASCIMENTO, Rafaela Cristiane Alves do. Gestão da diversidade: estudo de caso em uma empresa de tecnologia da informação localizada no Município de Recife/PE. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2019. Disponível em: http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12770 . Acesso em: 17 jun. 2023.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

APÊNDICE B – MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DAS VERTICAIS DA ACATE

Quadro 2 – Mapeamento das empresas que compõem as verticais da Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE).

Vertical Security Tech	Website
Action	https://www.abaction.com.br/
Asper	https://www.asperti.com.br/
AvRoco Intermediação de Negócios	
Contronics	http://www.contronics.com/
CS Eletrônica e Automação e Tele	http://www.cs.ind.br/
D2smart Tecnologia	http://www.d2smart.com.br/
Dígito	http://www.digitro.com/
Direta Telecomunicações (DITEC)	http://www.ditecsc.com.br/
DL22 Tecnologia	https://dl22.com.br/
EDADOS Consultoria LGPD	https://edados.tech/
Hololab (Laboratório de Tecnologias e Inovações LTDA)	http://www.hololab.com.br/
Inova Informática LTDA	https://www.inovainfo.com.br/
Intelbras	http://www.intelbras.com/
Inviolável Segurança	www.inviolavel.com
ipTrust Advance (Grupo ipTrust)	https://www.iptrust.com.br
Legrand	www.legrand.com.br
Marsh Corretora de Seguros	www.marsh.com
ONIX Tecnologia do Brasil	www.onixtecbrasil.com.br/
OSTEC Internacional	https://www.ostec.com.br
Polar Sapiens Sistemas	www.polarsapiens.com
Porter Group	www.kiper.com.br
REMOTATEC	www.remotatec.com.br
REMOTY	www.remoty.com.br
RTM	www.rtm.net.br
SEGWARE DO BRASIL LTDA	www.segware.com.br
SEVENTH LTDA	www.seventh.com.br/

SUNTECH S A	www.suntech.com.br
VIRTOS INFORMÁTICA	www.virtos.com.br
Vertical Peopletch	Website
AG CAPITAL	http://www.agcapital.com.br
Ahagora Sistemas S/A	https://www.ahgora.com/
APPRENDER	https://apprender.com.br/apprender/
BENVOU	http://www.benvou.com
BERKAN IT SOLUTIONS LTDA	http://berkanit.com.br
BURN IN / NDDIGITAL	http://www.movimentoburnin.com
CIASC	http://www.ciasc.sc.gov.br
COBLUE	https://coblue.com.br/
DelfSoft SISTEMAS	http://delsoftistemas.com.br/
DOT DIGITAL GROUP	https://dotgroup.com.br/pt/
DPEXPERT / RHSC	http://www.rhsc.com.br
Enlizt	http://www.enlizt.com.br
GeekHunter	http://www.geekhunter.com.br
Feedz	https://www.feedz.com.br/
Go Good	http://www.gogood.com.br
Holipass	https://www.holipass.com.br
HunterCO	http://hunterco.com.br
iLog	http://www.ilog.com.br
Inboarding	https://www.inboarding.co/
Inside Tecnologia da Informação LTDA	https://www.insideti.com.br/
Leve	http://somosleve.com.br
Mobiliza	http://www.mobiliza.com.br
Modo8	https://www.modo8.me/
Nohs Somos	http://www.nohssomos.com.br
Personal Net	http://personalcard.com.br
Progic Tecnologia Eletrônica	http://progic.com.br/
pulses	http://www.pulses.com.br

Rhello Softwares LTDA	https://www.rhello.com.br
Rigbie Inovação Tecnológica LTDA	http://www.rigbie.com.br/cipa-cloud
SinSalarial Tecnologia para Gestão de Pessoas	http://www.sinsalarial.com.br
Vibbra!	https://www.vibbra.com.br/
Vangarden Soluções Inteligentes LTDA	https://vangarden.com.br/consultoria
Zirkua Engenharia de Inspirações	http://www.zirkua.com.br
Agronegócio	Website
AGRPR5	https://www.agpr5.com/
AGR/NESS	https://www.agriness.com/pt/quem-somos/
Agrosatélite	https://agrosatelite.com.br/
AgroSimulador	https://www.linkedin.com/company/agrosimulador/
AGSafe	agsafeapp.com
AL-WI Teconologia	www.alwitecnologia.com.br e www.sistemalince.com.br
Bia Technology - INDUSTRIA E COMÉRCIO DE EQUIPAMENTOS CLINICOS LTDA	www.bia.ind.br
BixTecnologia	https://bixtecnologia.com/home/
CREDITARES - CRÉDITO PARA AGRONEGÓCIO	http://creditares.com.br
DAYBACK ENERGIA ESTRATÉGICA	www.dayback.com.br
FazendaCheia	https://www.fazendacheia.com.br/
FoccoSul SAutomação	www.foccosul.com.br
Grain Solution	www.grainsolution.com.br
Granter	https://granter.com.br/
I-PAC TECNOLOGIA DE GESTÃO DA QUALIDADE	www.siosi.com.br
IGERA TECNOLOGIA E INOVACAO	https://igera.com.br/
Inovação em Biomassa	www.@inovacao em biomassa
IONICS	https://ionics.com.br/
JETBOV	https://www.jetbov.com/
Latina Control LTDA	https://latinacontrol.com/
Lenke - AUTOMACAO INDUSTRIAL LTD	http://www.lenkeautomacao.com.br/wordpress/
LotsApp do Brasil	https://lotsapp.io/

