



INOVAÇÃO E IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTRATÉGIAS PARA O DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO NO PARQUE CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO AUGUSTO SEVERO

Lana Cristina de Oliveira Souza¹
Camila Rodrigues²
Eliane Saturnino César³
Jéssica Fassanaro Cortez de Carvalho⁴
Synara Lucien de Lima Cavalcanti⁵

RESUMO

A igualdade de gênero é fundamental para a equidade social e econômica, sendo um tema crescente nas últimas décadas, especialmente no mercado de trabalho. Este estudo explora a promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo, com foco no Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN, ressaltando seu potencial como agente de práticas inclusivas. Embora, no mercado, como um todo tenha avançado, ainda persistem disparidades de gênero, como desigualdades salariais, baixa representatividade feminina em cargos de liderança e estereótipos de gênero. Essas barreiras limitam o potencial das mulheres e afetam a inovação e a competitividade das organizações. A pesquisa busca responder como o PAX | RN pode contribuir para a promoção da igualdade de gênero e criar um ecossistema de inovação mais inclusivo. O objetivo é propor estratégias para fomentar a inclusão no setor de tecnologia e inovação, identificando ações concretas que promovam

¹ Mestre em Ciência, Tecnologia e Inovação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Bolsista Pesquisadora do Parque Científico Tecnológico Augusto Severo – PAX | RN/ Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN. E-mail: paxlanasouza@gmail.com

² Graduada em Comunicação Social e Publicidade pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Pesquisadora Bolsista do Parque Científico Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN/ Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN. E-mail: camilarodrig17@gmail.com

³ Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar. Pesquisadora Bolsista do Parque Científico Tecnológico Augusto Severo–PAX | RN/ Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN. E-mail: adm.elianesaturnino@gmail.com

⁴ Graduada em Direito pela Universidade Potiguar. Graduada em Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Pesquisadora Bolsista do Parque Científico Tecnológico Augusto Severo–PAX | RN/ Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN. E-mail: jessicafassanaro123@gmail.com

⁵ Mestre e Doutora em Engenharia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Coordenadora de Pesquisa. Bolsista do Parque Científico Tecnológico Augusto Severo– PAX | RN/ Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN E-mail: pdi.pax.fapern@gmail.com



condições mais justas para mulheres e grupos minorizados. A justificativa do estudo é a urgência em reduzir as desigualdades de gênero, especialmente em setores onde as mulheres enfrentam barreiras para ascensão. Além de ser uma questão de justiça social, promover a diversidade de gênero beneficia a inovação e a produtividade organizacional, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5, que trata da igualdade de gênero e do empoderamento feminino.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero; Inovação; ODS; PAX | RN.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A igualdade de gênero é um dos pilares fundamentais para o alcance da equidade social e econômica, sendo uma temática que vem ganhando crescente relevância nas últimas décadas. Além disso, a busca por uma sociedade mais justa e igualitária tem impulsionado discussões e fomentado políticas públicas em diversos setores, sendo o mercado de trabalho um dos principais campos de ação.

Nesse contexto, a promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo se torna uma estratégia essencial não apenas para a construção de sociedades mais inclusivas, mas também para o desenvolvimento econômico sustentável e inovador. Desse modo, observa-se que, estudos da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2022), *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, indicam que empresas que valorizam a diversidade de gênero tendem a ser mais inovadoras, produtivas e atraentes para talentos diversos, gerando benefícios tanto para as organizações quanto para a sociedade em geral.

Por conseguinte, nota-se que apesar dos avanços observados nas últimas décadas, o mercado de trabalho ainda apresenta significativas disparidades de gênero, refletidas em diferenças salariais, baixa representatividade feminina em cargos de liderança e a persistência de estereótipos de gênero no ambiente profissional. Portanto, essas desigualdades não apenas limitam as oportunidades individuais de mulheres no mercado, mas também afetam negativamente o desempenho e a competitividade das organizações, que perdem o potencial inovador que a diversidade pode proporcionar.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: Como o Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN pode contribuir efetivamente para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, criando um ecossistema de inovação mais inclusivo e equitativo? Assim, o objetivo deste estudo é propor estratégias e práticas que promovam a igualdade de gênero no PAX | RN, de forma a fomentar a inclusão e a diversidade no setor de tecnologia e inovação. Logo, a pesquisa busca, ainda, identificar ações concretas que possam ser adotadas pelo parque para assegurar condições de trabalho mais justas e equitativas para mulheres e outros grupos minoritários.

