UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - PROFIAP

CLARETE CERON ZANETTI

INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO DOS LÍDERES DE GRUPOS DE PESQUISA

Rio Grande
2025

CLARETE CERON ZANETTI

INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO DE LÍDERES DOS GRUPOS DE PESQUISA

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra

Rio Grande
2025

Mas é preciso ter força, é preciso ter raça
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo a marca, Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria

Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca possui
A estranha mania de ter fé na vida

(Fernando Brant; Milton Nascimento)

RESUMO

A sociedade contemporânea caracteriza-se pela economia baseada no conhecimento. Nesse contexto, universidades e empresas têm estabelecido, cada vez mais, parcerias denominadas Interação Universidade-Empresa (IUE). Essas parcerias visam transferir conhecimento e tecnologia, impulsionando a inovação e promovendo o desenvolvimento social e econômico. Embora exista intensa produção científica mundial sobre essas colaborações, alguns aspectos dessas parcerias ainda são pouco abordados. Esse é o caso da escassez de estudos sobre o gênero e suas relações com o processo de IUE. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo discutir as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa que realizam Interação Universidade-Empresa quanto à influência do gênero sobre essas interações. Quanto ao método, este estudo caracterizou-se como qualitativo quanto à abordagem e como um estudo de caso quanto aos procedimentos. A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas com os líderes de Grupos de Pesquisa em IUE em uma Universidade Federal do Sul do Brasil. Três foram os resultados apurados: o primeiro é o reconhecimento da influência moderada do gênero sobre a IUE; o segundo é a indicação de que os resultados da IUE não estão diretamente relacionados com o gênero do líder ou de seus liderados, mas com suas habilidades; e, por fim, o reconhecimento de que a diversidade é considerada um fator positivo para a IUE, capaz de impulsionar resultados.

Palavras-chave: Interação Universidade-Empresa (IUE); Gênero; Líderes de Grupos de Pesquisa; Mulheres; Homens.

ABSTRACT

Contemporary society is characterized by a knowledge-based economy. In this context, universities and companies have increasingly established partnerships called University-Company Interaction (UIC). These partnerships aim to transfer knowledge and technology, driving innovation and fostering social and economic development. Although there is a significant amount of global scientific literature on these collaborations, some aspects of these partnerships remain under-researched. This is particularly true for the scarcity of studies on gender and its relationship with the UII process. Therefore, this research aimed to discuss the perceptions of leaders of research groups that conduct University-Company Interaction regarding the influence of gender on these interactions. Regarding the method, this study was characterized as qualitative in its approach and a case study in its procedures. Data collection was conducted through semi-structured interviews with the leaders of UIC research groups at a Federal University in Southern Brazil. Three findings were obtained: the first is the recognition of the moderate influence of gender on UIC; the second is the indication that the results of the UIC are not directly related to the gender of the leader or their subordinates, but to their skills; and, finally, the recognition that diversity is considered a positive factor for the UIC, capable of boosting results.

Keywords: University-Company Interaction (UIC); Gender; Research Group Leaders; Women; Men.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fatores da Interação Universidade-Empresa.....74

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características da cultura organizacional das universidades e das empresas.....21
Quadro 2 - Síntese dos fatores da Interação Universidade-Empresa sob a ótica das Universidades.....28
Quadro 3 - Visão geral dos estudos selecionados 30
Quadro 4 - Distribuição dos grupos de pesquisa nas grandes áreas em 2023 38
Quadro 5 - Distribuição dos grupos de pesquisa com relações de parcerias em 2023 38
Quadro 6 - Categorias de análise.....49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos líderes de Grupos de Pesquisa 45
Tabela 2 - Características da entrevista.....47
Tabela 3 - Engajamento em IUE 52
Tabela 4 - Liderança em IUE.....57
Tabela 5 - Aspectos culturais de gênero em IUE 60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
DGP	Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
IES	Instituições de Ensino Superior
IUE	Interação Universidade- Empresa
NIT	Núcleo de Inovação Tecnológica
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PROFIAP	Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede
PTT	Produto Técnico e Tecnológico
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12
1.1 LACUNA E PROBLEMA DE PESQUISA 13
1.2 OBJETIVO 15
1.2.1 Objetivo Geral 15
1.2.2 Objetivos Específicos 15
1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO 16
1.4 CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO 17
1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA 17
2 REFERENCIAL TEÓRICO 19
2.1 INOVAÇÃO 19
2.2 INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA 20
2.2.1 Origem da Interação Universidade-Empresa 23
2.2.2 Definição de Interação Universidade-Empresa 24
2.3 FATORES DA INTERAÇÃO UNIVERSIDADE EMPRESA 26
2.4 ESTUDOS DE GÊNERO EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA 29
2.4.1 O gênero como característica demográfica 30
2.4.2 O gênero como tema principal 33
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA 36
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA 37
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 40
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS 42
3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA 43
4 RESULTADOS 45
4.1 PERFIL DOS LÍDERES DE GRUPOS DE PESQUISA EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA 45
4.2 CARACTERÍSTICAS DA ENTREVISTA 47
4.3 RESULTADOS A PARTIR DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE 49
4.3.1 Engajamento em Interação Universidade-Empresa 52
4.3.2 Liderança em Interação Universidade-Empresa 56
4.3.3 Aspectos culturais de gênero em Interação Universidade-Empresa 59
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS 67
5.1 QUESTÕES DE GÊNERO EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA 67
5.1.1 Engajamento em Interação Universidade-Empresa 67
5.1.2 Liderança em Interação Universidade-Empresa 69

5.1.3 Aspectos culturais de gênero em Interação Universidade-Empresa 70
5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS 74
5.2.1 Implicações teóricas 76
5.2.2 Implicações para as políticas públicas 76
5.2.3 Implicações gerenciais 77
5.2.5 Agenda futura da pesquisa.....78
REFERÊNCIAS.....79
Apêndice A – Convite aos especialistas.....90
Apêndice B – Roteiro de perguntas para a entrevista 92
Apêndice C – Convite para participação na pesquisa 95
Apêndice D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 96

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea caracteriza-se pela economia baseada no conhecimento (FIGUEIREDO; FERNANDES, 2021), evidenciando a importância das universidades e de suas pesquisas na promoção do crescimento econômico e social (REINA, 2019). Essa ideia enfatiza que a geração, a disseminação e a aplicação do conhecimento são essenciais para o desenvolvimento de novas tecnologias capazes de impulsionar a competitividade e a produtividade, e também, de fomentar a inovação (HASSEN, 2024) e o desenvolvimento econômico (FIGUEIREDO; FERNANDES, 2021).

Nesse contexto, as universidades desempenham papel fundamental para a sociedade (PERKMANN *et al*., 2013), configurando-se como motores da economia baseada no conhecimento (ETZKOWITZ, 2013; PERKMANN *et al*., 2013). Através de suas atividades de pesquisa, ensino e extensão, elas se estabelecem como os principais centros de formação e desenvolvimento de pesquisas tecnológicas. Com isso, não apenas protagonizam o progresso econômico e social, como favorecem as relações interinstitucionais ao compartilharem essas informações com o setor produtivo (GUERRERO; URBANO; FAYOLLE, 2016, SILVA; SARTORI, 2022).

De acordo com Marques *et al*., (2024), o papel das universidades passou por transformações significativas e ganhou destaque nos últimos anos, influenciado por fatores como a inovação e, principalmente, pela terceira missão que reforçou a transferência de conhecimento e a colaboração com o setor empresarial. Hoje, as universidades exercem função essencial na geração, no desenvolvimento e na distribuição de conhecimento científico contribuindo para os processos produtivos e tecnológicos que as empresas necessitam (KOBYLIYSKA; IRIMIA-DIEGUEZ, 2023). Os efeitos de suas investigações acadêmicas podem ser usados, não apenas para alavancar ganhos institucionais, bem como, para impulsionar a capacidade das empresas e da economia regional e nacional (ETZKOWITZ, 2013).

As empresas, por sua vez, têm buscado a aproximação com os centros acadêmicos, com o objetivo de desenvolver capacidades inovadoras para produtos e processos, além de impulsionar a competitividade e a sustentabilidade de seus negócios (ALPAYDIN; FITJAR, 2024). Essa relação mostra que o conhecimento e a sua transferência são, cada vez mais, vistos como elementos fundamentais para a

modernização dos processos produtivos e para o crescimento das empresas (FIGUEIREDO; FERNANDES, 2021).

A IUE, portanto, pode ser entendida como o processo através do qual universidades e empresas obtêm ou trocam recursos valiosos através de atividades de colaboração (HUANG, 2018). Essa parceria entre o meio acadêmico e o setor empresarial contribui para o desenvolvimento e melhoria de produtos, para a resolução de problemas e impacta positivamente na criação de empregos e na comercialização de tecnologia (HAJRIZI; SHAQIRI, 2024; RIBEIRO; MARCON; ROCHAS, 2018).

Nesse ambiente de interação, ambas as partes têm acesso a novos recursos e ampliam suas visões e perspectivas na sociedade em que atuam. As universidades somam instrumentos às suas atividades, adquirindo entendimento sobre a realidade dos negócios e sobre as necessidades do mercado (RIBEIRO; ALVES, 2019) e as empresas beneficiam-se com o acesso às novas informações, tecnologias emergentes e inovações, aprimorando seus produtos e processos, (ROSSONI; VASCONCELLOS; ROSSINI, 2023).

Essa parceria se revela de suma importância para a inovação e para o desenvolvimento econômico (NSANZUMUHIRE *et al*, 2021; YIN *et al*., 2023), pois permite que as universidades utilizem seus conhecimentos e recursos na resolução de problemas práticos e no desenvolvimento de novas tecnologias. Ao mesmo tempo, proporciona às empresas acesso às capacidades de investigação e de desenvolvimento de ponta (PERKMANN *et al.*, 2013).

Nessa conjuntura, a IUE atua como uma das mais importantes ferramentas de transferência de conhecimentos e tecnologias (HAJRIZI; SHAQIRI, 2024; KLEINER-SCHAEFER; SCHAEFER, 2022; PUFFAL; RUFFONI; SPRICIGO, 2021) e exerce função de relevância na promoção da inovação, da competitividade e, consequentemente, no desenvolvimento econômico (FIGUEIREDO; FERNANDES, 2021; HAJRIZI; SHAQIRI, 2024; KLEINER-SCHAEFER; SCHAEFER, 2022; ROSSONI; VASCONCELLOS; ROSSONI, 2023).

1.1 LACUNA E PROBLEMA DE PESQUISA

Estudos pregressos relativos à IUE são recorrentes e concentraram-se, principalmente, em analisar os fatores de IUE, quer sejam, motivadores, canais, barreiras e benefícios (ARZA, 2010; BRUNEEL; D'ESTE; SALTER, 2010; DE FUENTES; DUTRÉNIT, 2012; EVANS; MIKLOSIK; DU, 2023; FRANCO; HAASE, 2015; MIRZA *et al*., 2020; NSANZUMUHIRE; GROOT, 2020; RAPINI; CHIARINI; BITTENCOURT, 2015; REINA; RAPINI; CORRADI, 2023; SILVA; SARTORI, 2022; SUZIGAN *et al.*, 2009).

Apesar dessa intensa produção científica mundial sobre IUE e da relevância dos estudos que exploram os fatores que influenciam a IUE, ainda há uma lacuna significativa na compreensão de outros fatores não aparentes que podem impactar essas colaborações. Trata-se das características individuais dos pesquisadores e, mais especificamente, do gênero. As pesquisas focadas nas características individuais dos pesquisadores universitários (FRANCO; HAASE; FERNANDES, 2014) ainda deixam em aberto questões relacionadas ao gênero (CROWE; GOLDBERGER, 2009).

Existe na literatura uma escassez de estudos que investigam como o gênero impacta as interações. Dentro do reduzido número de pesquisas existentes sobre o assunto podem ser mencionados os estudos de Berger, Benschop e Van Den Brink (2015), Tartari e Salter (2015), Weng e Chang (2016), Calvo, Fernández-López e Rodeiro-Pazos (2019), e Abramo e D'Ângelo (2022).

Os estudos de Berger, Benschop e Van Den Brink (2015) revelam que as práticas culturais de gênero são rotineiramente praticadas em IUE em virtude do ambiente ser predominante masculino. Weng e Chang (2016), por sua vez, salientam que as questões de gênero são um fator relevante para a interação, pois podem influenciar nos efeitos da IUE, promovendo ou impedindo a eficácia organizacional. Por outro lado, Tartari e Salter (2015) afirmam que as mulheres acadêmicas, em ciências e engenharias, têm menos probabilidade do que os homens acadêmicos para colaboração externa e enfrentam mais barreiras na interação que os homens. Para mais, Calvo, Fernández-López e Rodeiro-Pazos (2019) sustentam que as mulheres estão pior posicionadas nas redes de colaboração que os homens e reiteram que Grupos de Pesquisa liderados por homens têm mais probabilidade de cooperar em IUE do que grupos liderados por mulheres. Já os estudos de Abramo e D'Ângelo (2022) ratificam estas informações quando apontam que o perfil do acadêmico colaborador é do sexo masculino, com

experiência anterior em IUE, e que as acadêmicas apresentam propensão menor de participar de colaboração externa.

Portanto, ainda existe a necessidade de estudos sobre o gênero e suas relações com a IUE (BASTOS; SENGIK; TELLO-GAMARRA, 2021; CALVO; FERNÁNDEZ-LÓPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019). Esta é a lacuna de pesquisa que este estudo se propôs a abordar. Para tanto, esta pesquisa considerou oportuno investigar as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, relativas à influência do gênero[1] sobre a Interação Universidade-Empresa.

Assim, surgiu a pergunta de pesquisa: quais são as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, quanto à influência do gênero sobre a Interação Universidade-Empresa?

1.2 OBJETIVO

Para ampliar a discussão sobre as percepções dos líderes quanto à IUE e para responder o problema de pesquisa foram estabelecidos os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa é analisar as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, em uma Universidade Federal do Sul do Brasil, quanto à influência do gênero sobre a Interação Universidade-Empresa.

1.2.2 Objetivos Específicos

Como fundamento para o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Verificar se o gênero exerce influência sobre a IUE;

[1] O gênero é “entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas, levando em consideração os padrões histórico-culturais atribuídos para os homens e mulheres” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 10). Este estudo considera aqueles líderes que se enquadram na noção binária de homem/mulher.