ManejeBem	https://www.manejebem.com.br/
Nano Scoping	https://www.nanoscoping.com.br/
NÓRIO NANOTECNOLOGIA	www.norionanotecnologia.com.br
Organa Biotech	www.organabiotech.com.br
PARIPASSU APLICATIVOS ESPECIALIZADOS	https://www.paripassu.com.br/
PECSMART - INTELIGÊNCIA PARA A PRODUÇÃO ANIMAL	https://www.pecsmart.com.br/
Personal Net	www.personalcard.com.br
PROCER Automação	http://procer.com.br/
QUARTZ TECHNOLOGY	https://pim.quartz4tech.com
QUIRON Agrodigital	https://quiron.digital/
RAMPAP	https://www.bemol.com.br/material-de-construcao
Salvo Solução digitais	https://www.cowtrol.com.br/
Semente Urbana	
SEMPRE MAIS SISTEMAS	www.sistemamaisleite.com.br
Solution sistema e gestão	http://www.gestaosolution.com.br/
Substructum Tecnologia	www.substructum.com.br
Vertical Energia	Website
Agência B2C Soluções Estratégicas	https://www.instagram.com/agenciab2csolucoes/?hl=pt-br
ALKA ENERGIA	www.alkaenergia.com.br
AQTech (AQX)	https://www.aqtech.com/
ATLASPOWER	www.atlaspower.net
Auten	www.auten.energy
BixTecnologia	
BR DIGITAL COMMERCE	br.digital
CEBRA CONVERSORES ESTÁTICOS B	https://www.cebra.com.br/
CHIPUS MICROELETRÔNICA	https://www.chipus-ip.com/
COMERC ENERGIA	www.comerc.com.br/
CONSUMO LIGHT EFICIÊNCIA ENERGÉTICA EIRELI	www.consumolight.com.br
DayBack Energia Estratégica	www.dayback.com.br

Deepen	https://www.deepen.com.br/
Dressler	http://www.dressler.com.br/
GTX Tecnologia	http://www.gtxtecnologia.com.br/
HIDROGÊNIO BRASIL	@hidrogenio.brasil
JEXPERTS TECNOLOGIA	https://www.jexperts.com.br/
Kartado	https://www.kartado.com.br/
KHOMP	https://www.khomp.com/pt/
LEGRAND	www.legrand.com.br
MACNICA DHW LTDA	www.macnicadhw.com.br
MOVE ELETROMOBILIDADE	https://www.use-move.com/
MVP E-SOLUTIONS	mvpesolutions.com
NETPRECISION	https://netprecision.com.br/
NEURAL TECNOLOGIAS SUSTENTÁVEIS	https://www.neural.eco.br/
NEXPOINT ENERGY TECH	autonomus.eng.br
Norus	https://www.norus.com.br/
NOVARUM SKY TECNOLOGIA	https://pt.novarumsky.com/
PARADIGMA TECNOLOGIA DE NEGÓCIOS	https://www.paradigmabs.com.br/
Reivax	
ScadaHUB	
SECUBRASIL EQUIPAMENTOS DE TES	http://secubrasil.com https://secucontrol.com
STARTCAFE	www.startcafe.com.br
Sunnova Smart Energy	www.sunnova.eco.br
V OFFICE CONSULTORES ASSOCIADO	https://www.voffice.com.br/
Voltbras	https://www.voltbras.com.br/
WAY2 SERVIÇOS DE TECNOLOGIA SA	https://www.way2.com.br/
Vertical Fintech	Website
ACTIVTRADES	https://www.activtrades.com/pt/
AG CAPITAL	
AKROPOLI	http://www.akropoli.com.br
Almah Sistemas LTDA	http://almahcondos.com.br