Além disso, a justificativa para este trabalho está ancorada na urgente necessidade de reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, especialmente nos setores de inovação e tecnologia, onde as mulheres continuam sub-representadas e enfrentam barreiras em relação à ascensão profissional e ao acesso a oportunidades. Logo, além de ser uma questão ética e de justiça social, a promoção da igualdade de gênero se mostra uma estratégia inteligente de negócios.



Por conseguinte, o presente estudo aborda a temática da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com enfoque específico no apoio e inovação voltados para o Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN. Ademais, o parque, enquanto espaço de inovação e desenvolvimento tecnológico, tem o potencial de se tornar um agente ativo na promoção de práticas inclusivas, ampliando as oportunidades para mulheres e outros grupos minorizados no setor. Por fim, esses esforços estão diretamente alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), particularmente ao ODS 5, que trata da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao longo da minha trajetória profissional, pude observar que a promoção da igualdade de gênero em ambientes de trabalho vai além de um imperativo ético; ela é uma estratégia essencial para fomentar a inovação e o desempenho organizacional. Além disso, observa-se que pesquisas demonstraram que ambientes inclusivos, nos quais a diversidade de gênero é efetivamente promovida, tendem a apresentar maior capacidade inovadora e melhores resultados organizacionais. Relatórios como o da *McKinsey & Company* (2020) apontam que empresas diversas em termos de gênero são mais propensas a superar suas concorrentes em desempenho financeiro e inovação conforme a Figura 01.

Figura 01 - Probabilidade de performance financeira superior à mediana nacional do setor, em %.



¹Os resultados são estatisticamente significativos com valor de $p < 0,05$.

²Margem EBIT média (lucros antes de juros e impostos).

Fonte: Adaptado de *McKinsey & Company* (2020).

Outrossim, apesar desses avanços, a presença feminina em setores de tecnologia e inovação ainda enfrenta barreiras significativas. Logo, tais desafios



refletem desigualdades históricas e estruturais que dificultam o acesso das mulheres nessas áreas e comprometem sua progressão na carreira.

Em virtude disso, percebe-se que a inclusão de mulheres em ambientes de inovação e tecnologia pode contribuir para a construção de ecossistemas mais criativos, colaborativos e economicamente sustentáveis. Atualmente a literatura destaca a relação direta entre a promoção da diversidade e a melhoria do desempenho organizacional. Nesse sentido, a presente pesquisa busca fortalecer a importância de integrar perspectivas de gênero como alicerce para transformar a dinâmica organizacional e empresarial, o crescimento econômico, especialmente em setores de alta tecnologia.

Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho

A literatura sobre igualdade de gênero destaca a importância de políticas de inclusão ativas, como propõe o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, coordenado pelo Ministério das Mulheres. Nesse contexto, observa-se que o programa é estruturado com diretrizes focadas em Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, priorizando a área de treinamentos de sensibilização sobre preconceitos de gênero, políticas de recrutamento e promoção que considerem a diversidade, e iniciativas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Logo, essas estratégias são reconhecidas como formas eficazes de reduzir as disparidades de gênero e criar ambientes organizacionais mais equitativos. Além disso, tais iniciativas foram trazidas diretamente para o fortalecimento da inovação, uma vez que a inclusão de diferentes perspectivas e experiências enriquece os processos criativos e a resolução de problemas.

Ademais, nota-se a relevância da ODS 5 da Agenda 2030 das Nações Unidas, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, serve como uma estrutura crucial para orientar práticas inclusivas, integrando a igualdade de gênero como um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável.