- Verificar se o gênero interfere na participação dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A justificativa para a realização deste estudo perpassa os argumentos apresentados por Mello e Pedro (2019), que destacam como as questões de gênero, que historicamente moldaram a atuação humana, influenciam também os ambientes acadêmicos e científicos. Esses contextos estabelecem papéis femininos e masculinos que perpetuam estereótipos, criando a percepção de que certas carreiras são de mulheres e outras de homens. Essa divisão gera barreiras que dificultam a igualdade de oportunidades e a plena participação de todos os gêneros em áreas específicas.

Somam-se a esses fundamentos, as alegações de Tartari e Salter (2021) que afirmam que, na esfera da IUE, as mulheres pesquisadoras enfrentam desafios consideráveis no desenvolvimento de suas carreiras. A escassez de modelos a seguir nas instituições acadêmicas e a ausência de pares mulheres nas empresas contribuem para a manutenção de uma cultura que, muitas vezes, desincentiva e impõe barreiras para suas presenças em IUE.

Outra justificativa se apoia no fato de que, após revisar a literatura, e apesar de já existirem estudos sobre gênero no contexto da IUE, estes estudos dedicaram-se, em sua maioria, a estudar o gênero, de forma superficial, como uma variável a ser analisada para comprovação de hipóteses (FRANCO; HAASE; FERNANDES, 2014; WENG; CHANG, 2016; HUANG, 2018; PUERTA-SIERRA; JASSO, 2020). Nesse cenário, torna-se relevante investigar o tema, a fim de proporcionar uma compreensão mais profunda das dinâmicas de gênero no âmbito das colaborações entre universidades e empresas.

Nsanzumuhire *et al.,* (2021), referem que a literatura relativa à IUE considera três expectativas principais, nomeadamente a perspectiva da universidade, a perspectiva da empresa, ou as duas perspectivas. Considerando que este estudo objetiva conhecer as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, esta pesquisa será realizada sob a ótica da universidade, mais especificamente, dos líderes de Grupos de Pesquisa.

1.4 CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO

Do ponto de vista teórico, considerando a escassez de estudos anteriores relativos às questões de gênero no âmbito da IUE e, principalmente por mostrar as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa, entende-se que este estudo pode contribuir para enriquecer a literatura emergente sobre as questões de gênero em IUE e, levando em conta a relevância acadêmica, pode permitir que diferentes Instituições de Ensino Superior (IES) utilizem essas informações para aprimorar essas relações.

Do ponto de vista social, considerando a relevância social do tema, entende-se que este estudo pode contribuir para a história de outros pesquisadores, para reduzir as desigualdades de gênero nos ambientes acadêmicos, para aumentar a participação das mulheres em IUE, para aumentar a participação das mulheres na produção do conhecimento científico e para dar às mulheres visibilidade enquanto sujeitos de ciência.

Do ponto de vista da gestão, este estudo pode contribuir para que a IES estudada conheça o perfil e percepções de seus líderes de grupos de pesquisa e, a partir dessas evidências, possa criar medidas e estratégias institucionais para incentivar a interação, mitigar eventuais fatores impeditivos e, desta forma, ampliar seus grupos de pesquisa em IUE.

1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo, de introdução, contextualiza o tema, apresenta o problema de pesquisa, estabelece os objetivos, justifica a relevância da pesquisa e descreve a organização do estudo. O segundo capítulo oferece a fundamentação teórica, com um panorama sobre inovação, uma análise aprofundada sobre IUE, abordando seus conceitos, origens e principais fatores e, por fim, uma revisão da literatura sobre a temática de gênero na IUE.

No terceiro capítulo, é detalhada a metodologia empregada na condução da pesquisa. O quarto capítulo apresenta os resultados obtidos, enquanto o quinto e último capítulo se dedica à análise desses resultados, às considerações finais e às recomendações baseadas nas discussões realizadas. Ao final, são apresentadas as referências, além de anexos e apêndices que complementam a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para Garcia *et al*., (2019), as universidades desempenham um papel relevante para a inovação por serem fontes de novos conhecimentos científicos e tecnológicos. Nesse contexto, a IUE assume papel de importância por permitir o acesso, a distribuição e a transformação desse conhecimento em inovação. No mesmo sentido convergem os entendimentos de De Fuentes e Dutrénit (2012), ao sustentarem que a cooperação e a transferência de conhecimento que emergem a partir da IUE são os potencializadores da inovação e do desenvolvimento tecnológico. Dadas essas afirmações, este capítulo apresenta a fundamentação teórica da pesquisa. A seção 2.1 explora a inovação e sua relação com a IUE. A seção 2.2 examina a IUE e apresenta suas origens, definições e seus fatores (motivadores, canais, barreiras e benefícios).

2.1 INOVAÇÃO

A inovação é considerada o fator responsável pela manutenção e crescimento das empresas, além de ser um elemento essencial para a riqueza de uma nação (PUFFAL; RUFFONI; SPRICIGO, 2021). A inovação é própria da evolução e, assim como as coisas se desenvolvem e evoluem, a inovação e seus conceitos também se transformaram (BASTOS, 2021) e, por conseguinte, o entendimento do termo inovação evoluiu do entendimento de inovação linear para o entendimento de inovação como um processo interativo onde a aprendizagem acontece tanto dentro, quanto fora das organizações (ALPAYDIN; FITJAR, 2024).

Fernandes (2004) afirma que a complexidade da dinâmica da inovação evidencia que as empresas não podem inovar de forma isolada e linear, sendo necessário o envolvimento de outros mecanismos de *feedbacks* e interações, principalmente da ciência, tecnologia e aprendizado. Nesse sentido, Rapini (2007) refere que o processo de inovação depende do conhecimento e hoje é responsável pelo “desenvolvimento de novas formas de produzir, aplicar e distribuir o conhecimento como, por exemplo, as parcerias tecnológicas firmadas entre empresas e universidades” (COSTA; PORTO; FELDHAUS, 2010, p. 102).

Nessa dinâmica, para que as empresas tenham retornos competitivos, as universidades contribuem formando profissionais qualificados e realizando pesquisas relacionadas ao setor produtivo. Esse processo resulta na transformação do conhecimento científico em inovação tecnológica (RAPINI; CHIARINI; BITTENCOURT, 2017). Dessa forma, as universidades desempenham um papel central nos sistemas de inovação contribuindo para a geração de investigação básica, transferência de tecnologia e difusão de conhecimento que beneficia as empresas (FILIPPETTI; SAVONA, 2017).

Destarte, o desenvolvimento de um país quanto à inovação é reconhecidamente motivado pela força da IUE (HAASE; FRANCO; FERNANDES, 2012), visto que essa parceria é tida como um fator de fomento da competitividade e da inovação (FITRIASARI *et al*., 2024). Desses argumentos depreende-se que a inovação é o resultado dos esforços conjuntos de universidades e empresas para o desenvolvimento de seus potenciais tecnológicos e científicos, ou seja, a inovação é o resultado esperado da IUE (ALPAYDIN, FITJAR, 2024).

A inovação, portanto, motiva o desenvolvimento econômico e, por isso, é considerada a razão da sobrevivência e crescimento das empresas, bem como um fator importante para justificar a riqueza das regiões e das nações (PUFFAL; RUFFONI; SPRICIGO, 2021).

2.2 INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

Ao longo dos anos, as universidades se transformaram em “instrumentos de uma economia baseada no conhecimento para promover o desenvolvimento e a mudança” (RAPINI; CHIARINI; BITENCOURT, 2017, p. 223), o que evidencia a evolução do seu papel de formadoras de mão-de-obra e treinamentos para geradoras e fornecedoras do conhecimento capaz de promover a inovação e a evolução (RAPINI, 2007). Atualmente são entendidas como instituições comprometidas com os aspectos sociais, econômicos e com o desenvolvimento tecnológico responsável por gerar inovação (DALMARCO; HULSINK; BLOIS, 2018).

As empresas, por sua vez, para fazerem frente aos avanços tecnológicos necessitam acessar o conhecimento científico desenvolvido pelas universidades porque essa competência tem peso cada vez maior na expansão das fronteiras

tecnológicas, na modernização e na transformação das empresas em empresas verdadeiramente inovadoras (ARZA, 2010). Logo, para atender as necessidades dos clientes e as demandas do mercado, precisam de alto nível de desempenho e de produtos inovadores. Quando as empresas não possuem competência interna para produzir inovação, buscam as universidades como parceiras e, em conjunto, produzem benefícios que impactam ambos os parceiros e, por consequência, a sociedade (IVASCU; CIRJALIU; DRAGHICI, 2016).

Com isso, as parcerias entre universidades e empresas passam a ser estimuladas e promovidas (BILIC; SKOKIC; LOVRINCEVIC, 2021). Para Ivascu, Cirjaliu e Draghici (2016), nesse cenário, as diferentes características das culturas organizacionais desses atores precisam se adequar à nova realidade exigida pelo mercado. As universidades, em seu papel de educar a força de trabalho e realizar pesquisas, e as empresas, com sua função de desenvolver produtos e serviços que as tornem competitivas, precisam evoluir e chegar a uma orientação comum. À vista disso, a IUE precisa de uma orientação comum quanto à cultura organizacional, conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Características da cultura organizacional das universidades e das empresas

Universidade	**Empresa**	**Orientação comum**
Missão pública	Criar valor para o acionista	Criar valor para a sociedade
Publicações	Receita	Reputação
Pesquisa de projeto	Pesquisa básica	Pesquisar
Foco na teoria	Foco nos resultados	Foco na ciência
Recursos compartilhados	Recursos Privados	Competitividade
Compartilhando resultados	Reter resultados	Valor
Criando conhecimento	Capturando Conhecimento	Compartilhando conhecimento
Acesso livre	Acesso privado	Inovação colaborativa
Necessidades do investigador	Necessidades do mercado	Necessidades da sociedade
Educação	Reter conhecimento	Trocar conhecimento

Fonte: Ivascu, Cirjaliu e Draghici (2017).

No entendimento de Fernandes, O'Sullivan e Ferreira (2022), a cultura das universidades é caracterizada pela missão pública, com foco em publicações e teorias, pelo acesso aberto na produção e pela transferência de conhecimento. Enquanto isso, a cultura das empresas é caracterizada pela criação de valor para os acionistas, com foco no desenvolvimento de novos produtos e serviços e na proteção dos resultados. No entanto, ambas têm atributos culturais comuns que

impulsionam a colaboração: o desejo de impactar a sociedade em geral, o foco na ciência e na tecnologia e na necessidade de inovar.

Assim, na IUE, as universidades contribuem com as suas extensas capacidades de investigação, enquanto as empresas trazem conhecimentos especializados no desenvolvimento e na comercialização de produtos (HAJRIZI; SHAQIRI, 2024). Como resultado dessa interação, as empresas aumentam as suas capacidades e conhecem mais sobre as competências das universidades. As universidades aprendem sobre as necessidades das empresas e adaptam suas atividades para atendê-las. Juntas, universidades e empresas, aprendem como melhor ajustar suas expectativas com as competências dos seus parceiros e como coordenar as atividades reciprocamente, melhorando suas capacidades (ALPAYDIN, FITJAR, 2024).

Sob essa perspectiva, a IUE se torna fundamental pois, para obter ganhos econômicos, as empresas necessitam investir em inovação e as universidades são capacitadas e têm os meios para pesquisar. Em contrapartida, as empresas têm as habilidades necessárias para comercializar os resultados das pesquisas (LOPES; LUSSUAMO, 2021). A IUE é considerada, portanto, uma fonte de crescimento porque incentiva a transferência de conhecimento e impulsiona a inovação e o desempenho das empresas (FIGUEIREDO, FERNANDES, 2021). É considerada, também, propulsora do desenvolvimento científico tecnológico e, consequentemente, econômico e social dos países (HAJRIZI; SHAQIRI, 2024). A IUE, portanto, resulta da simbiose perfeita entre as universidades e as empresas (LOPES; LUSSUAMO, 2021) e, cada vez mais, é considerada uma ferramenta para melhorar a inovação mediante o intercâmbio de tecnologia ou da transferência de conhecimento (BASTOS; SENGIK; TELLO-GAMARRA, 2021).

O que este estudo denomina Interação Universidade-Empresa aparece, tanto na literatura nacional, quanto na literatura estrangeira, com as mais diversas denominações: “interação universidade-empresa” (GARCIA *et al.,* 2019; PUFFAL; RUFFONI; SCHAEFFER, 2012; RAPINI; OLIVEIRA; CALLIARI, 2016; RIBEIRO; ALVES, 2019), “cooperação universidade-empresa” (COSTA; PORTO; FELDHAUS, 2010; SEGATTO-MENDES; SBRAGIA, 2002); “colaboração universidade-indústria” (BRUNEEL; D’ESTE; SALTER, 2010; CALVO; FERNÁNDEZ-LOPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019), “cooperação universidade-indústria” (FRANCO; HAASE, 2015; LOPES; LUSSOAMO, 2021), “interação universidade-indústria” (NSANZUMUHIRE

et al., 2021; PUFFAL; RUFFONI; SPRICIGO, 2021), “ligações universidade-indústria” (FILIPPETTI; SAVONA, 2017), “relações universidade-indústria” (PERKMANN *et al*., 2013; SMITH-DOERR; CROISSANT, 2011) e outras.

Para oferecer melhor compreensão sobre IUE, a seguir serão apresentadas suas origens e conceitos. Essa contextualização ajudará a entender melhor como essas interações se desenvolveram e seu impacto nas inovações e no desenvolvimento econômico.

2.2.1 Origem da Interação Universidade-Empresa

Segundo Reina (2019, p. 6), “depois da Segunda Guerra Mundial consolidou-se a ideia da ciência como o motor do progresso” através do modelo linear que argumentava que a ciência era o ponto de partida para o desenvolvimento e para a inovação tecnológica. Posteriormente, na década de 1970, com a reconceituação da universidade de “torre de marfim” para fonte de conhecimentos científicos e tecnológicos fomentador da inovação empresarial, muitos governos de países desenvolvidos esforçaram-se em iniciativas, para promover a relação entre as pesquisas acadêmicas das universidades e a inovação empresarial apoiando e promovendo realizações voltadas para a pesquisa acadêmica e a sua aplicação tecnológica (GARCIA; SUZIGAN, 2021).