ASAAS	https://www.asaas.com/
ATHINA ADMINISTRADORA E CORRETORA DE SEGUROS	https://www.athinaseguros.com/quem-somos/
B³ Brasil Bolsa Balcão	
BANCRYP INTERNATIONAL SERVICOS DIGITAIS LTDA	http://www.bancryp.com
BixTecnologia	https://bixtecnologia.com/home/
boletoflex	https://boletoflex.com/
BOM TECNOLOGIA	https://www.bommicrocredito.com.br/
BRY TECNOLOGIA ASSINATURA E CERTIFICAÇÃO DIGITAL	https://bry.com.br/
BUMERANGUE MONEY CASHBACK	http://bumeranguemoney.com.br
CARGO BANK	https://www.cargobank.digital/
CASHWAY	https://www.cashway.io/
CodeMoney	https://www.codemoney.com.br/
Condoconta	https://condoconta.com.br/
CREDITARES - CRÉDITO PARA AGRONEGÓCIO	http://creditares.com.br
Deepen	https://www.deepen.com.br/
Dressler	http://www.dressler.com.br/
FRANQ poenbank	http://www.franq.com.br
GIBA	http://www.tiogiba.com.br
INFINITY BASE	https://infinitybase.app/
INNOVA CONNECT SOLUCOES TECNOLOGICAS	https://innovaconnect.com.br
INVESTCODE Tecnologias Digitais LTDA	https://www.investcode.com.br/
KM ONLINE	https://www.kmonline.com.br/
LEEVO TECNOLOGIA	https://leevo.com.br
Leve	http://www.somosleve.com.br
MARSH CORRETORA DE SEGUROS	
MEU CREDIÁRIO	https://meucrediario.com.br/
Neatmilk	http://www.neatmilk.com
Neotech	kwik.finance
Neoway Tecnologia Integrada IE	https://www.neoway.com.br/

Grupo Nexxees (Antigo Grupo Nexxera)	https://www.nexxera.com/
Nummus	https://www.nummus.com.br/
openbox.ai	http://poenbox.ai/
Pagueveloz	https://www.pagueveloz.com.br/
PalmSoft Tecnologia	http://www.palmsoft.com.br
parMais	https://www.parmais.com.br/
payface	https://payface.com.br/
PEG DE VOLTA PLATAFORMA DE CASHBACK LTDA	http://www.pegdevolta.com.br
PLAYBPO	https://playbpo.com.br/
POUPAY AI LTDA	https://poupay.app/
RAZONET CONTABILIDADE DIGITAL	https://www.razonet.com.br/
RTM	
Senac/SC	http://corporativo.sc.senac.br/
Senior Sistemas	http://www.senior.com.br
STARK INDÚSTRIA E COMÉRCIO	http://starkindustria.com.br/home/
SUPERA URBANISMO SUPERA DESENVOLVIMENTO IMOBILIARIO LTDA	http://www.superaurbanismo.com.br
TOZIT SERVIÇOS	http://www.aprovou.com.br
Venda + Sistemas	http://www.voceno.vendamaiscon.com.br
VISION PARTNERS BANK	https://www.visionpartnersbank.com.br/
Webook	https://usewebook.com
YOUSHOP	http://www.youshop.com.br
ZAZ TECH	http://www.zaztech.com.br
Vertical Manufatura 4.0	Website
ADEPTMEC SOFTWARES LTDA ME	https://www.adeptmec.com/
APPCTE	www.appcte.com
AQUARELA INOVAÇÃO E CONHECIMENTO	www.aquare.la
ARTIC FOX	https://articfox.com.br/
ASPER	https://www.asperti.com.br/
ATODATI SISTEMAS	www.atodasistemas.com.br

AUDACES AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO	https://www.audaces.com
AUTOMATISA SISTEMAS LTDA	www.automatisa.com.br
BixTecnologia	
BYOND	https://getbeyond.com/
C-PACK	www.c-pack.com.br
CIMM Centro de Informação Metal	https://www.cimm.com.br
CIRCUITS	https://www.circuits.com.br/
Coontrol	https://coontrol.com.br/
DayBack Energia Estratégica	
Deepen	
DELSOFT SISTEMAS	www.delsoftsistemas.com.br
DIRECTA AUTOMAÇÃO	https://www.directaautomacao.com.br
DIRETA TELECOMUNICAÇÕES	www.ditecsc.com.br
DOTSE SOFTWARE ENGINEERING	https://dotse.com.br/
Dynamox	http://dynamox.net/
EVNE APLICATIVOS PARA EMPRESAS	www.evne.net.br
FLUID	www.fluidapi.io
FoccoSul Solução Industriais	
GAMATEC.INFO	www.gamatec.info
GreyLogixBrasil	https://www.greylogix.com.br/
HarboR Informática Industrial	https://www.harbor.com.br e https://www.livemes.com
Hards	www.hards.com.br
HOKED SOFTWARE HOUSE	www.hokedsistemas.com.br
IBRIDGE	http://www.ibridge.com.br e http://www.eufiscalizo.com/seguranca/
INDICIUM.TECH	https://indicium.tech/
INNOVA CONNECT SOLUCOES TECNOLOGICAS	https://innovaconnect.com.br/
Intelbras	
KHOMP	
Khronos	
KONZTEC	https://www.konztec.com