Para ilustrar a relevância do tema, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, apesar dos avanços, as mulheres continuam sub-representadas em setores estratégicos. Segundo a pesquisa Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, apenas 37,4% dos cargos gerenciais no país são ocupados por mulheres, e a desigualdade salarial permanece em cerca de 22% em comparação aos homens.

Por conseguinte, a Tabela 01 abaixo destaca a discrepância salarial entre homens e mulheres em diferentes regiões. Logo, esses dados evidenciam que a promoção da equidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia essencial para o desenvolvimento econômico e tecnológico.

Ao implementar políticas que visem a equidade, as organizações podem não apenas cumprir metas globais de sustentabilidade, mas também alavancar seu potencial competitivo.



Tabela 01 - Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$).

Grandes Regiões	Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$)			
	Total	Homem	Mulher	Razão (%)
Brasil	2659	2920	2303	78,9
Norte	2076	2179	1908	87,5
Nordeste	1812	1918	1656	86,4
Sudeste	3002	3345	2562	76,6
Sul	2962	3326	2482	74,6
Centro-oeste	3034	3427	2491	72,7
Branco				
Brasil	3377	3793	2858	75,4
Norte	2915	3144	2595	82,5
Nordeste	2343	2526	2102	83,2
Sudeste	3668	4145	3092	74,6
Sul	3220	3636	2693	74,0
Centro-oeste	3879	4469	3137	70,2
Preto ou parda				
Brasil	2048	2230	1781	79,9
Norte	1879	1972	1721	87,3
Nordeste	1635	1725	1496	86,7
Sudeste	2254	2501	1915	76,6
Sul	2204	2456	1831	74,6
Centro-oeste	2566	2885	2098	72,7

Fonte: IBGE (2024).

Diversidade e Inclusão no RN

No Rio Grande do Norte, a promoção da igualdade de gênero e da diversidade em ambientes de inovação ainda apresenta desafios, como ocorre em muitos estados brasileiros. Porém, programas como o Inova RN e o SEBRAE Delas, em parceria com instituições de ensino, parques tecnológicos e Governo do Estado, têm apoiado a criação de *startups* e projetos de inovação com foco na diversidade de gênero.

“Através desses programas, muitas mulheres empreendedoras têm recebido apoio para desenvolver negócios inovadores no estado, especialmente nas áreas de tecnologia, saúde e sustentabilidade, oferecendo capacitação e mentoria para lideranças femininas, incentivando a participação de mulheres em negócios inovadores” (Nóbrega, 2024).

Da mesma forma, nota-se outra iniciativa no Estado, é o Parque Eólico Cajuína, localizado no município de Lajes, no Rio Grande do Norte, é o primeiro empreendimento do estado totalmente operado por uma equipe feminina. Este projeto é uma iniciativa da AES Brasil e reflete um compromisso com a diversidade e inclusão. A equipe é composta por mulheres com formações em áreas técnicas como



eletrotécnica, mecânica e segurança do trabalho, além de ocuparem cargos de liderança. A operação do parque começou em 2023 e integra um complexo maior que inclui outras cidades da região, com capacidade instalada total de 1,6 GW.

Essa iniciativa também teve apoio do SENAI, que ofereceu formação técnica voltada exclusivamente para mulheres, promovendo maior inserção feminina no setor de energia renovável. Dessa forma, observa-se que este modelo de gestão é uma referência para o mercado, contribuindo para a redução das desigualdades de gênero e estimulando a inovação nos ambientes de trabalho.

Parques Tecnológicos e Sua Relevância no Desenvolvimento Econômico e Social

Parques tecnológicos desempenham um papel estratégico no desenvolvimento econômico e social ao promover inovação, fomentar negócios de base tecnológica e criar oportunidades de empregos. No entanto, para que esses ambientes maximizem o seu impacto, é fundamental abordar barreiras estruturais que ainda limitam a participação de grupos sub-representados, como as mulheres.

No contexto da inovação e da tecnologia, as mulheres enfrentam desafios significativos, incluindo estereótipos de gênero, preconceitos inconscientes e a ausência de políticas institucionais robustas que incentivam sua inclusão e avanço. Essas dificuldades impactam diretamente não apenas na sua inserção nesses espaços, mas também restringem o potencial criativo e o crescimento das *startups* e empresas específicas nos parques.