Soria (2011) argumenta que as indústrias perceberam a importância da IUE a partir de 1970, mas que foi nos anos 80 que essas colaborações passaram a ganhar destaque. No entendimento de Ribeiro, Marcon e Rocha (2018), o pioneirismo na promoção da interação entre instituições de ensino e empresas, visando geração de inovação e tecnologia, coube aos Estados Unidos da América que, em 1980, criaram mecanismos para estabelecer os direitos de propriedade intelectual sobre inventos de universidades.

Assim, a Lei Bayh-Dole, lei norte-americana promulgada em 1980, responsável por estimular a produção de patentes em universidades, com o financiamento de recursos federais, é considerada o fator responsável pela expansão da ideia de IUE nos Estados Unidos da América e no mundo (SILVA; SARTORI, 2022).

A contar desta lei, universidades, pequenas empresas e instituições sem fins lucrativos foram autorizadas a reivindicar a propriedade de invenções realizadas a partir de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) (HOLGERSSON; AABOEN, 2019). Essa tendência se espalhou para outros países que, a partir da lei norte-americana, efetivaram legislações semelhantes, motivando o surgimento e consolidação dos escritórios de transferência de tecnologia (MORENO, 2018), cuja atribuição principal é a comercialização de resultados de pesquisas, fator importante nos processos de IUE (HOLGERSSON; AABOEN, 2019).

Na Europa entre os anos 1980 e 1990 surgiram estruturas, como incubadoras de empresas, parques tecnológicos e escritórios de transferência de tecnologia responsáveis por transferir o conhecimento das universidades para a economia. Foi no final do século XX e início do século XXI que esta sinergia na transferência de conhecimento tornou-se um fenômeno generalizado (RIBEIRO; MARCON; ROCHA, 2018).

No Brasil, segundo Rapini, Oliveira e Silva Neto (2014), a discussão sobre a IUE teve início no final da década de 1970, com o declínio do modelo de substituição de importações e com a necessidade de as empresas criarem suas próprias tecnologias. No entanto, o marco da transferência de tecnologia e do empreendedorismo acadêmico no Brasil foi a Lei de Inovação de 2004, Lei nº 10.973, que, assim como a Lei Bayh-Dole nos EUA, regulamentou o desenvolvimento e deu ênfase aos mecanismos de incentivo à IUE no país (DALMARCO; HULSINK; BLOIS, 2018; GARCIA; SUZIGAN, 2021). Essa lei estabeleceu que, para gerir suas políticas de inovação, as universidades públicas devem ter um Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT). Em 2016 essa lei foi atualizada pela Lei nº 13.343 que determinou a importância da adoção da IUE ao declarar que uma das responsabilidades dos NTIs é promover e monitorar a relação entre universidades e empresas (SILVA; SARTORI, 2022).

2.2.2 Definição de Interação Universidade-Empresa

De Fuentes e Dutrénit (2012) entendem que a IUE tem como função promover a inovação e o desenvolvimento tecnológico e enfatizam que a sua natureza é mutável, variando de acordo com o contexto de cada país, com os

incentivos públicos ou privados recebidos, com as características dos agentes, com a sua capacidade de absorção e com a cultura na qual está inserida. Puffal, Ruffoni e Spricigo (2021) reforçam esse entendimento ao argumentarem que a IUE é toda colaboração que objetiva transferir conhecimento e tecnologia geradora de inovação que resulte em desenvolvimento social e econômico.

Ribeiro, Marcon e Rocha (2018) definem a IUE como sendo uma forma de cooperação visando a criação de inovação. Já Costa, Porto e Feldhaus (2010, p.103) conceituam a IUE como o

> conjunto de interações que objetivam a produção de conhecimentos e que envolvem relações diretas ou indiretas entre empresas ou grupos de empresas e universidades/institutos de pesquisa. Esse conjunto de interações une a pesquisa básica, pesquisa aplicada e o desenvolvimento tecnológico, resultando no desenvolvimento do potencial tecnológico e científico dos parceiros envolvidos.

Costa, Porto e Feldhaus (2010) entendem a IUE como um conjunto de interações formais que objetivam promover a geração de conhecimentos, a transferência de tecnologias e a prestação de serviços especializados entre empresas e universidades. Em contrapartida, Ribeiro e Alves (2019), compreendem que a IUE promove ações de pesquisas e desenvolvimento capazes de elevar a produtividade e promover o desenvolvimento econômico, caracterizando-se como o conjunto de ações conjuntas para produção de conhecimento responsável pela melhora de produtos e processos, transferência de tecnologia e prestação de serviços.

De acordo com Oliver, Montgomery e Barda (2019, p. 759, tradução da autora) “os processos de interação entre universidades e empresas baseiam-se em colaborações entre cientistas universitários e industriais que trabalham para traduzir a ciência acadêmica com potencial comercial para aplicações de mercado”. Logo, a IUE é o resultado dessas colaborações diretas e indiretas, pessoais e não pessoais entre organizações e/ou indivíduos, do lado das empresas e do lado das universidades, voltadas para a troca de conhecimento dentro dos processos de inovação. Sendo assim, a inovação deriva da IUE (ALPAYDIN, FITJAR, 2024).

Haja vista a apresentação da contextualização, da definição e da origem da IUE, torna-se necessário saber que motivações levam as partes interessadas a colaborarem entre si, de que forma acontecem as interações, quais as barreiras que podem ocorrer a partir dessas colaborações e quais são os benefícios obtidos pelas

partes. Os fatores da IUE (motivadores, canais, barreiras e benefícios) serão abordados a seguir de forma a melhor entender os processos de IUE.

2.3 FATORES DA INTERAÇÃO UNIVERSIDADE EMPRESA

Bastos, Sengik e Tello-Gamarra (2021) identificaram que, nos últimos 50 anos, os subtemas mais pesquisados em IUE foram: inovação, transferência de conhecimento, ensino de engenharia, sociedades e instituições e, principalmente, os fatores da interação: motivações; canais; barreiras; e benefícios. Esses fatores influenciam nas interações e permitem que as relações em IUE sejam analisadas (GARCIA; BACIC; OLIVEIRA, 2020).

O primeiro fator, os motivadores, são razões ou forças motrizes que levam universidades e empresas a colaborarem parcerias entre si (KHACHATRYAN *et al*., 2024). Na literatura, recebem diferentes nomenclaturas, além de motivadores, todas consideradas sinônimos, como: motivadores (FRANCO; HAASE, 2015; PUFFAL; RUFFONI; SCHAEFFER, 2012), *drivers* (DE FUENTES; DUTRÉNIT, 2012; OLIVEIRA; GARCIA, 2023), razões (RAPINI; CHIARINI; BITTENCOURT, 2015), entre outros.

Dentre outros, são exemplos de motivadores sob a ótica das universidades: obtenção de recursos/financiamentos (ARZA, 2010; SILVA; SARTORI, 2021); obtenção de novas ideias para pesquisas (DE FUENTES; DUTRÉNIT, 2012; REINA; RAPINI; CORRADI, 2023); fortalecimento da imagem da instituição (FRANCO; HAASE, 2015; REINA; RAPINI; CORRADI, 2023); criação e difusão do conhecimento (CORSINO; TORRISI, 2023; SILVA; SARTORI, 2021); contratação de pessoal e/ou oferta de emprego futuro aos alunos (CORSINO; TORRISI, 2023; DE FUENTES; REINA; RAPINI; CORRADI, 2023; VAN RIJNSOEVER; HESSELS, 2021); desenvolver inovação (ARZA, 2010; PUFFAL; RUFFONI; SCHAEFFER, 2012); desenvolver a função social da universidade (RAPINI; CORRADI, 2023; SILVA; SARTORI, 2021).

O segundo fator, os canais, são a forma pela qual acontece a transferência de informações e de conhecimentos na IUE (FABIANO; MARCELLUSI; FAVATO, 2020; FIGUEIREDO; FERNANDES, 2021). A expressão canais de interação aparece na literatura com diferentes terminologias todas consideradas sinônimos: canais de

interação (ARZA, 2010; NSANZUMUHIRE; GROOT, 2020); formas de interação (FRANCO; HAASE, 2015; PUFFAL; RUFFONI; SCHAEFFER, 2012); mecanismos de interação (RAPINI; CHIARINI; BITTENCOURT, 2015); e outros.

São exemplos de canais sob o ponto de vista das universidades: direitos de propriedade intelectual (DE FUENTES; DUTRÉNIT, 2012; NSANZUMUHIRE; GROOT, 2020); projetos conjuntos de pesquisa (KHACHATRYAN *et al*., 2024; TARTARI; SALTER, 2015); publicações científicas (EVANS; MIKLOSIK; DU, 2023; NSANZUMUHIRE *et al.*, 2021); *startups* acadêmicas (FRANCO; HAASE, 2015; NSANZUMUHIRE *et al.,* 2021); contratação e emprego de alunos (PERKMANN *et al*., 2021; REINA; RAPINI; CORRADI, 2023); incubação de empresas e *startups* (ARZA, 2020; FRANCO; HAASE, 2015); e fornecimento de infraestrutura e *networking* (KOBYLIYSKA; IRIMIA-DIEGUEZ, 2023; TARTARI; SALTER, 2015).

O terceiro fator, as barreiras, são todas as dificuldades que podem surgir ao longo da colaboração (KLEINER-SCHAEFER; SCHAEFER, 2022) e impedir o pleno sucesso (ROSSONI; VASCONCELLOS; ROSSONI, 2023), prejudicar a evolução ou ocasionar a sua interrupção (ANKRAH; AL-TABBA, 2015).

Dentre tantas barreiras à IUE, sob a visão das universidades, podem ser citadas: divergências de enfoques (BRUNEEL; D'ESTE; SALTER, 2010; LOPES; LUSSUAMO, 2021); questões de confiança e confidencialidade (LOPES; LUSSUAMO, 2021; NSANZUMUHIRE; GROOT, 2020); financiamento (KHACHATRYAN *et al*., 2024; NSANZUMUHIRE *et al.*, 2021); divergências culturais (NSANZUMUHIRE; GROOT, 2020; RIBEIRO; ALVES, 2019); diferenças de linguagem (SEGATTO-MENDES; SBRAGIA, 2002; TOOTELL *et al*., 2021); baixo nível de experiência das universidades (BILIC; SKOKIC; LOVRINCEVIC, 2021; KHACHATRYAN *et al.,* 2024; LOPES; LUSSUAMO, 2021); e as diferentes concepções de prazo (RIBEIRO; ALVES, 2019; TARTARI; D'ESTE; SALTER, 2012).

Por fim, os benefícios são as vantagens que universidades e empresas almejam alcançar com a IUE (ARZA, 2010). Considerando a perspectiva das universidades, são exemplos de benefícios: aquisição e transferência de conhecimento (DE FUENTES; DUTRÉNIT, 2012; EVANS; MIKLOSIK; DU, 2023); satisfação pessoal ou reputação (KHACHATRYAN *et al*., 2024; VAN RIJNSOEVER; HESSELS, 2021); obtenção de recursos financeiros (ARZA, 2010; VAN RIJNSOEVER; HESSELS, 2021); oportunidade de emprego para os estudantes (GARCIA *et al.,* 2019; MIRZA *et al.,* 2019); divulgação da universidade e do

pesquisador (EVANS; MIKLOSIK; DU, 2024; GARCIA *et al*., 2019; NGUYEN *et al*., 2022; RIBEIRO; ALVES, 2019); geração de inovação (EVANS; MIKLOSIK; DU, 2024; MIRZA *et al.,* 2020); realização de publicações (VAN RIJNSOEVER; HESSELS, 2021); obtenção de direitos de propriedades intelectuais (ARZA, 2010; GARCIA *et al.,* 2019; MIRZA *et al.,* 2020); e outros tantos referidos na literatura.

Realizada a apresentação de cada um dos fatores da IUE, a Figura 1 apresenta, de acordo com a ótica das universidades, os cinco exemplos mais citados alusivos aos motivadores, canais, barreiras e benefícios, a partir da literatura pesquisada relativa aos fatores da IUE.

Quadro 2 - Síntese dos fatores da Interação Universidade-Empresa sob a ótica das Universidades