LEDEFI AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL	www.ledefi.com.br
LEGRAND	
Leise	www.leise.com.br
LET'S NURTURE	https://www.letsnurture.ca
LITMA TECNOLOGIA	www.litma.com.br
LotsApp do Brasil	https://lotsapp.io/
Macnica DHW	https://www.macnicadhw.com.br/
MAIBERG CONSULTORIA E TECNOLOGIA LTDA	www.maiberg.com.br
MEU REPLAY	https://meureplay.online/
MÚLTIPLA ESTRATÉGIA	www.multiplaestrategia.com
OLSEN INDÚSTRIA E COMÉRCIO SA	https://www.olsen.odo.br/
packIOT - Data for Action	https://packiot.com/pt/
PANSY	
PMEX	www.4ci.com.br
PRIXMA AUTOMAÇÃO	prixma.com.br
PRODUTTARE COMERCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA	https://www.produttare.com.br/
PRODUZA INDUSTRIA COMERCIO E SERVIÇO EM ELETRÔNICA SA	produza.ind.br
R2BRASIL Gestão e Projetos	www.r2brasil.com.br
Reduzacusto	reduzacusto.com
Reivax	
SANKHYA GESTÃO DE NEGÓCIOS	www.sankhya.com.br
ScadaHUB	
SCM CONCEPT CONSULTORIA E DESE	www.scmbrasil.com
SENIOR SISTEMAS	www.senior.com.br
sensorweb	www.sensorweb.com.br
SOMA INDÚSTRIA	https://www.soma.eng.br
TNS NANOTECNOLOGIA	https://tnsolution.com.br/
UNIFIQUE TELECOMUNICAÇÕES S/A	https://unifique.com.br
VAEES	https://pt-br.vaees.com/

VERTESIS	www.vertesis.com.br
VISTAFUTURA IA LTDA	https://vistafutura.com.br/
WELLE LASER	https://wellelaser.com/
XLAM ENGINEERING DO BRASIL	linktr.ee/xlambrasil_oficial
Vertical Educação	Website
49 educação	https://49educacao.com.br/
AHGORA SISTEMAS S/A	ahgora.com
APPRENDER	https://apprender.com.br/apprender/
ASAAS	https://www.asaas.com/
ASSE MARKETING MIDIAS LTDA	https://www.semcodar.com.br
bernard Simulação Gerencial	https://bernard.com.br/
BETHA SISTEMAS	www.betha.com.br
BRY TECNOLOGIA ASSINATURA E CERTIFICAÇÃO DIGITAL	https://www.bry.com.br/
CIDADE FUTURA	http://cidadefutura.com.br/
ClipEscola	http://www.clipescola.com.br/
delinea Tecnologia Educacional	https://www.delinea.com.br/
DTCOM DIRECT TO COMPANY - FILIAL	www.dtcom.com.br
DUAL SYSTEM	https://dualsystem.com.br/
DUE LASER MÁQUINAS LTDA	duelaser.com
Edubrix	https://edubrix.com/
EDUSOFT TECNOLOGIA NA EDUCAÇÃO	www.edusoft.com.br
ELETROBLOCKS	www.eletrblocks.com.BR
ESTUDAR.CLICK	estudar.click
FINTAN ACADEMY - TREINAMENTOS & CONSULTORIA EM EXCEL	www.fintan.com.br
FLUID	www.fluidapi.io
GENNERA CONSUL E DESENV DE SOF	www.gennera.com.br
GRUPO UNIS	https://portal.unis.edu.br/
Grupos Internet	https://www.gruposinternet.com.br/
Happy Code	www.happycodeschool.com