Diante disso, os parques tecnológicos têm a oportunidade de liderar mudanças ao integrar políticas de inclusão e diversidade. Ao implementar programas de tecnologia voltados ao empreendedorismo feminino em áreas como ciência e tecnologia, eles podem ampliar a autonomia econômica das mulheres e fortalecer sua presença em setores tradicionalmente masculinizados.

Além disso, iniciativas inclusivas ajudam a construir comunidades mais resilientes e reduzir desigualdades sociais, ampliando o impacto social e econômico dessas estruturas. Essa abordagem alinha-se às metas do Ministério das Mulheres, que propõe campanhas como "Mais Mulheres no Poder, Mais Democracia", aumentando a participação feminina em decisões estratégicas.

Adotar práticas inclusivas nos parques tecnológicos não apenas beneficia o ambiente local, mas também posiciona o Brasil como uma referência global em inovação inclusiva, contribuindo para o fortalecimento da economia e a melhoria da imagem do país no cenário internacional. Assim, a inclusão de mulheres nesses espaços não é apenas uma questão de justiça social, mas uma estratégia para contribuir com o desenvolvimento sustentável e a competitividade global.

O estado do Rio Grande do Norte conta com o Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN, um parque tecnológico que atua nas áreas de saúde, energias e indústria 4.0, visando promover o desenvolvimento científico, tecnológico, educacional e empreendedor por meio da integração entre academia, governo, setor produtivo e sociedade civil (PAX | RN, 2024).

Dessa forma, o PAX | RN desempenha um papel essencial na promoção de práticas inclusivas, como a igualdade de gênero, especialmente no setor tecnológico. Assim, ao reunir setores produtivos e acadêmicos, o parque se posiciona como um



espaço estratégico para o desenvolvimento de políticas que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Por fim, esse alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero), reforça o potencial do PAX | RN em contribuir para um ambiente de inovação que seja não apenas técnico avançado, mas também socialmente justo, refletindo o compromisso de seus parceiros fundadores e mantenedores em transformar o parque em um polo de desenvolvimento sustentável, com impacto tanto local quanto global.

MÉTODO DO ESTUDO

As atividades realizadas neste estudo foram desenvolvidas no âmbito do Parque Tecnológico Augusto Severo – PAX | RN, buscando atender às demandas atuais em relação à promoção da igualdade de gênero e à inclusão.

A primeira fase envolveu uma revisão bibliográfica abrangente sobre as melhores práticas e a relevância de ambientes organizacionais diversos, destacando a importância de políticas voltadas para a equidade de gênero, além de frequência em eventos relacionados à temática de gênero, diversidade e inclusão.

Para alcançar os objetivos desta pesquisa, inicialmente utilizou-se uma metodologia documental e exploratória, envolvendo uma abordagem qualitativa, o qual foram analisados documentos institucionais, diretrizes de políticas de inclusão e ações voltadas para a promoção da igualdade de gênero no ambiente do parque. A escolha se deu por facilitar a observação e a descrição do contexto atual do PAX | RN, permitindo que o pesquisador capte opiniões, sentimentos e experiências.

Com base nesse levantamento teórico, o projeto avançou com a criação de um instrumento de diagnóstico, na forma de um questionário, aplicado aos bolsistas do PAX | RN, além de entrevistas com bolsistas do parque.

O objetivo foi avaliar as percepções sobre as condições de igualdade de gênero e identificar áreas que requerem maior atenção. Esse questionário também foi elaborado para ser utilizado futuramente em empresas que venham a se instalar no parque e nos demais parques situados no Nordeste, permitindo uma continuidade no monitoramento e na adequação das políticas de diversidade.

Para análise dos dados foram utilizadas planilhas do *Excel* que posteriormente, foram organizadas em um *Dashboard*, permitindo filtros onde foi verificado o estado atual do PAX | RN, que facilitou a visualização e análise das informações. A análise dos dados gerados proporcionou insights valiosos para a construção de estratégias inclusivas no PAX | RN.