Fatores da Interação Universidade-Empresa		**Autores pesquisados**
Motivadores	Criar, trocar e difundir conhecimento	Arza (2010); Corsino e Torrisi (2023); Franco e Haase (2015); Puffal, Ruffoni e Schaeffer (2012); Silva e Sartori (2021).
	Obter novas ideias para pesquisas	Arza (2010); De Fuentes e Dutrénit (2012); Franco e Haase (2015); Puffal, Ruffoni e Schaeffer (2012); Reina, Rapini e Corradi (2023); Van Rijnsoever e Hessels (2021).
	Obter recursos financeiros	Arza (2010); Corsino e Torrisi (2023); De Fuentes e Dutrénit (2012); Franco e Haase (2015); Puffal, Ruffoni e Schaeffer (2012); Rapini, Oliveira e Calliari (2016); Schulze-Krogh e Calignano (2020); Silva e Sartori (2021); Van Rijnsoever e Hessels (2021).
	Oportunizar aprendizagem pessoal, favorecer as contratações de pessoal e o empreendedorismo	Corsino e Torrisi (2023); De Fuentes e Dutrénit (2012); Puffal, Ruffoni e Schaeffer (2012); Reina, Rapini e Corradi (2023); Van Rijnsoever e Hessels (2021).
	Validar a importância/papel e fortalecer a imagem perante a sociedade	Arza (2010); Corsino e Torrisi (2023); Franco e Haase (2015); Puffal, Ruffoni e Schaeffer (2012); Rapini, Oliveira e Calliari (2016); Reina, Rapini e Corradi (2023); Silva e Sartori (2021).
Canais	Conferências, laboratórios, reuniões, seminários, palestras, *wokshops* e *networking*	Arza (2010); Franco e Haase (2015); Kobiliyska e Irimia-Dieguez (2023); Nsanzumuhire e Groot (2020); Nsanzumuhire *et al.* (2021); Reina, Rapini e Corradi (2023); Tartari e Salter (2015).
	Consultoria, testes, monitoramento, treinamento, formação de pessoal e formação continuada	Arza (2010); Bilic; Skokic e Lovrincevic (2021); De Fuentes e Dutrénit (2012); Franco e Haase (2015); Kobiliyska e Irimia-Dieguez (2023); Nsanzumuhire e Groot (2020); Nsanzumuhire *et al.* (2021); Perkmann *et al*. (2021); Reina, Rapini e Corradi (2023); Tartari e Salter (2015).
	Criação de *spin-offs*	Arza (2010); Bilic; Skokic e Lovrincevic (2021); De Fuentes e Dutrénit (2012); Nsanzumuhire e Groot (2020); Nsanzumuhire *et al.* (2021); Reina, Rapini e Corradi (2023)
	Direito de propriedade intelectual	Arza (2010); Bilic; Skokic e Lovrincevic (2021); De Fuentes e Dutrénit (2012); Franco e Haase (2015); Nsanzumuhire e Groot (2020); Nsanzumuhire *et al.* (2021); Reina, Rapini e Corradi (2023).
	Projetos conjuntos de P&D	Arza (2010); Bilic; Skokic e Lovrincevic (2021); Evans; Miklosik e Du (2023); Franco e Haase (2015); Khachatryan *et al.* (2024); Kobiliyska e Irimia-Dieguez (2023); Nsanzumuhire e Groot (2020); Nsanzumuhire *et al.* (2021); Perkmann *et al*. (2021); Reina, Rapini e Corradi (2023), Tartari e Salter (2015).
Barreiras	Ausência de mecanismos que definam os direitos de propriedade industrial e/ou intelectual	Bruneel, D'Este e Salter (2010); Garcia *et al.* (2019); Mirza *et al.* (2020); Nsanzumuhire e Groot (2020); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Tartari, Salter e D'Este (2012).
	Baixo nível de experiência (profissionais das empresas e acadêmicos)	Bilic; Skokic e Lovrincevic (2021); Bruneel, D'Este e Salter (2010); Khachatryan *et al.* (2024); Lopes e Lussuamo (2021); Mirza *et al.* (2020); Nsanzumuhire e Groot (2020); Tartari, Salter e D'Este (2012).
	Burocracia (normas, leis, regulamentos)	Bruneel, D'Este e Salter (2010); Garcia *et al.* (2019); Lopes e Lussuamo (2021); Nsanzumuhire e Groot (2020); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Tartari, Salter e D'Este (2012); Tootell *et al*. (2021).
	Diferença de enfoques (foco/objetivo) e expectativas	Bruneel, D'Este e Salter (2010); Lopes e Lussuamo (2021); Nsanzumuhire e Groot (2020); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Tartari, Salter e D'Este (2012); Tootell *et al*. (2021).
	Tempo (concepções de curto e longo prazo)	Bruneel, D'Este e Salter (2010); Khachatryan *et al.* (2024); Nsanzumuhire e Groot (2020); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Tartari, Salter e D'Este (2012).

Benefícios	Acessar recursos humanos qualificados e/ou criar oportunidades de empregos	Arza (2010); De Fuentes e Dutrénit (2012); Evans; Miklosik e Du (2023); Khachatryan *et al*. (2024); Mirza *et al.* (2020); Nguyen *et al*. (2022); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Van Rijnsoever e Hessels (2021).
	Adquirir e transferir conhecimento	Arza (2010); De Fuentes e Dutrénit (2012); Evans; Miklosik e Du (2023); Garcia *et al.* (2019); Mirza *et al.* (2020); Nguyen *et al*. (2022); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002).
	Divulgar e valorizar a imagem da universidade	Evans; Miklosik e Du (2023); Garcia *et al.* (2019); Khachatryan *et al*. (2024); Mirza *et al.* (2020); Nguyen *et al*. (2022); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002).
	Obter recursos financeiros	Arza (2010); De Fuentes e Dutrénit (2012); Evans; Miklosik e Du (2023); Khachatryan *et al.* (2024); Ribeiro e Alves (2019); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Van Rijnsoever e Hessels (2021).
	Satisfação pessoal ou reputação	Arza (2010); De Fuentes e Dutrénit (2012); Evans; Miklosik e Du (2023); Garcia *et al.* (2019); Khachatryan *et al.* (2024); Nguyen *et al*. (2022); Segatto-Mendes e Sbragia (2002); Van Rijnsoever e Hessels (2021).

Fonte: elaborado pela autora a partir da literatura pesquisada.

Realizada a apresentação da fundamentação teórica da pesquisa referente à IUE e aos fatores da IUE, o próximo capítulo se volta para apresentação dos estudos de gênero na IUE, fundamentando-se nos achados da literatura pesquisada, de forma a entender como como as questões de gênero impactam as dinâmicas de colaboração entre instituições acadêmicas e empresas.

2.4 ESTUDOS DE GÊNERO EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

Filippetti e Savona (2017), entendem que a colaboração é, por definição, um ato social e, por consequência, será moldada pelas características individuais dos pesquisadores, pela interação com o território, pelo tipo de área científica envolvida, bem como, pela experiência anterior de trabalho dos pesquisadores.

No que se refere às características dos pesquisadores, estas têm sido apontadas pela literatura como fatores capazes de influenciar a possibilidade de cooperação entre universidades e empresas (GIULIANE *et al*., 2010; PERKMANN et al., 2013). Dentre essas características, as características individuais, como a idade e o gênero, e as características profissionais, como o nível de educação formal e a formação profissional, são consideradas determinantes para a propensão dos pesquisadores em colaborar com a indústria (FRANCO; HAASE; FERNANDES, 2014; GIULIANE *et al*., 2010; HOUARI; FAKHREDDINE, 2024).

Apesar desses estudos dedicados às características individuais dos pesquisadores, permanecem em aberto questões relativas ao gênero como as opiniões de pesquisadores masculinos e femininos, a influência do gênero no grau de interação individual e de grupos e, a análise das atitudes e ações das mulheres

pesquisadoras em IUE (CROWE; GOLDBERGER, 2009). Além disso, pouco se sabe sobre como as mulheres diferem dos homens em seus padrões mais amplos de envolvimento acadêmico e colaboração externa e se as diferenças de gênero estão presentes na interação (TARTARI; SALTER, 2015).

Após revisar a literatura, identificou-se que a pesquisa sobre as questões relativas ao gênero em IUE está dividida em dois âmbitos: (1) estudos que apresentam o gênero como característica demográfica dos participantes da pesquisa (ou mesmo variável para comprovação de hipóteses); e (2) estudos onde o gênero aparece como o tema principal da pesquisa.

Para melhor entendimento, o Quadro 6 apresenta a visão geral dos estudos selecionados, organizados de acordo com o tipo de abordagem identificada, além de trazer a divisão dos artigos por autor e ano de publicação.

Quadro 3 - Visão geral dos estudos selecionados

Tipo de Abordagem	**Publicações em questão**
Gênero como característica demográfica	Azagra-Caro *et al*. (2006) Khasawneh *et al*. (2008) Franco; Haase; Fernandes (2014) Wheng; Chang (2016) Filippetti; Savona (2017) Huang (2018) Huang; Yang; Fang (2019) Puerta-Sierra; Jasso (2020) Pérez-Morán; Páez; Bernal-Baldenebro (2021) Abramo; D'Ángelo (2022) Vivar-Simon *et al.* (2022) Perez-Morán *et al.* (2023) Shtewi; Shahzad (2024)
Gênero como tema principal	Crowe; Goldberger (2009) Smith-Doerr; Croissant (2011) Berger; Benschop; Van Den Brink (2015), Tartari; Salter (2015), Calvo; Fernández-López; Rodeiro-Pazos (2019) Murdiati *et al.* (2023)

Fonte: elaborado pela autora.

Dentro dos estudos de IUE na perspectiva de gênero foi identificado, portanto, que a maioria das pesquisas trazem o gênero como característica demográfica e um pequeno número de pesquisas que estudam o gênero como tema principal. Para melhor compreensão sobre esses achados da literatura, cada um dos tipos de abordagens será apresentado a seguir.

2.4.1 O gênero como característica demográfica

Do total de estudos que apresentam o gênero como característica demográfica, cinco artigos apuram se as características pessoais dos investigados influenciam na IUE, outros três buscam identificar suas intenções e propensões a colaborar na IUE e um deles estuda a Tríplice Hélice e seus desafios até o ano 2030. Alguns dos principais achados desses estudos evidenciam:

a. Diferenças de participação na IUE: a participação das mulheres é menor que a participação dos homens (ABRAMO; D'ÂNGELO, 2021; FILIPPETTI; SAVONA, 2017; HUANG, 2018; HUANG; YANG; FANG, 2019; PUERTA-SIERRA; JASSO, 2020; WHENG; CHANG, 2016;).
b. Diferenças por área de atuação na IUE: a representação dos homens é maior em ciência e tecnologia (WHENG; CHANG, 2016); a representação das mulheres é menor em investigação básica e maior em investigação aplicada como nas ciências da saúde, ciências sociais, humanidades e educação (FILIPPETTI; SAVONA, 2017); as mulheres tendem a trabalhar em serviços de formação e os homens em serviços de consultoria (PUERTA-SIERRA; JASSO, 2020); mulheres são mais voltadas para atividades de ensino e homens são mais voltados para atividades de comercialização (HUANG; YANG; FANG, 2019); e mulheres tendem a colaborar com comunidades não acadêmicas focadas no desenvolvimento social e não na tecnologia (SHTEWI; SHAHZAD, 2024).
c. Diferenças de intenções, propensões e desempenhos na IUE: a intenção de colaboração é maior para os homens do que para as mulheres (ABRAMO; D'ÂNGELO, 2021; FRANCO; HAASE; FERNANDES, 2014; PUERTA-SIERRA; JASSO, 2020); os desempenhos são mais eficazes por parte dos homens do que das mulheres (HUANG; YANG; FANG, 2019); e a propensão das mulheres para colaborar pode variar mais do que a propensão dos homens ao longo da sua vida profissional em virtude da interferência das responsabilidades familiares e do fato das mulheres tenderem a estar vinculadas à tarefas administrativas e de ensino universitário, principalmente no início da carreira (ABRAMO; D'ÂNGELO, 2021).

d. Diferenças de trajetória na participação em IUE: a disparidade de gênero para colaboração na IUE é maior para docentes jovens (homens e mulheres), e nas fases finais da carreira (ABRAMO; D'ÂNGELO, 2021).
e. Dificuldades diversas à participação de mulheres em IUE: mulheres enxergam que as normas culturais dificultam a construção de relações de colaboração com organizações externas cujos gestores seniores são homens e, por consequência têm maior probabilidade de se envolverem em organizações que são dirigidas, predominantemente, por outras mulheres; mulheres apontam a falta de uma rede pessoal, a necessidade de participar regularmente em reuniões, as longas horas de trabalho e a falta de apoio dos colegas como as principais razões que dificultam o envolvimento com empresas (SHTEWI; SHAHZAD, 2024). Para mais, influências não observáveis ligadas ao gênero, como a discriminação entre clientes e investidores, aspectos culturais, diferenças sociais ou diferenças nos papéis ou preferências familiares são considerados, também, óbices à participação das mulheres em IUE (PUERTA-SIERRA; JASSO, 2020).
f. Outros: O estudo de Viva-Simon *et al*., (2022) analisa os desafios para a Tríplice Hélice até o ano 2030 e indica que o maior desafio a ser enfrentado pelo país do estudo, a Espanha, é o da erradicação da violência baseada no gênero e outros desafios dele decorrentes

Todos esses estudos evidenciam que existe desigualdade de gênero na IUE, que as características do gênero influenciam na colaboração (em maior ou menor representatividade e em determinadas áreas de atuação) e que a propensão e as motivações/desempenhos para participar na IUE também podem ser afetadas pelo gênero e, por consequência, desafios são impostos às universidades, empresas e governo (Tríplice Hélice).

Porém, do total das pesquisas analisadas, alguns estudos não confirmam essas afirmações. As pesquisas de Azagra-Caro *et al.,* (2006) mostram que, embora exista um favorecimento e uma participação maior dos homens, o gênero não exerce influência significativa na IUE. Da mesma forma, os resultados obtidos por Khasawneh *et al*., (2008), Pérez-Móran, Páez e Bernal-Baldenebro (2021) e Pérez-Móran *et al*., (2023), concluem que o gênero não influencia significativamente

a cooperação, não afeta de forma relevante os objetivos da IUE e nem impacta de forma considerável no envolvimento em IUE.

2.4.2 O gênero como tema principal

Os estudos que apresentam as questões relativas ao gênero na IUE como tema principal oferecem diferentes investigações. São elas: a análise da influência do gênero no grau de ligação dos docentes com as empresas (CROWE; GOLDBERGER, 2009); a análise da influência do gênero do líder do grupo nas atitudes de engajamento em IUE (CALVO; FERNÁNDEZ-LÓPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019); a análise das diferenças de gênero na IUE (TARTARI; SALTER, 2015); a discussão sobre a forma como o gênero é praticado nas relações interpessoais em IUE (BERGER; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2015); a avaliação do desempenho de mulheres donas de pequenas empresas que participam em IUE (MURDIATI *et al*., 2023); e a demonstração da necessidade das questões de gênero serem discutidas em IUE (SMITH-DOERR; CROISSANT, 2011). As principais conclusões obtidas por esses estudos são:

a. Diferenças no envolvimento em IUE: mulheres têm menos ligações com as empresas do que os homens (CALVO; FERNÁNDEZ-LÓPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019; CROWE; GOLDBERGER, 2009; BERGER; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2015; SMITH-DOERR; CROISSANT, 2011; TARTARI; SALTER, 2015;);
b. Desigualdades de apoio, redes (capital social), financiamento e liderança: as mulheres têm menos probabilidade do que os homens de receber apoio das empresas; as mulheres têm menos possibilidades de consultar empresas; as mulheres têm menos contatos do que os homens com as empresas privadas; o financiamento para a investigação científica e para a consultoria com as empresas privadas parece favorecer desproporcionalmente os homens em detrimento das mulheres (CROWE; GOLDBERGER, 2009); as mulheres são menos propensas a receber financiamento das empresas do que os homens; as mulheres preferem colaborar em grupos mais diversos e mais amplos (TARTARI;SALTER, 2015); as mulheres geralmente preferem trabalhar em casa por razões de

cuidado familiar reduzindo desta forma o seu capital social; os grupos de pesquisas liderados por homens têm maior de interesse na IUE do que grupos liderados por mulheres; e as mulheres têm mais dificuldade para atingirem uma posição de liderança nos grupos de pesquisas em IUE do que os homens (CALVO; FERNÁNDEZ-LÓPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019).

c. Diferenças por área de atuação na IUE: a maior predominância da participação de homens sobre a participação de mulheres ocorre nas áreas da ciência e da engenharia (TARTARI; SALTER, 2015); e as mulheres preferem focar em publicações ao invés de interagir com empresas (CALVO; FERNÁNDEZ-LÓPEZ; RODEIRO-PAZOS, 2019).
d. Influência dos estereótipos de gênero: os homens recorrem rotineiramente às práticas culturais de gênero que reforçam as desigualdades; as mulheres realizam práticas complexas de gênero para manobrar em ambiente dominado por homens; a maioria dos homens é limitadamente reflexiva em relação ao papel do gênero; o gênero é visto pelos homens apenas como uma questão marginalmente relevante; as mulheres precisam se relacionar com um profissionalismo que é construído de acordo com normas e valores masculinos (BERGER; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2015); e as mulheres trabalham em ambientes predominantemente masculinos (TARTARI; SALTER, 2015).
e. Dificuldades diversas à participação de mulheres em IUE: as mulheres ressentem-se da escassez de modelos a seguir nas universidades e da falta de pares femininos nas empresas; e as mulheres tendem a se envolver em atividades de colaboração que requerem um comprometimento menor em termos de tempo e recursos em função das responsabilidades familiares (TARTARI; SALTER, 2015).
f. Outros: O estudo de Murdiati *et al*., (2023) evidencia que, para as mulheres, pequenas e médias empresárias, as contribuições das universidades atenuam a disparidade de gênero (através de acesso a recursos financeiros e à programas de orientação, treinamento e educação) e melhoram o conhecimento e as habilidades permitindo que suas empresas através da IUE ultrapassem problemas críticos e se tornem lucrativas, sustentáveis e influentes. Por fim, Smith-Doerr e

> Croissant (2011) afirmam que, de modo geral, não houve mudanças consideráveis nos últimos trinta anos de história da IUE e que as mulheres permanecem em papel de desvantagem haja visto que a grande maioria dos cientistas envolvidos na cooperação são homens. Enfatizam que não basta apenas inserir mais mulheres nos processos de IUE se não houver a criação de uma estrutura onde os sistemas de produção e de fluxo do conhecimento, as hierarquias e os processos de gênero tenham uma nova imagem.