INOVADADOS LTDA	www.proesc.com
INSUBORDINARE	https://insubordinare.com.br/
INTERLINK BRASIL	https://www.interlink.la/
Keeps	https://keeps.com.br/
MERITT INFORMAÇÃO EDUCACIONAL	https://meritt.com.br/
Mettzer	https://www.mettzer.com/
PARKSEG ACADEMY	www.parkseg.com www.eadparkseg.com.br
PLATÔ CULTURAL	www.platocultural.com
PLOT KIDS	www.explot.com
PROWAY INFORMÁTICA LTDA.	www.proway.com.br
QISAT	https://www.qisat.com.br/
Redação Online	www.redacaonline.com.br
Rede Enem	https://redeenem.com.br/
SAPIENZA GESTÃO DO CONHECIMENTO PARA NEGÓCIOS	http://studiosapienzabrasil.com/2015
Semente	https://www.sementenegocios.com.br/
startup mundi Game Experience	https://www.startupmundi.com.br/
Studos	https://studos.com.br/
Tekis	https://site.stelaexperta.com.br/
Teltec Solutions	www.teltecsolutions.com.br
Via Educacional	https://via.maestrus.com/index/
Zirkua Engenharia de Inspirações	www.zirkua.com.br
Vertical Construtech	Website
AltoQi	https://altoqi.com.br/
Ayla	https://www.useayla.com/
beupse technology	beupse.com
Bloco	www.bloco.digital
Brognoli Negócios Imobiliários	https://www.brognoli.com.br/
CARTESIAN ENGENHARIA	www.methodoengenharia.com
CO STUDIO	https://costudio.art.br/
Deepen	

DIVID COMPARTILHAMENTO IMOBILIÁRIO	https://divid.com.br/
ELEME DIGITAL	elemedigital.com
FASTBUILT	www.fastbuilt.com.br
FLUID	
GALERIA CASA PUBLICIDADE NA WEB LTDA	www.galeriacasa.com.br
GIBA	www.tiogiba.com.br
HALO NOTORIEDADE EMPRESARIAL	https://halonoriedade.com.br/
HAUSEFUL	https://hauseful.com/
HORUS AERONAVES	www.mappa.ag
IMÓVEIS-SC	https://www.imeveis-sc.com.br/
INSTITUTO IPES	www.aprovou.com.br
Kartado	
La Decora	https://www.ladecora.com.br/
Lógica - e Inovação	https://www.logicae.com.br/
NEC PLUS ULTRA GESTÃO E TECNOL	http://npu.com.br/
OCTIS CONSULTORIA	http://octis.com.br/
PADILHA DESENVOLVIMENTO E TECNOLOGIA	https://www.impacto.to/
PHERA ACADEMY	
Porter Group	www.kiper.com.br
PREDIALIZE	https://predialize.com.br
prevision	https://www.prevision.com.br/
RAMPAP	https://www.bemol.com.br/material-de-construcao
Rede Vitorias	https://www.redevistorias.com.br/
Registro Web Soluções Digitais	https://www.registroweb.com.br/
Santa Cruz negócios imobiliários Ltda	www.santacruzimeveis.com
Serraware	www.serraware.com.br
SINGULAR SISTEMAS	www.oobras.com.br
SOFTPLAN PLANEJAMENTO S SISTEM	https://www.softplan.com.br/
SÓVENDA IMÓVEIS DIGITAIS	www.sovenda.com.br
SUPERA URBANISMO SUPERA DESENVOLVIMENTO IMOBILIARIO LTDA	www.superaurbanismo.com.br

VGVS SA	https://www.vgvs.com.br/
VISTA	http://www.vistasoft.com.br/
XLAM ENGINEERING DO BRASIL	
Vertical Smart Cities	Website
ANALUI SERVIÇOS DIGITAIS LTDA	
ATLASPOWER	www.atlaspower.net
BETHA SISTEMAS	http://www.betha.com.br/
CIASC	
DATI SOLUÇÕES EM TI	dati.com.br
DEBANDAR	
Deepen	
Direta Telecomunicações (DITEC)	www.ditecsc.com.br
DIVID COMPARTILHAMENTO IMOBILIÁRIO	https://divid.com.br/
Engie	https://www.engie.com.br/
FLIN INTERNET	www.flin.com.br
FOCALLE ENGENHARIA VIÁRIA LTDA	www.focalle.com.br
HIDROGÊNIO BRASIL	hidrogeniobrasil.com
IMPACT HUB FLORIPA LTDA ME	https://floripa.impacthub.net/
INNCITIES	inncities.com.br
Intelbras	
ipmsistemas	www.ipm.com.br
Kartado	
Khronos	
KSYS BLUEONE SISTEMAS LTDA	www.ksys.com.br
LAB OF CODES SOLUÇÕES DIGITAIS	www.labofcodes.com
LEEVO TECNOLOGIA	Www.leevo.com.br
LOTS	www.lots.com.br
Macnica DHW	https://www.macnicadhw.com.br/
RAMPAP	https://www.bemol.com.br/material-de-construcao
RTM	