Como resultado, foram elaborados, em conjunto com os setores jurídicos e de comunicação interna, minutas relacionadas ao recrutamento e seleção (procedimentos e fluxos), treinamento e desenvolvimento, e fluxos operacionais. Além disso, desenvolveu-se o Questionário de Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), que servirá como base para o Plano Anual de Treinamento (PAT). Nesse mesmo esforço colaborativo, também participamos da construção do Manual do Colaborador e dos fluxos administrativos, garantindo conformidade e a utilização de uma linguagem inclusiva aos princípios de diversidade.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou a importância da promoção da igualdade de gênero, diversidade e inclusão no PAX | RN, destacando o papel estratégico dessas práticas para contribuição da inovação e competitividade no ambiente tecnológico. A análise incluiu desde a construção de instrumentos de diagnóstico, como questionários de levantamento sobre Igualdade de Gênero até a criação de um *dashboard* interativo para análise de dados, além de contribuições na elaboração de manuais, fluxos e políticas internas.

Os resultados obtidos permitiram identificar oportunidades para o fortalecimento de um ecossistema mais diverso e inclusivo, além de fornecer ferramentas para o planejamento estratégico contínuo. A análise dos dados gerou *insights* importantes que orientaram a construção de diretrizes práticas para as futuras *startups* e empresas associadas ao parque, contribuindo para uma transformação cultural no ambiente de trabalho.

Diante desses avanços, considera-se essencial a continuidade do projeto, ampliando as ações por meio de *benchmarking* com *startups* que já possuem práticas consolidadas de igualdade de gênero, bem como com outros parques tecnológicos. Essa troca de experiências permitirá o aperfeiçoamento de iniciativas já inovadoras e a disseminação de boas práticas em prol de ambientes organizacionais mais equitativos e inovadores.

AGRADECIMENTOS

À Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte – FAPERN.

Ao Parque Científico Tecnológico Augusto Severo – PAX | RN.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. L. H GONÇALVES, S. WAJNMAN, S. HAKAK, L. As Contribuições de Claudia Goldin para a Ciência Econômica. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 77, p. 45-53, abr. 2024. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/4/BMT_77_NT_A1.pdf

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Distribuição Percentual de Pessoas Desocupadas por Sexo**. 2024. Acesso em: 26 jul. 2024. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=destaques>.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística do Cadastro Central de Empresas – CEMPRE**. Acesso em: 26 jul. 2024. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html?=&t=resultados>



McKinsey & Company. **Relatório Why diversity Matters**. 2020. Acesso em: 12 de nov. 2024. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>

NÓBREGA, M. P. Depoimento (2024). Entrevistadora: Lana Souza. Natal: Parque Científico Tecnológico Augusto Severo – PAX|RN, 2024. Oral. **Entrevista concedida para a pesquisa sobre Igualdade de Gênero**.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Transforming enterprises through diversity and inclusion International Labour Office – Geneva: ILO**, 2022. Acesso em: 14 de nov. 2024. Disponível em: www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres Brasil. **Plataforma para apoiar igualdade entre Mulheres e Homens**. Acesso em: 16, set 2024. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/> .

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Acesso em: 05 jun. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

PARQUE CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO AUGUSTO SEVERO – PAX | RN. **Estatuto do Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo - PAX | RN**. Macaíba/RN, outubro de 2022. Registrado no Livro A 01 do 1º Cartório Judicial de Macaíba/RN. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1M2TMSFE-9wzbYBgRBmEyiEJpDO1G4wGq/view>

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Diagnóstico setorial das empresas de tecnologia da informação da grande Natal**. Natal: SEBRAE/RN, 2020. 51p.

VERGATTI, D. CARVALHO, J. DAVID, M. **Mapeamento do Ecossistema Brasileiro de Startups**. São Paulo,SP: Abstartups, 2022. *E-book*. Acesso em: 15 set. 2022. Disponível em: <https://abstartups.com.br/mapeamento-de-comunidades/>.