Apresentado o referencial teórico relativo às questões de gênero em IUE, o próximo capítulo apresentará os aspectos relativos à metodologia da pesquisa: classificação da pesquisa; objeto do estudo; instrumento de coleta de dados; tratamento e análise dos dados; aspecto ético da pesquisa.

3 MÉTODO

Para Markoni e Lakatos (2022, p. 93), “não há ciência sem o emprego de métodos científicos”. Para as autoras, métodos representam um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permitem obter conhecimentos válidos e verdadeiros, projetando o caminho a ser seguido, revelando possíveis erros e auxiliando o pesquisador em suas decisões.

Assim, este capítulo apresenta os métodos que foram utilizados para a realização da pesquisa de forma a responder à pergunta do problema de pesquisa e atender aos objetivos estabelecidos, bem como, uma abordagem quanto aos aspectos éticos da pesquisa.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa se caracteriza como um estudo de caso quanto aos procedimentos, exploratória quanto aos objetivos, de cunho qualitativo quanto à abordagem e aplicada quanto à natureza.

Segundo Gil (2021), pesquisa qualitativa é toda pesquisa que produz resultados não obtidos por métodos estatísticos ou meios de quantificação. Esta modalidade de pesquisa tem como propósito identificar conceitos e relações entre os dados e organizá-los em um esquema explicativo. Tem caráter interpretativo e busca entender ou interpretar os eventos em termos dos significados que as pessoas lhes atribuem. Neste sentido, a pesquisa qualitativa se adequa aos objetivos deste estudo.

As pesquisas exploratórias objetivam explicar, desenvolver e mudar conceitos e ideias a partir da elaboração de problemas precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos futuros (GIL, 2008). Proporcionam maior familiaridade e compreensão do problema estudado (GIL, 2022).

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa se configura como um estudo de caso. Yin (2015, p. 17) define estudo de caso como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”, ou seja, serve para compreender fenômenos sociais complexos porque permite que

os pesquisadores foquem um caso e retenham uma perspectiva global e do mundo real, sendo recomendado quando o contexto social e pessoal é fundamental na compreensão e interpretação do fenômeno. Gil (2021), por sua vez, refere que a principal característica do estudo de caso é permitir estudar os fenômenos em profundidade e no momento em que a pesquisa ocorre.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O objeto de estudo desta pesquisa são os líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, inseridos no contexto de uma Universidade Federal do Sul do Brasil. Para apurar o quantitativo de líderes aptos a participar da pesquisa, foram efetuadas buscas no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), no Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP), além de consultas encaminhadas através de *e-mail* para os diretores das Unidades Acadêmicas da Universidade Federal local de lotação dos líderes.

O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) é um sistema on-line, de abrangência nacional, que se configura como uma ferramenta para a gestão do pessoal civil do Governo Federal, criado com a missão de integrar todas as plataformas de gestão da folha de pessoal dos servidores públicos (SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL, 2024).

As buscas realizadas no SIAPE revelaram que a Universidade, local de realização da pesquisa, possui em seu quadro de vagas, 845 Professores da Carreira do Magistério Superior em atividade. Destes, 409 são mulheres e 436 são homens.

O Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP) é um *site* constituído pelos grupos de pesquisa científica e tecnológica em atividade no País. As informações ali disponíveis dizem respeito ao pessoal que compõe os grupos (pesquisadores, estudantes e técnicos), às linhas de pesquisa, à produção científica, tecnológica e artística, às parcerias estabelecidas entre os grupos e as instituições (sobretudo com as empresas do setor produtivo), dentre outros. A partir dele é possível descrever os limites e o perfil geral da atividade científico-tecnológica no Brasil. Com precisão e rapidez, este diretório é capaz de responder quem é quem,

onde se encontra, o que está fazendo e o que produziu recentemente (DIRETÓRIO DOS GRUPOS DE PESQUISA NO BRASIL, 2024).

O DGP é vinculado à Plataforma Lattes e integra, em um único sistema de informações, as bases de dados de Currículos, de Grupos de Pesquisa e de Instituições (PLATAFORMA LATTES, 2024). A Plataforma Lattes, por sua vez, foi criada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), fundação pública vinculada ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, responsável por fomentar a pesquisa científica, tecnológica e de inovação e promover a formação de recursos humanos qualificados para a pesquisa, em todas as áreas do conhecimento no país (CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO, 2024).

As buscas realizadas no DGP, com base no censo de 2023, mostraram que a Universidade, local de realização da pesquisa, possui um total de 177 Grupos de Pesquisa, destes grupos, 99 são liderados por pesquisadoras mulheres e 78 são liderados por pesquisadores homens.

A busca no DGP, mostrou o desenho atual do quantitativo de líderes de Grupos de Pesquisa da Universidade, local de realização da pesquisa, distribuídos por oito grandes áreas do conhecimento, e o resultado é destacado no Quadro 7.

Quadro 4 - Distribuição dos grupos de pesquisa nas grandes áreas em 2023

Área Predominante	**Líderes Mulheres**	**Líderes Homens**
Ciências Agrárias	3	1
Ciências Biológicas	5	5
Ciências da Saúde	12	7
Ciências Exatas e da Terra	14	20
Ciências Humanas	36	20
Ciências Sociais Aplicadas	12	13
Engenharias e Computação	5	10
Linguística, Letras e Artes	9	3

Fonte: elaborado pela autora.

Outra busca no DGP permitiu identificar que 78 Grupos de Pesquisa declararam ter relações de parcerias com outras instituições e/ou empresas. Destes grupos, 44 são liderados por pesquisadoras mulheres e 34 são liderados por pesquisadores homens, conforme destacado no Quadro 8.

Quadro 5- Distribuição dos grupos de pesquisa com relações de parcerias em 2023

Área Predominante	**Líderes Mulheres**	**Líderes Homens**

Ciências Agrárias	2	0
Ciências Biológicas	3	3
Ciências da Saúde	8	2
Ciências Exatas e da Terra	8	13
Ciências Humanas	14	3
Ciências Sociais Aplicadas	1	5
Engenharias e Computação	1	5
Linguística, Letras e Artes	7	3

Fonte: elaborado pela autora.

A partir de informações fornecidas pelas direções das unidades acadêmicas, foi possível identificar que, do total de 78 Grupos de Pesquisa que possuem relações de parcerias com outras instituições e/ou empresas, 20 grupos realizam interações com empresas. Desses 20 Grupos de Pesquisa, 11 possuem exclusivamente homens na liderança, quatro possuem exclusivamente mulheres na liderança e cinco apresentam a liderança compartilhada entre homens e mulheres.

A partir dessa informação, foi enviado *e-mails* aos líderes de Grupos de Pesquisa, apresentando o estudo. No *e-mail* constavam, anexos, o convite para participação na pesquisa, Apêndice C, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), Apêndice D, com a informação de que para participar era necessário responder à mensagem eletrônica e encaminhar o aceite do TCLE.

Para atender os objetivos da pesquisa, alguns critérios de inclusão e exclusão foram seguidos.

Critérios de Inclusão:

1. O participante da pesquisa consta no DGP como integrante de Grupo de Pesquisa da Universidade Federal do Sul do Brasil.;
2. O participante da pesquisa consta no DGP como líder de Grupo de Pesquisa na Universidade Federal do Sul do Brasil
3. O participante da pesquisa é líder de Grupo de Pesquisa e realiza IUE na Universidade Federal do Sul do Brasil;
4. O participante da pesquisa integra o quadro de servidores da Universidade Federal do Sul do Brasil, como Professor do Magistério Superior.

Critérios de exclusão:

1. O participante da pesquisa não realiza IUE;
2. O participante da pesquisa não realizou IUE no último ano.

Como resposta aos convites encaminhados, foram recebidos 14 aceites. Todos os respondentes estavam dentro dos critérios de inclusão e exclusão. Desta forma, os 14 líderes de Grupos de Pesquisa que aceitaram participar do estudo, passaram a integrar a amostra deste estudo.

Esta amostra caracteriza-se como uma amostra não-probabilística que, de acordo com Gil (2008), é um tipo de amostragem que pode ser realizado pelo critério de intencionalidade o que possibilita que indivíduos sejam selecionados com base em características consideradas relevantes pelos pesquisadores o que a torna adequada para a obtenção de dados de natureza qualitativa.

Destaca-se que os líderes de Grupos de Pesquisa não serão identificados para manter o anonimato conforme assegurado aos participantes por meio do TCLE. Seus nomes serão trocados por códigos e os líderes serão identificados como “Líderes de GP”. Líderes homens serão identificados de “Líder de GP 1” até “Líder de GP 7” e as mulheres líderes serão identificadas de “Líder de GP 8” até “Líder de GP 14”.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os líderes de Grupos de Pesquisa em IUE. De acordo com Gil (2021), em entrevistas semiestruturadas, o pesquisador pode previamente organizar uma relação de questões ou tópicos para apresentar aos entrevistados. Estas perguntas são expostas da mesma forma a todos os entrevistados, sem alternativas de respostas, porém não precisam obedecer a uma sequência, permitindo ao entrevistador definir o curso da entrevista e apresentar as questões no momento oportuno.

As entrevistas foram individuais e realizadas, em sua grande maioria, no formato on-line. As entrevistas tiveram duração média de 49 minutos, e todas foram gravadas, mediante permissão do participante, para transcrição posterior. Enfatiza-se que os entrevistados somente tiveram acesso às perguntas no dia e hora agendados para a realização da entrevista.

As gravações das entrevistas presenciais foram feitas por meio de telefone celular, através do aplicativo gravador de voz e, também, por meio de *notebook*, pelo aplicativo gravador de som. Já as entrevistas realizadas no formato *on-line* foram

realizadas através da plataforma *Microsoft Teams* com gravação de vídeo pelo *software OBS Studio.*

O protocolo de entrevista começou com perguntas sobre as informações demográficas e gerais a respeito do líder de grupo de pesquisa, permitindo ao entrevistador desenvolver conexão com o entrevistado. As perguntas seguintes foram direcionadas às experiências, posicionamentos, sentimentos e percepções do líder sobre a IUE e seus fatores, bem como, sobre as questões de gênero e suas relações com a IUE, conforme roteiro de perguntas disposto no Apêndice B.

O referencial teórico pesquisado, principalmente os artigos referentes às questões de gênero nas relações entre universidades e empresas, serviram para embasar a construção do roteiro de perguntas da entrevista. Essa base teórica permitiu formular as questões e coletar dados que expressam como as questões de gênero são percebidas pelos líderes de Grupos de Pesquisa no contexto da IUE.

Antes da realização das entrevistas, o roteiro de perguntas foi testado por dois especialistas, professores de duas diferentes IES com conhecimento e experiência na temática de IUE. O convite enviado aos especialistas está disponível no Apêndice A.

Na sua opinião, o gênero do pesquisador tem influência em IUE? Esta foi a primeira pergunta sobre as questões de gênero em IUE, aplicada para todos os pesquisadores. Diante dessa primeira pergunta, percebeu-se que, na maioria das vezes, os líderes não tiveram uma resposta imediata e precisaram refletir um pouco sobre o assunto. Ao longo da entrevista, no ínterim entre as perguntas e as respostas relacionadas às questões de gênero, percebeu-se um certo desconforto dos pesquisadores, principalmente, por parte de alguns líderes homens.

Verificou-se que, para determinadas perguntas, alguns líderes limitaram-se a responder sim ou não. Em algumas situações ficou subentendido que eles não tinham uma explicação ou uma argumentação a respeito do assunto e, em outras, a resposta curta, emitida de forma um pouco áspera, seguida pelo silêncio do entrevistado, demonstrou que não haveria continuidade de resposta àquela questão. Neste momento, respeitando o incômodo do entrevistado, optou-se por não insistir no questionamento e dar continuidade à entrevista realizando a pergunta seguinte.

Houve, também, muitas pausas entre as perguntas e as respostas e foi perceptível que alguns líderes tiveram o cuidado de escolher as palavras utilizadas

em suas falas. Ao longo da entrevista, dois homens e duas mulheres chegaram a mencionar que nunca haviam pensado sobre o assunto.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

As informações foram analisadas de acordo com a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2016), compreende um conjunto de técnicas usadas para avaliar as mensagens permitindo engrandecer a comunicação e extrair maior teor do objeto analisado e, com isso, realizar uma análise sistemática e objetiva do conteúdo de um conjunto de dados, buscando compreender o seu significado e identificar padrões ou tendências presentes nos dados.