safePark	www.safepark.com.br
SELECT SOLUÇÕES	https://selectsolucoes.com.br
SIPPULSE TECNOLOGIA LTDA	www.sippulse.com
SOFTPLAN PLANEJAMENTO S SISTEM	https://www.softplan.com.br/
Teltec Solutions	
UNIFIQUE TELECOMUNICAÇÕES S/A	https://unifique.com.br/
Voltbras	
WiFeed	https://www.wifeed.com.br/
XLAM ENGINEERING DO BRASIL	
Vertical Saúde	Website
Altrum	www.altrum.com.br
Anestech Innovation Rising	www.anestech.com.br
ANIMATI NETPACS	www.netpacs.com.br
AQUARELA INOVAÇÃO E CONHECIMENTO	
AQUILA Medical Innovation	www.aquila.ai
ASQ SAÚDE	https://www.asq.com.br/
BENNER SISTEMAS S.A.	www.benner.com.br
BixTecnologia	
BLENDUS	www.blendus.com.br
BRAMETEC	www.brametec.com.br
BRASILRAD CONSULTORIA EM RÁDIO	www.brasilrad.com.br/
BRUSHCLUB	www.brushclub.com.br
CICLIX	www.ciclix.com
CogniSigns Bio Data	www.cognisigns.com
CROSSMED SOLUÇÕES	crossmed.com.br
www.nuntius.med.br	www.mipm.com.br www.flovac.com.br
DR.KIDS AGENCIAMENTO DE NEGÓCIOS	https://meudrkids.com.br/
EPHEALTH PRIMARY CARE SOLUTION	https://www.ephealth.com.br/
FLUID	
GAMATEC.INFO	www.gamatec.info

GO GOOD	www.gogood.com.br
Ibes	https://www.ibes.med.br/
ILERGIC -SAÚDE ALÉM DO RÓTULO	https://ilergic.com/
Inpulse	www.inpulse.vet.br/
INSPIRACTION FISIOTERAPIA	www.kidsevolution.app.br
KAJOU	http://www.kajou.com.br/
Learni	www.learni.com.br
LGPD nacional	https://lgpdnacional.com.br/
LINCON TECNOLOGIA LTDA	www.somoslincon.com.br
LIVTI SOLUÇÕES EM TI	www.livti.com.br/
LOEFFA	loeffa.com
Making Tecnologia	www.making.com.br
Manager Systems	www.mngs.com.br
MEDEOR MEDTECH	www.medeor.cc
NDX - NUNTIUS DATA EXPERT	www.axpos.com.br e www.nuntius.med.br e www.axpre.com.br
NINA TECNOLOGIA	https://www.ninatecnologia.com.br
NINSAÚDE	https://www.ninsaude.com/pt/
NITZNETZ CRIAÇÕES LTDA ME	https://www.nitznetz.com.br
NONNO	nonnoapp.com
OMD SOLUÇÕES PRA OUVIDORIAS	https://omd.com.br/
Pixeon	www.pixeon.com
PLANO VIVER	planoviver.com.br
POLAR SAPIENS SISTEMAS	polarsapiens.com
Rentsy Equipamentos Hospitalares	www.rentsy.com.br/
SALVE-ME	www.salveme.net.br
SCIENCO BIOTECH	www.scienco.bio.br
SCIENTIFIC SKIN TECHNOLOGY	www.scientificskintech.com.br
SCRIPTCODE	www.scriptcode.com.br/
sensorweb	www.sensorweb.com.br
Softplan	https://www.softplan.com.br/

Spintec	www.spintec.com.br/
TGW SISTEMAS	www.tgwsistemas.com.br e www.citopatologia.com.br
TOPMED ASSISTÊNCIA A SAUDE LTDA	www.topmed.com.br
upflux	https://upflux.net/
VANGARDEN SOLUÇÕES INTELIGENTES LTDA	https://vangarden.com.br/
VISTO SISTEMAS	www.vistosistemas.com.br
WAVETECH SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS	www.wavetech-st.com/
weKnow	www.weknowBI.com.br
Wellbe	http://www.wellbe.co/
Varejo	Website
121 SMART SHOP	www.121smart.shop
Alana Ai	https://alana.ai/
Área Central	www.areacentral.com.br
ÁREA LOCAL DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE	https://www.arealocal.com.br
ASAAS	
Assetway	https://assetway.com.br/
Avanti Tecnologia	https://penseavanti.com.br/ecommerce/
BECON - BE CONNECTED	http://becon.com.br/
Beepay	http://beepayapp.com.br/
BEEZU TECH	dataforall.tech
Beon	https://www.usebeon.com/
BINAMIK TECNOLOGIA	https://binamik.com.br/
BixTecnologia	
BUMERANGUE MONEY CASHBACK	bumeranguemoney.com.br
Carfy	www.carfyshop.com.br
CD2	www.cd2.com.br
Cheap2ship	www.cheap2ship.com
Clique Comercio	www.cliquecomercio.com.br
Coltivare	https://www.coltivare.net/
Comerc Power Trading Ltda	https://www.comerc.com.br/