Primeiramente, foi efetuada a transcrição do conteúdo das falas das entrevistas dos 14 líderes de Grupos de Pesquisa em IUE. Após, foram seguidas as etapas da análise de conteúdo estabelecidas por Bardin (2016): (1) pré-análise, que é onde ocorre a coleta e análise do material; (2) exploração do material, estudo em profundidade e categorização; e (3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação, apresentando os resultados obtidos.

Na etapa de pré-análise foi realizada a leitura flutuante com o objetivo de captar as primeiras impressões dos textos. A seguir, na segunda etapa, para estabelecer as categorias de análise, adotou-se o procedimento básico para a análise de conteúdo, descrito por Bardin (2016), que enfatiza a importância de estipular categorias de análise relacionadas aos propósitos da pesquisa, sendo estas exaustivas, mutuamente exclusivas e objetivas. Os textos das entrevistas foram lidos repetidamente pela pesquisadora para identificar declarações importantes dos líderes e codificar unidades semânticas, classificando códigos primários e detectando conteúdo oculto nos dados.

Durante a fase de codificação, frases, sentenças e parágrafos relevantes para os objetivos do estudo foram destacados como unidades semânticas. Essas unidades foram codificadas utilizando palavras dos participantes e rótulos apropriados. Os códigos criados foram revisados e comparados, agrupando casos semelhantes nas categorias primárias, que posteriormente deram origem a subcategorias e categorias principais.

A partir do conteúdo das respostas dos pesquisadores, as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa foram organizadas em três categorias principais: (1) engajamento em IUE; (2) liderança em IUE; e (3) aspectos culturais de gênero em IUE. As categorias primárias, subcategoria e categorias principais de análise serão apresentadas no capítulo dedicado ao resultado da pesquisa.

Na terceira etapa, foram realizados o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Nessa etapa foi feita a análise das categorias previamente elaboradas, com a extração de significados, a contextualização dos dados e a apresentação de conclusões fundamentadas sobre o material investigado.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Esta pesquisa seguiu os preceitos da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre as normas aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais (CNS, 2016) cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes da pesquisa.

O encaminhamento do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) foi realizado no final do mês setembro de 2024, quando passou pela primeira análise. Os ajustes e acertos solicitados após a primeira submissão foram implementados e, durante o mês de outubro 2024, nova submissão foi realizada. Posteriormente, no começo de novembro de 2024 o projeto obteve a aprovação através do Parecer CEP FURG nº 7.206.300.

Somente após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), os líderes de grupos de pesquisa em IUE foram convidados a participar da pesquisa através de Carta Convite que foi enviada através de *e-mail* individual, tendo apenas um remetente e um destinatário.

O TCLE foi disponibilizado no formato digital e encaminhado juntamente com a Carta Convite através de *e-mail*. Desta forma, o TCLE poderia ser impresso pelo participante ou salvo por meio de um print da tela. Foi solicitado que os participantes realizassem a assinatura digital e que enviassem o TCLE devidamente assinado no

e-mail em que manifestaram aceitar da participação da entrevista ou, então, entregassem a versão impressa no dia da realização da entrevista.

Os riscos desta pesquisa aos participantes eram mínimos e se referiam ao risco de algum desconforto emocional, caso em que os pesquisadores garantiram assistência imediata, integral e gratuita. O benefício da pesquisa aos participantes envolve a reflexão acerca do papel do gênero na Interação Universidade-Empresa e a ampliação do conhecimento sobre a temática da IUE e sobre a influência do gênero na interação.

Todas as informações coletadas na pesquisa são estritamente confidenciais, de forma que a identidade do entrevistado foi preservada. Com relação a segurança e monitoramento dos dados, as informações levantadas nesta investigação serão guardadas em local de acesso somente dos pesquisadores e serão utilizadas somente para os fins deste estudo. Destaca-se que todo material gerado pela pesquisa será guardado pelo tempo mínimo de 5 anos e que será feito *download* de todos os dados coletados apagando os registros virtuais.

O resultado da pesquisa será divulgado garantindo, assim, que os participantes e a instituição, local de realização da pesquisa, tenham assegurados o acesso ao produto da pesquisa. A publicação do resultado será realizada na página eletrônica do PROFIAP e poderá ser acessada, a partir da defesa da dissertação, no seguinte endereço: https://profiap.furg.br/pt/dissertacoes-defendidas. Os resultados também serão publicados pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Rio Grande - FURG e ficarão disponíveis para consulta através do Argo – Sistema de Administração de Bibliotecas no endereço eletrônico https://argo.furg.br/?BDTD. Para mais, um relatório técnico ou Produto Técnico e Tecnológico (PTT), derivado da dissertação, será elaborado e disponibilizado para a Universidade Federal do Sul do Brasil, local de realização da pesquisa. Além disso, pretende-se efetuar a publicação do resultado do estudo em revista científica indexada e, do mesmo modo, apresentá-lo em congresso com a posterior publicação nos anais do evento.

Sobre os critérios para encerrar ou suspender a pesquisa: a pesquisa seria suspensa caso a pesquisadora tivesse alguma intercorrência durante a pesquisa, e encerrada, caso nenhum dos participantes convidados aceitasse participar da pesquisa.

4 RESULTADOS

As questões de gênero estão associadas à maneira como a sociedade cria os diferentes papéis sociais e comportamentos relacionados aos homens e às mulheres. Questionados sobre o assunto, os líderes de Grupos de Pesquisa trouxeram em suas respostas, suas percepções sobre a relação do assunto com a IUE.

Neste capítulo, serão apresentados os resultados da pesquisa, estruturados de forma a facilitar a compreensão das informações coletadas. Primeiramente, abordaremos o perfil dos participantes, que incluirá dados demográficos, como idade, gênero, formação acadêmica e experiência profissional. Em seguida, descreveremos as características da entrevista, incluindo aspectos como o formato e a duração das entrevistas. Por fim, os resultados serão apresentados de acordo com as categorias de análise definidas na metodologia. Cada categoria será explorada em detalhes, permitindo uma análise dos dados e um entendimento mais profundo sobre o tema da pesquisa.

4.1 PERFIL DOS LÍDERES DE GRUPOS DE PESQUISA EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

Com o objetivo de estabelecer o perfil dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, as perguntas iniciais da entrevista buscaram caracterizar os líderes desses grupos por meio de informações sociodemográficas. A Tabela 1 apresenta a caracterização dos líderes de Grupos de Pesquisa em relação ao gênero, formação, idade, tempo de vínculo com a instituição, tempo vínculo como líder de Grupo de Pesquisa e área do conhecimento.

Tabela 1 - Caracterização dos líderes de Grupos de Pesquisa

Entrevistados		**Número: 14**	**Percentual: 100%**
Gênero	Feminino	7	50
	Masculino	7	50
Formação	Doutorado	7	50
	Pós-Doutorado	7	50

Idade	de 31 a 40 anos	3	21,42
	de 41 a 50 anos	7	50
	de 51 a 60 anos	2	14,29
	61 anos ou mais	2	14,29
Tempo de vínculo com a instituição	0 a 5 anos	1	7,14
	6 a 10 anos	7	50
	11 anos ou mais	6	42,86
Tempo como líder do Grupo de Pesquisa	0 a 5 anos	1	7,14
	6 a 10 anos	7	50
	11 anos ou mais	6	42,86
Área do Conhecimento	Ciências Exatas e da Terra	10	71,43
	Ciências Sociais Aplicadas	1	7,14
	Engenharias	3	21,43

Fonte: elaborado pela autora.

Nesta pesquisa, foram entrevistados igual número de líderes de Grupos de Pesquisa quanto ao gênero, assim, ambos se equivalem, mulheres (50%) e homens (50%). Quanto à formação, notou-se que existe uma paridade entre os respondentes visto que 50% detêm a titulação de doutorado e os restantes 50% já realizaram o estágio pós-doutoral.

Em relação à idade dos pesquisadores, metade (50%) está na faixa etária entre 41 e 50 anos, enquanto 21,42% estão na faixa de 31 a 40 anos. Os restantes 28,58% dos líderes de Grupos de Pesquisa estão divididos entre as faixas etárias de 51 a 60 anos e acima de 60 anos, com 14,29% em cada uma dessas categorias.

Entende-se que esta diversidade etária pode trazer diferentes habilidades e conhecimentos e, ainda, influenciar positivamente na dinâmica dos Grupos de Pesquisa, promovendo uma troca rica de experiências e perspectivas. Líderes mais velhos podem trazer uma bagagem rica de experiências acumuladas ao longo das suas carreiras, enquanto, aqueles mais jovens tendem a estar mais atualizados e mais confortáveis com tecnologias emergentes e novas metodologias de pesquisa. A combinação da sabedoria e experiência dos mais velhos com a energia e as novas ideias dos mais jovens pode contribuir para a eficácia da IUE.

Quanto ao tempo de vínculo entre o líder de Grupo de Pesquisa e a instituição, a grande maioria (50%) apresenta relação de 6 a 10 anos com a instituição, 42,86% têm vínculo de 11 ou mais anos com a universidade e apenas

7,14% possui até 5 anos de vínculo. Estes percentuais evidenciam as experiências, as trajetórias, as conexões profissionais e a relação duradoura dos docentes com a universidade. Isso indica não apenas a estabilidade, mas também o comprometimento e a contribuição contínua para a comunidade acadêmica.

Percentuais idênticos são verificados quando se analisa o tempo de vínculo do líder com o seu grupo. A liderança mais recente (7,14%) apresenta 5 anos de duração, 50% já exercem a liderança do grupo entre 6 a 10 anos, enquanto os restantes (42,86%) possuem tempo de liderança igual ou superior a 11 anos. Estes números evidenciam que os Grupos de Pesquisa não apenas têm uma longa história, mas também que são grupos estáveis e sólidos que se beneficiam da vasta experiência acumulada por seus líderes no campo da pesquisa. Revelam, também, a trajetória e o comprometimento dos líderes com suas equipes no decorrer dos anos, o que certamente contribui para a continuidade e o desenvolvimento dos projetos de pesquisa.

No que diz respeito às áreas de conhecimento apenas três das grandes áreas às quais os Grupos de Pesquisa pertencem foram contempladas neste estudo: Ciências Exatas e da Terra, 10 líderes (71,43%), Ciências Sociais Aplicadas, 1 líder (7,14%) e Engenharias, 3 líderes (21,43%). Destaca-se a participação de Grupos de Pesquisa nas áreas de Ciências Exatas e da Terra, com a maioria dos entrevistados.

4.2 CARACTERÍSTICAS DA ENTREVISTA

Com o objetivo de estabelecer as características das entrevistas realizadas, a Tabela 2 apresenta um panorama sobre o formato da entrevista, o tempo de duração e o número de páginas resultantes da transcrição. As informações contidas nesta tabela ajudam a entender a dinâmica das entrevistas, bem como as variações nas respostas entre líderes homens e mulheres.

Tabela 2 - Características da entrevista

Entrevistados	Gênero	Área do conhecimento	Formato da entrevista	Duração da entrevista	Número de páginas
Líder de GP 1	Masculino	Ciências Exatas e da Terra	Presencial	32min	7

Líder de GP 2	Masculino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	47min	10
Líder de GP 3	Masculino	Ciências Exatas e da Terra	Presencial	50min	11
Líder de GP 4	Masculino	Engenharias	On-line	50min	11
Líder de GP 5	Masculino	Engenharias	On-line	68min	12
Líder de GP 6	Masculino	Ciências Exatas e da Terra	Presencial	83min	18
Líder de GP 7	Masculino	Ciências Exatas e da Terra	Presencial	35min	7,5
Líder de GP 8	Feminino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	30min	7
Líder de GP 9	Feminino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	68min	12
Líder de GP 10	Feminino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	41min	8,5
Líder de GP 11	Feminino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	56min	12
Líder de GP 12	Feminino	Engenharias	Presencial	44min	9,5
Líder de GP 13	Feminino	Ciências Exatas e da Terra	On-line	42min	9
Líder de GP 14	Feminino	Ciências Sociais Aplicadas	On-line	41min	8,5

Fonte: elaborado pela autora.

Nesta pesquisa, foram entrevistados 14 líderes de Grupos de Pesquisa, sendo que sete se identificaram com o sexo masculino e sete com o sexo feminino. A área do conhecimento predominante nas entrevistas, Ciências Exatas e da Terra, teve 10 líderes entrevistados, cinco homens e cinco mulheres. As Engenharias tiveram três líderes, sendo dois homens e uma mulher. Por fim, a área de Ciências Sociais Aplicadas foi representada por uma líder mulher.

As entrevistas, em sua maioria, foram realizadas no formato on-line procurando facilitar a participação dos líderes que não residiam no município, local de realização da pesquisa, e, principalmente, para favorecer a participação dos líderes que, em grande número, estavam usufruindo de seus períodos de férias. Ressalte-se que o período de realização das entrevistas coincidiu com o período de recesso das aulas estabelecido no calendário acadêmico da IES.

As entrevistas tiveram duração entre 32min e 1h23min. A média de tempo de todas as entrevistas ficou em 49min. A menor e a maior entrevistas foram concedidas por líderes homens. A média de duração das entrevistas dos líderes homens ficou em 52min, enquanto a média das entrevistas concedidas pelas líderes mulheres ficou em 46min. Já a transcrição das entrevistas gerou, em média, 11 páginas. A média de página para os líderes homens foi de 10 e, para as líderes mulheres, nove páginas.

Entende-se que as entrevistas, cujas durações e transcrições ficaram perto da média, tiveram relação com a objetividade e clareza das respostas, enquanto aquelas com durações e transcrições maiores mostraram que os líderes fizeram tentativas de contextualização de experiências e de opiniões e, até mesmo, divagações não tão concisas.

4.3 RESULTADOS A PARTIR DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE

Para estabelecer as categorias de análise adotou-se o procedimento para a análise de conteúdo, descrito por Bardin (2016), já referido e apresentado no Capítulo 4 - Método, Seção 4.4, que versa sobre o tratamento e análise dos dados.

Ressalte-se que, a partir do conteúdo das respostas dos pesquisadores, as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa foram organizadas em categorias primárias, subcategorias e categorias principais, conforme destaca o Quadro 10.

As percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa foram organizadas em três categorias principais: (1) engajamento em IUE; (2) liderança em IUE; e (3) aspectos culturais de gênero em IUE. Essas categorias com suas subcategorias serão apresentadas detalhadamente ao longo deste capítulo para melhor compreensão dos entendimentos dos líderes de Grupos de Pesquisa quanto à influência do gênero em IUE.

Quadro 6 - Categorias de análise

Categorias primárias	**Subcategorias**	**Categorias principais**
Homens e mulheres têm as mesmas motivações para a IUE As razões para participar de IUE são intrínsecas a cada pesquisador As razões para participar de IUE dependem do perfil e da área O machismo estrutural impulsiona a participação dos homens	Motivações	Engajamento em IUE

Questões de tempo e disponibilidade desmotivam as mulheres A sobrecarga de trabalho desmotiva as mulheres Ter que mostrar que sabe e que é capaz desmotiva a mulher A presença de mulheres favorece outras mulheres A presença de jovens favorece as mulheres		
O acesso à IUE independe do gênero O acesso à IUE é o mesmo para todos O acesso à IUE está vinculado à universidade Participar em IUE depende de competência técnica, perfil e área Homens tem mais possibilidades e facilidades para participar Mulheres têm ambientes desfavoráveis Mulheres precisam de passos extras para participar Mulheres precisam ser fortes e assertivas para participar Diferentes oportunidades favorecem os homens A partir do acesso à IUE surgem entraves às mulheres	Oportunidades	
Os resultados são os mesmos e não possuem relação com o gênero Os resultados da IUE abrangem todo o grupo São pessoas que obtêm resultados em IUE e não seus gêneros Os resultados da IUE favorecem os homens Mulheres têm que se esforçar mais para se beneficiar da IUE Mulheres sofrem para ter conquistas em IUE	Benefícios	
A liderança não depende de gênero A liderança é nata e intrínseca de cada indivíduo Para liderar tem que ter perfil e habilidade A liderança nas empresas favorece os homens A liderança em certas áreas do conhecimento favorece os homens O machismo contribui para a liderança dos homens A fala do líder homem é mais respeitada Líderes homens têm posição cômoda e não sofrem Há sub-representação de mulheres em posições de liderança A liderança da mulher é colocada à prova A liderança para as mulheres é mais difícil A líder mulher precisa de força e energia para ser ouvida	Influência do gênero do líder	Liderança em IUE
É melhor liderar homens, são pragmáticos É melhor liderar mulheres, são mais metódicas É melhor liderar grupos diversos O líder não pode distinguir entre os liderados O líder tem que gerir eficiências e não gêneros Liderar grupos diversos é muito difícil Grupos diversos enriquecem o trabalho do grupo e do líder Em grupos diversos o líder adquire empatia e versatilidade	Influência do gênero dos liderados	
Há predominância de homens A maioria dos líderes são homens O ambiente corporativo valoriza os homens Há maioria de homens em determinadas áreas de estudo Homens e mulheres são olhados de formas diferentes	Influência do gênero	Aspectos culturais de gênero em IUE

Os homens são tidos como fortes, dedicados e competentes As mulheres precisam se autoafirmar Os homens têm disponibilidade de tempo As mulheres realizam uma dupla jornada Os homens são valorizados As falas das mulheres precisam ser validadas pelos homens As mulheres podem ensinar, mas não devem negociar		
A mulher é prejudicada pelo machismo estrutural Os papéis de destaque são de homens A indisponibilidade de tempo desfavorece as mulheres A empresa desconfia da capacidade e da habilidade da mulher As mulheres precisam provar que são competentes As questões familiares dificultam a IUE para as mulheres O gênero pode ser usado contra a mulher Homens e mulheres enfrentam situações diferentes para participar de IUE O maior número de homens em IUE dificulta a presença de mulheres	Barreiras	
A diversidade é irrelevante para os grupos A IUE precisa de "pessoas" eficientes As "pessoas" do grupo têm que resolver os problemas O que importa no grupo é a competência A diversidade beneficia o grupo Características diferentes enriquem o trabalho e a pesquisa Quanto mais diversidade mais eficiência Diversidade traz evolução e crescimento Grupos diversos tem complementaridade	Diversidades	
Ainda existem os papéis de gênero A herança cultural beneficia os homens Resquícios do machismo estrutural viabilizam a participação de homens O ambiente de IUE ainda é muito masculino Tem-se pequena representatividade de mulheres em IUE Homens predominam na gestão Homens têm a voz de comando Mulheres ainda não são ouvidas Algumas áreas e atividades são difíceis para as mulheres Os estereótipos estão sendo reduzidos Existe uma curva decrescente quanto aos papéis de gênero Empresas têm adotado ações afirmativas Mulheres já são presença nas engenharias Há um longo caminho a ser percorrido	Estereótipos de gênero	

Fonte: elaborado pela autora.

Para evidenciar as opiniões de acordo com o gênero dos pesquisadores e poder traçar um paralelo, as respostas dos líderes de Grupos de Pesquisa serão mostradas separadamente para líderes homens e líderes mulheres. Essa

apresentação será organizada em tabelas correspondentes a cada uma das categorias principais e suas respectivas subcategorias.

4.3.1 Engajamento em Interação Universidade-Empresa

Para estabelecer esta categoria de análise, considerou-se que a palavra engajamento se relaciona com a ideia de participar ativamente, o que abrange o significado das três subcategorias definidas, sejam estas: motivações, oportunidades e benefícios. Em primeiro lugar, levando em conta que o engajamento surge a partir das motivações. Em segundo lugar, porque o engajamento pode levar à obtenção de benefícios, o que pode reforçar a motivação e, por último, em virtude do engajamento ser potencializado por oportunidades.

Considerou-se que estas subcategorias agem para determinar a participação em IUE. Em suma, as motivações impulsionam o engajamento, que, por sua vez, amplia as oportunidades e os benefícios, criando um ciclo positivo que incentiva mais interação entre universidades e empresas. Entende-se, com isso, que eles se interligam e formam um movimento cíclico capaz de impulsionar a participação em IUE.

As motivações para participar em IUE diferem de acordo com o gênero? O gênero dos pesquisadores exerce influência sobre as oportunidades de participação em IUE? Os benefícios obtidos na IUE diferem de acordo com o gênero dos pesquisadores? Para estes questionamentos, os líderes de Grupos de Pesquisa emitiram diferentes respostas conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3 - Engajamento em Interação Universidade-Empresa

Elementos de decisão		**Líderes homens 7**	**%**	**Líderes mulheres 7**	**%**	**Total de líderes 14**	**%**
Motivadores	Exerce influência	2	28,57	3	42,76	5	35,71
	Não exerce influência	5	71,43	4	57,14	9	64,29
Oportunidades	Exerce influência	3	42,76	4	57,14	7	50
	Não exerce influência	4	57,14	3	42,76	7	50
Benefícios	Exerce influência	3	42,76	5	71,43	8	57,14
	Não exerce influência	4	57,14	2	28,57	6	42,86

Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados apresentados por cada uma das subcategorias relacionadas ao engajamento em IUE serão discutidos a seguir. Essa discussão incluirá as falas e impressões dos líderes de Grupos de Pesquisa.

4.3.1.1 Motivadores

Quando o questionamento se referiu à existência de motivações diferentes para homens e mulheres participarem em IUE, as respostas dos pesquisadores, apontam que tanto homens (71,43%) quanto mulheres (57,14%) entendem que não existem diferentes impulsionadores que levam às colaborações. A Líder de GP 14 entende que os motivadores são compartilhados independentemente do gênero do pesquisador. Outros líderes comungam desse pensamento ao referirem que a motivação não depende do gênero, pois ela é intrínseca de cada indivíduo, do seu perfil, da sua formação e da sua área de atuação (LÍDERES DE GP 4, 7, 8 e 10). “Não depende de ser homem ou mulher. Em todos os grupos em que eu estive envolvido, independentemente se a pessoa é uma pesquisadora ou um pesquisador, a motivação é a mesma” (LIDER DE GP 5).

> Falando pela minha experiência, entendo que a motivação é a mesma, pelo menos estou falando do meu grupo, dos contatos que eu tenho. Eu entendo que é a mesma coisa. [...] Trazer exemplos reais para sala de aula, ter publicação, enfim, eu acredito que seja compartilhado independentemente do gênero. (LÍDER DE GP 14)

Alguns, no entanto, asseveram que os motivadores são diferentes e que, por isso, a presença de homens é maior do que a de mulheres em IUE (LÍDERES DE GP 1 e 9). O Líder de GP 2 referiu que as mulheres são mais propensas a participar em IUE quando as empresas têm em seus ambientes a presença de outras mulheres ou de líderes mais jovens. Outras opiniões contrárias se fizeram presentes. O Líder de GP 3 entende que as mulheres não dispõem de tempo para se dedicar às cooperações por que elas cansam com as sobrecargas de trabalho que lhe são impostas. Ademais, essas cargas excessivas de atividades, em casa e no trabalho, desmotivam suas participações em IUE.

> ... A questão, eu acho que cai de novo naquela carga da mulher estar dentro de uma sociedade machista, machismo estruturado. [...] Não é questão de motivação, é questão de energia, limite de energia e limite de tempo. Não tem energia para... Não tem tempo para... Adicionando todas essas atividades que precisam ser realizadas e que ficam na incumbência

> desta mulher. É o trabalho na instituição, é a família, é a casa, é o filho e o pai. (LÍDER DE GP 9)

> Eu acredito que os homens, talvez sejam mais motivados ou façam mais esse tipo de interação, mas, assim como em qualquer situação, os homens acabam atuando mais por uma série de outras situações. Elas têm toda uma questão de quando têm filhos, né? Acabam ficando em licença maternidade. [...] A mulher é sempre prejudicada em todos os pontos. Então, por isso que os homens acabam tendo mais esse tipo de interação. (LÍDER DE GP 1)

4.3.1.2 Oportunidades

Percepções inversamente proporcionais foram verificadas após o questionamento sobre oportunidades. A maioria dos líderes homens, 57,14%, compreende que as oportunidades são iguais para homens e mulheres, enquanto a maioria das líderes mulheres, 57,14%, entende que as oportunidades para a participação em IUE não são iguais e, com isso, as mulheres são desfavorecidas. Essa divisão nas percepções entre os gêneros mostra que há uma polarização nas experiências de homens e mulheres em relação às condições de participação em IUE.

Para o Líder de GP 4, as oportunidades são iguais para todos e as questões de gênero não modificam essas circunstâncias. Com o tempo, houve considerável evolução e, embora ainda existam as questões culturais e a presença de machismo na sociedade (LÍDER DE GP 6), a participação de mulheres aumentou consideravelmente (LÍDER DE GP 10). Atualmente a universidade oferece as mesmas oportunidades de acesso a todos (LÍDERES DE GP 2), então, a participação em IUE está condicionada à personalidade, à formação, à competência técnica e ao interesse de cada indivíduo (LÍDERES DE GP 4, 6, 7 e 10).

> No nosso grupo de pesquisa, essas oportunidades, hoje são iguais, porque estabelecemos fluxos para distribuir a interação com a empresa. Esses fluxos funcionam da seguinte forma: as pessoas são pré-cadastradas como possíveis prospectoras de projetos e todo projeto novo é lançado e qualquer pessoa pode se candidatar a conversar com a empresa. E aí os professores se auto-organizam, inclusive a gente tem projetos coordenados por docentes mulheres de outras unidades acadêmicas. Então, a gente dá oportunidades iguais para todos. A nossa universidade nos dá isso, inclusive na interação. (LÍDER DE GP 2)

A líder de GP 14 faz uma ressalva quanto às oportunidades. Entende que o acesso é o mesmo e que não existem limitações quanto a isso, já que os

pesquisadores estão vinculados à universidade e, assim, quando fazem o contato com as empresas levam e representam o nome da instituição. É na comunicação com as empresas que começam a surgir os obstáculos à presença das mulheres. O ambiente desfavorável não oportuniza a participação das mulheres e valoriza os homens. “Se a gente tivesse um ambiente muito mais disponível, com certeza teria muito mais mulheres” (LÍDER DE GP 9).

A Líder de GP 8 afirma que as oportunidades são desiguais, principalmente pela dupla jornada que é atribuída à maioria das mulheres. Essa ausência de disponibilidade integral é levada em conta em detrimento de suas capacidades e competências (LÍDER DE GP 9). A Líder de GP 11 diz que prevalece a compreensão de que as mulheres podem comprometer os resultados e, com isso, as oportunidades acabam por favorecer os homens.

> A indústria ainda vê o homem como o forte, o que está disponível, o que tem horário. Então a indústria vê esse suporte de força sempre no homem. [...] Eles veem uma disponibilidade maior de tempo, de horários, de dedicação, de ações diferenciadas. A mulher tem que mostrar que é possível. (LÍDER DE GP 13)

Existe, inclusive, uma segmentação por áreas e nestes espaços as diferenças de possibilidades também favorecem os homens (LÍDER DE GP 11). Predomina a desconfiança quanto à capacidade das mulheres, então para atuar em IUE as mulheres necessitam ser assertivas e sempre provar que é possível e que sabem fazer. As oportunidades favorecem os homens, pois as mulheres sempre precisam dar passos extras para participar em IUE (LÍDERES DE GP 12 e 13).

Por fim, embora metade da amostra considere que as oportunidades são iguais, as experiências vividas e as realidades percebidas diferem entre homens e mulheres. Assim, o gênero, de fato, parece influenciar as oportunidades de participação, conforme indicam as percepções das mulheres. Essa diferença de opiniões reforça a importância de se aprofundar em discussões sobre igualdade de gênero e a necessidade de práticas que promovam um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo em interações universidade-empresa.

4.3.1.3 Benefícios

Por fim, as respostas aos questionamentos referentes aos benefícios da interação, refletem que as vantagens obtidas são diferentes. Inversamente, as respostas dos homens, 57,14%, sugerem que os benefícios oriundos da IUE não sofrem influência do gênero, enquanto um percentual maior de respostas das mulheres, 71,43%, mostra que o gênero é fator relevante para a obtenção das recompensas da interação com as empresas. Dessa vez, as diferentes direções tomadas pelas respostas dos líderes de Grupos de Pesquisa evidenciam que as diferenças relacionadas ao gênero são desfavoráveis às mulheres e às suas participações em IUE.

O entendimento de que os benefícios são os mesmos independentemente do gênero do pesquisador, parte do princípio de que o trabalho ocorre em grupos, em parcerias, e que, de igual forma, os benefícios se estendem a todos (LÍDERES DE GP 3, 4, 7, 8 e 13). Há, inclusive, a compreensão de que o gênero não tem significância, pois as cooperações são feitas por “pessoas” que de forma igual colaboram e se beneficiam no final do processo (LÍDER DE GP 5).