Compufour Zucchetti	https://www.compufour.com.br/
Deconve	https://deconve.com.br/portfolio/index.html
Deepen	
Delavery sua lavanderia online	https://www.delavery.com.br/
Devplans	https://devplans.com.br/produtos
Disruptiva Retail Intelligence	https://www.disruptiva.com.br/
DOOTAX SOFTWARES S.A	www.dootax.com.br
Dotx Tecnologia	dotx.com.br
EKYTE SOFTWARE LTDA	www.ekyte.com
ELINT DATA INNOVATION	https://www.elint.com.br/
ELO IDEIAS LTDA	www.eloideias.com.br
EMPÓRIO SELETTO TECNOLOGIA LTDA	www.emporioseletto.com.br
equilibrium	equilibriumlogistica.com.br
Escrimob	https://escrimob.com.br/
Figueira Costa Tecnologia	https://www.figueiracosta.com.br/
FLUID	
Geinfo	www.bellesoftware.com.br
GOFIND.ONLINE	https://www.gofind.online
Happy Help	http://happyhelp.com.br/
HARMO FEEDBACK INTELLIGENCE	http://harmo.me
Hiper	https://www.hiper.com.br
HOJE EU CASO	www.hojeucaso.com.br
INDICIUM.TECH	https://indicium.tech/
Indikatore	https://www.indikatore.com.br/
INSIDE THE BOX	https://insidethebox.com.br/
involves stage	https://involves.com/
LEGALIZZR TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	https://www.legalizzrtech.com.br
LICENCIE - LICENSING BUSINESS & TECH	http://licencie.com.br/
LILLA SOLUÇÕES DIGITAIS DA MODA	goblue.app.br
LIMPME	https://www.limpme.com

LIQUIDA.SE	www.liquidase.com
Loginfo	https://www.loginfo.com.br
M-Consult Tecnologia	https://www.mconsulttecnologia.com.br/
Matched	https://www.matched.com.br/
Mate in Box	https://mateinbox.com.br
McFadyen Digital	https://mcfadyen.com/
MEGASUL INFORMÁTICA LTDA.	www.megasul.com.br
Microsys	www.microsys.inf.br
More Bikes	https://morebikers.com
MULTIPLA ESTRATÉGIA	multiplaestrategia.com
News Soft	http://www.newssoft.com.br/
Notato Digital	www.notato.com.br
NTR	https://naotenhroupa.com/
Payface	https://payface.com.br/
PAYPOW TECNOLOGIA PARA PESSOAS LTDA	www.paypowapp.com.br
Purple Point	www.purplepoint.com.br
RAMPAP	
SANKHYA GESTÃO DE NEGÓCIOS	
SCIENTIFIC SKIN TECHNOLOGY	
SINGULAR SISTEMAS	http://www.singularsistemas.com.br
SMARKET SOLUTIONS	https://smarket.com.br/
SMILE PESQUISAS	www.clientesmile.com.br
SOFTECSUL	https://www.softecsul.digital/coletoorpro
SOU.IS	www.sou.is
STARTETH REALIDADE AUMENTADA	www.starteth.com.br
Teltec Solutions	
Tempo Certo	https://tempocerto.inf.br/
Tidas Tecnologia	https://crediarario.digital
TWOWEB AGÊNCIA DIGITAL	https://twoweb.com.br/
WiFeed	

YSKI	https://yski.com.br
ZETTA Brasil	www.siggma.com.br e www.dr Snoopy.com
ZIPPER	https://sej zipper.com/

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

APÊNDICE C – CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS CONFORME O NÍVEL

Quadro 3 – O quadro mostra quais cargos foram considerados em cada nível da classificação.

Nível	Cargo
Liderança	CEO
Liderança	Diretor
Liderança	Chief
Liderança	Co-founder
Liderança	Sócio
Liderança	Co-fundador
Liderança	Diretora
Liderança	CTO
Liderança	COO
Liderança	Cofundador
Liderança	Vice
Liderança	Membro
Liderança	Vice-presidente
Liderança	CCO
Liderança	Founder
Liderança	CMO
Liderança	CFO
Liderança	Fundador
Liderança	Board
Liderança	Head
Liderança	VP
Liderança	Líder
Liderança	Advisory
Liderança	Proprietário
Liderança	Investor
Liderança	Partner
Liderança	Owner
Liderança	Sócia
Liderança	Sócio-gerente
Liderança	Angel
Liderança	Co-fundadora
Liderança	Partners

Liderança	Cofounder
Liderança	Investidor
Liderança	Diretoria
Liderança	Co-CEO
Liderança	Director
Liderança	Investidora
Liderança	CRO
Liderança	Proprietario
Liderança	Empresário
Liderança	DPO
Liderança	Societário
Liderança	Empreendedor
Liderança	Parceira
Liderança	Associate
Liderança	Partnership
Gerência	Gerente
Gerência	Gestor
Gerência	Supervisor
Gerência	Supervisora
Gerência	Coordenador
Gerência	Customer
Gerência	Líder
Gerência	Coordernador(a)
Gerência	Lead
Gerência	Technical
Gerência	Manager
Gerência	Coordinador
Gerência	Especialista
Gerência	Coordenação
Gerência	Leader
Gerência	Supervisão
Gerência	Superintendente
Gerência	Management
Gerência	Gestora
Gerência	Manager
Gerência	Gestão

Liderados	Programador
Liderados	Analista
Liderados	Staff
Liderados	Projetista
Liderados	Computer
Liderados	Orçamentista
Liderados	Back-end
Liderados	Assistente
Liderados	Montador
Liderados	Designer
Liderados	PDI/Software
Liderados	Receptionist
Liderados	Auxiliar
Liderados	Comercial
Liderados	Inspeção
Liderados	Marketing
Liderados	Tester
Liderados	Administração
Liderados	Especialista
Liderados	logística
Liderados	Consultor
Liderados	UX/UI
Liderados	DevOps
Liderados	Estagiária(o)
Liderados	Development
Liderados	Mid-level
Liderados	Engenheiro
Liderados	SDR
Liderados	Vendedor(a)
Liderados	Suporte
Liderados	Customer
Liderados	Consultant
Liderados	Cyber
Liderados	Sales
Liderados	Project
Liderados	PMO

Liderados	Delivery
Liderados	Pre-Sales
Liderados	Product
Liderados	Instrutor
Liderados	Content
Liderados	Aux.
Liderados	Consultora
Liderados	UI
Liderados	Engenheira
Liderados	Auxilio
Liderados	BI
Liderados	People
Liderados	Front-End
Liderados	LDR
Liderados	UX
Liderados	Antifraude
Liderados	QA
Liderados	Full-stack
Liderados	Recursos
Liderados	Technology
Liderados	Account
Liderados	DevsecOps
Liderados	Firmware
Liderados	Financeiro
Liderados	Estágio
Liderados	Fullstack
Liderados	Tecnólogo
Liderados	Júnior
Liderados	Assessora
Liderados	Inside
Liderados	React
Liderados	Deployment
Liderados	Artista
Liderados	Redator
Liderados	Almoxarife
Liderados	Departamento

Liderados	Encarregado
Liderados	Intern
Liderados	Contadora
Liderados	Secretária
Liderados	Contador
Liderados	Prestador
Liderados	User
Liderados	Estudante
Liderados	Recruitment
Liderados	Talent
Liderados	Psicóloga
Liderados	Headhunter
Liderados	Recrutador(a)
Liderados	Pesquisador(a)
Liderados	Mobile
Liderados	Atendente
Liderados	Q&A
Liderados	HelpDesk
Liderados	Desenvolvedor(a)
Liderados	Eletricista
Liderados	Orçamentista
Liderados	XR
Liderados	Game
Liderados	Modelador
Liderados	Representante
Liderados	Vigilante
Liderados	Operations
Liderados	Monitor
Liderados	Operador(a)
Liderados	Supervisor
Liderados	Central
Liderados	Prestadora
Liderados	Recepcionista
Liderados	Porteiro
Liderados	Agente
Liderados	Recursos

Liderados	Atendimento
Liderados	Profissional
Liderados	Monitorador
Liderados	Cybersecurity
Liderados	Médica
Liderados	Produtor
Liderados	Developer
Liderados	Freelancer
Liderados	Financial
Liderados	Autônomo
Liderados	Instructional
Liderados	LX
Liderados	Costumer
Liderados	Revisora
Liderados	Master
Liderados	Biotecnologista
Liderados	Assistente
Liderados	Farmacêutica
Liderados	Agrônomo
Liderados	Negócios
Liderados	Quality
Liderados	Inspetor
Liderados	Aprendiz
Liderados	Projects
Liderados	Support
Liderados	Infrastructure
Liderados	Motion
Liderados	Assistente
Liderados	Inbound
Liderados	CS
Liderados	Agilista
Liderados	Estagiario/Dev
Liderados	Instalador
Liderados	Pré-vendas
Liderados	Produção
Liderados	HR

Liderados	Tecnologia
Liderados	Suportt
Liderados	Analise
Liderados	Promotor(a)
Liderados	Montadora
Liderados	Encarregada
Liderados	AGR
Liderados	Agent
Liderados	Corretora
Liderados	Técnica(o)

Fonte: Elaborado pela autora (2023).