Por outro lado, tem-se o entendimento de que os benefícios da IUE podem ser afetados pelo gênero do pesquisador desfavorecendo as mulheres. “Há maiores benefícios para os homens, existe uma herança desse ambiente cultural machista, um protecionismo muito maior para os homens” (LÍDER DE GP 9). Este pensamento é confirmado pelo Líder de GP 1 que afirma que existe favorecimento aos homens decorrente do machismo estrutural que existe na sociedade. Esta ideia é reforçada pela Líder de GP 12 quando afirma que os homens se beneficiam mais porque os esforços não são os mesmos. O esforço que uma mulher precisa fazer para obter um benefício é muito maior do que aquele feito por um homem para obter benefício semelhante em IUE.

A líder de GP 14 entende que os homens obtêm os maiores benefícios em IUE e alega que esta é uma relação diretamente proporcional, uma vez que os homens dedicam mais tempo e são melhores aceitos em IUE e, em decorrência disso, colhem mais benefícios dessa colaboração. Assegura que, para obter os mesmos resultados, as mulheres precisam de muito mais tempo e esforço.

4.3.2 Liderança em Interação Universidade-Empresa

A liderança em IUE constitui a segunda categoria principal de análise. Dentro dela constam as subcategorias relacionadas às influências das questões de gênero sobre as lideranças e seus Grupos de Pesquisa. As respostas para as questões incluídas nesta categoria podem ser observadas na Tabela 4.

Tabela 4 - Liderança em Interação Universidade-Empresa

Liderança em IUE		**Líderes homens 7**	**%**	**Líderes mulheres 7**	**%**	**Total de líderes 14**	**%**
Influência do gênero do líder	Exerce influência	2	28,57	1	14,29	3	21,43
	Não exerce influência	5	71,43	6	85,71	11	78,57
Influência do gênero dos liderados	Tem relevância	1	14,29	2	28,57	3	21,43
	Não têm relevância	6	85,71	5	71,43	11	78,57

Fonte: elaborado pela autora.

A seguir, serão discutidos os resultados mostrados na Tabela 4, levando em conta cada uma das subcategorias relacionadas à liderança em IUE. Essa discussão será acompanhada por citações e pelas impressões dos líderes de Grupos de Pesquisa.

4.3.2.1 Influência do gênero do líder

Quando a indagação se refere à influência do gênero do líder do Grupo de Pesquisa nas parcerias, considerável percentual de homens, 71,43%, e de mulheres, 85,71%, entendem que o gênero do líder não é fator de importância para a liderança deixando transparecer que a habilidade de liderar não está relacionada ao gênero.

Aqueles pesquisadores que consideram que o gênero influencia a liderança dos Grupos de Pesquisa expressam este entendimento com base nas questões culturais e no machismo estrutural capaz de impactar a aceitação da liderança exercida pelas mulheres.

> Com certeza será sempre mais fácil para os homens liderarem por toda essa questão do machismo estrutural. A mulher sempre vai estar sendo colocada à prova. Quando uma mulher está em uma posição de liderança e existem homens que estão sendo liderados por esta mulher, sempre será mais difícil para a mulher. Sempre. Culturalmente. (LÍDER DE GP 1)

> A liderança feminina, ela é tida à prova pelos próprios liderados. Dependendo da situação você tem que, efetivamente, ir com muita energia pra poder falar e fazer uma pessoa compreender. Mas eu tenho certeza de

> que o comportamento não seria agressivo desse jeito se fosse com um homem. (LÍDER DE GP 8)

Eles argumentam que as mulheres em posições de liderança frequentemente enfrentam desafios adicionais, como a necessidade de provar sua competência em um ambiente que pode ser mais favorável aos homens. Isso pode levar a uma dinâmica em que as mulheres precisam adotar comportamentos mais assertivos para serem ouvidas e respeitadas, o que não é, necessariamente, exigido de seus colegas homens.

Em contrapartida, a maioria, 78,57% do total de entrevistados, entende que o gênero do pesquisador não impacta na eficácia da liderança e alega que a liderança é intrínseca de cada indivíduo e depende do seu perfil (LÍDERES DE GP 3, 7, 8, 11, 12 e 14).

> Eu acho que independe do gênero. A liderança está no perfil da pessoa. [...] Você pode ter um grupo heterogêneo que trabalha muito bem, você pode ter um grupo homogêneo que trabalha muito bem, mas você tem que ser um líder nato. Se você não for um líder nato, você não vai liderar nunca ninguém. E é essa a diferença. Pra mim é isso, o que vem primeiro. É o espírito de líder, depois é como você trabalha com isso. Se você tiver um espírito de líder em qualquer situação que você for trabalhar, você vai se dar bem. (LÍDER DE GP 13)

Outros enfatizam que a liderança é uma oportunidade de crescimento que depende do interesse e da dedicação de cada pessoa e não tem relação com o gênero. Se relaciona com a disposição de se comprometer com o grupo, com a habilidade de ouvir, identificar os problemas e gerar soluções eficazes (LÍDERES DE GP 4, 5 e 10). Essas manifestações sugerem que a competência e a habilidade de um líder importam e fazem a diferença em IUE, enquanto seu gênero não tem relevância.

4.3.2.2 Influência do gênero dos liderados

Quando os líderes de Grupos de Pesquisa foram questionados sobre a relevância do gênero de seus liderados para as suas lideranças, alguns pesquisadores, 21,43% do total de entrevistados afirmaram que o gênero dos liderados exerce influência na liderança dos seus grupos, e que, por isso, preferem liderar grupos homogêneos. Liderar grupos formados somente por homens é mais fácil porque os homens são mais diretos, pontuais, incisivos e objetivos favorecendo

a tomada de decisões (LÍDERES DE GP 11 e 14). Liderar grupos formados apenas por mulheres é melhor porque elas são mais assertivas, dedicadas e metódicas (LÍDER DE GP 6).

A Líder de GP 9, referiu que liderar grupos homogêneos é mais fácil, porém manifestou os motivos para não acreditar neste modelo para a IUE.

> Olha, um grupo homogêneo, ele é mais fácil, porque as pessoas têm exatamente a mesma resposta aos mesmos estímulos, só que eu não acredito nesse modelo. Eu não acredito porque quando eu tive a oportunidade de começar meu grupo, já foi de forma não só heterogênea como multidisciplinar, ou seja, pessoas de vários tipos de cursos, inimagináveis, pensando sobre a mesma intenção... Só que é muito mais difícil manter, né? Gasta mais energia, mas o resultado é muito mais profundo. O resultado final é muito melhor.

A líder de GP 12, no entanto, chama a atenção para a importância de liderar grupos heterogêneos e afirma que este tipo de liderança proporciona versatilidade e empatia ao líder, pois permite que ele veja e entenda a perspectiva do outro, bem como, possibilita que o líder conheça as particularidades inerentes a cada liderado e que utilize deste aprendizado para atingir os objetivos e resultados almejados pelo grupo.

A maioria dos homens, 85,71%, apontou que o gênero dos liderados não afeta suas lideranças e 71,43%, das mulheres concordaram com o entendimento, num total de 78,57% do total dos entrevistados.

> Não vejo diferença nessa questão. Já estive períodos em um grupo de pesquisa que teve bastante predominância masculina e já tive predominância feminina. Eu não vejo dificuldades na liderança com isso. [...] A gente procura estimular muito o profissionalismo e tenta não misturar as questões pessoais dentro do trabalho. (LÍDER DE GP 3)

> O gênero, na minha concepção, não influencia, porque eu meço o grupo pela eficiência. O gênero não altera a eficiência de ninguém. Então, independentemente do gênero, o que importa é ser eficiente. Então, a pessoa pode ser o que ela decidir ser. O que vai fazê-la ser diferenciada é sua eficiência. Então, nada vai mudar isso. Quem é eficiente consegue interagir independentemente do gênero e não se atém a isso. (LÍDER DE GP 13)

4.3.3 Aspectos culturais de gênero em Interação Universidade-Empresa

A terceira categoria principal de análise traz as percepções dos líderes de Grupos de Pesquisa quanto às questões culturais relacionadas ao gênero. Foram

respondidas questões relacionadas às subcategorias: influência do gênero sobre a IUE, barreiras relativas ao gênero do pesquisador, a relevância da diversidade de gênero para a IUE e, também, à permanência dos estereótipos de gênero nos ambientes da relação entre Universidades e Empresas. A Tabela 5 mostra os resultados obtidos.

Tabela 5 - Aspectos culturais de gênero em Interação Universidade-Empresa

Questões culturais de gênero		**Líderes homens 7**	**%**	**Líderes mulheres 7**	**%**	**Total de líderes 14**	**%**
Influência do gênero	Exerce influência	3	42,76	5	71,43	8	57,14
	Não exerce influência	4	57,14	2	28,57	6	42,86
Barreiras	Exerce influência	5	71,43	6	85,71	11	78,57
	Não exerce influência	2	28,57	1	14,29	3	21,43
Diversidade de gênero	Tem relevância positiva	7	100	5	71,43	12	85,71
	Não têm relevância	0	0	2	28,57	2	14,23
Estereótipos de gênero	Ainda existem	1	14,29	6	85,71	7	50
	Não existem mais	6	85,71	1	14,29	7	50

Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados apresentados por cada uma das subcategorias relacionadas aos aspectos culturais de gênero, de acordo com a Tabela 5, serão discutidos a seguir. Esta discussão incluirá, também, relatos e impressões dos líderes de Grupos de Pesquisa.

4.3.3.1 Influência do gênero

Quando perguntados sobre a ingerência do gênero nas colaborações entre Universidades e Empresa, as respostas mostram que homens e mulheres têm percepções bastantes diferentes. Enquanto 57,14% dos homens avaliam que o gênero não exerce influência na IUE, 71,43% das mulheres entrevistadas consideram que o gênero impacta e ainda é considerado como um critério nas parcerias entre universidades e empresas.

Os entrevistados que não percebem a influência de gênero em IUE, 42,86% dos líderes, argumentam que o gênero não é um critério considerado nas colaborações entre universidades e empresas. Avaliam que o fundamental é a qualificação técnica, a formação e a sincronia entre os indivíduos que fazem parte

do processo. Entendem que, nas parcerias, o que está em jogo é a resolução dos problemas e a obtenção de resultados e que para isso o gênero dos integrantes da equipe não é relevante (LÍDERES DE GP 4, 5, 7).

> Eu trabalho tanto com homens quanto com mulheres e acho que se complementam muito bem. Acho que só com homens não dá certo, só com mulheres também não. [...] Eu diria que o gênero não é um critério. Na verdade, o que tem que ser avaliado é a qualidade e a sincronia do pessoal. (LÍDER DE GP 7)

Verificou-se que alguns líderes homens que afirmaram não existir influência do gênero em IUE, citaram como justificativa o exemplo de determinada pesquisadora que atua em IUE; no entanto o exemplo citado faz parte de uma minoria e, talvez, seja uma das únicas mulheres de sua área que atua em IUE. Ponderou-se que essa postura pode evidenciar um desconhecimento sobre as questões de gênero e sobre as diferenças que existem em IUE, pois ao enfatizar uma exceção como se fosse a norma, esses líderes podem estar minimizando as barreiras que dificultam a inclusão e a atuação plena de mulheres.

Por outro lado, os líderes que percebem a influência de gênero em IUE, 57,14% dos entrevistados, alertam, principalmente, para a predominância da participação de homens nessas parcerias (LÍDERES DE GP 1, 8 e 10) o que é complementado pela argumentação do Líder de GP 2 quanto à existência de "empresas que são dominadas, nos postos de trabalho de gestão, por homens. E nesse tipo de empresa, o gênero, vou medir minhas palavras aqui, mas ele é significativamente importante".

Em seguida, mencionam a existência de dificuldades significativas para as mulheres. O Líder de GP 3 cita que "as pesquisadoras que estão conosco em IUE têm uma dificuldade maior em negociatas e coisas nesse sentido. O meio empresarial é muito duro e ainda é muito masculino", com isso, nas colaborações as mulheres são aceitas como educadoras, no entanto, quando assumem o papel de negociadoras sofrem muita rejeição. Nessas interações as mulheres necessitam constantemente se autoafirmar usando suas habilidades e capacidades técnicas (LÍDERES DE GP 2 e 14). A Líder de GP 9 reforça o quão pesado é para as mulheres fazerem IUE em áreas ainda dominadas por homens: "você tem que fazer cinco vezes mais do que qualquer outro homem dentro dessa mesma área para poder se manter e mostrar que é capaz e que sabe o que está fazendo".

> Esses parceiros industriais com os quais a gente desenvolve colaboração, é engraçado como, às vezes em reuniões, você percebe sutilmente uma tendência a valorizar mais o que é dito por um homem. Parece que a gente precisa ser validada. Aquilo que você falou precisa ser validado por uma fala masculina. Então, existe ainda, cada vez menos, eu acho que quanto mais as mulheres participam dessas interações, mais a gente vai quebrando barreiras, mas tem sim. (LÍDER DE GP 12)

4.3.3.2 Barreiras

Números significativos surgem quando as respostas estão relacionadas com as barreiras em IUE. Em sua grande maioria, homens (71,43%) e mulheres (85,71%), apontam para a existência de obstáculos diversos para a participação das mulheres no processo de colaboração entre universidades em empresas, indicando que os caminhos trilhados na interação são diferentes para cada gênero.

Os 21,43% de líderes que disseram não perceber barreiras de gênero referem que hoje em dia já não ocorrem estes tipos de dificuldades. Para o Líder de GP 7, o que importa hoje em IUE é a formação e a competência dos pesquisadores, e afirma que nas colaborações, na busca dos resultados, o que é visto é um grupo de “pessoas” somando esforços por um objetivo e não o gênero com quem elas se identificam.

Por outro lado, 78,57% dos líderes percebem barreiras relacionadas ao gênero do pesquisador. “As pessoas podem explorar isso de uma forma melhor ou pior, mas eu consigo enxergar que, na maioria das nossas interações com as empresas, isso pode ser, sim, um problema. Pode ser. A sociedade é muito machista ainda” (LÍDER DE GP 2). A manifestação desse líder é reforçada pelo posicionamento de outros que, da mesma forma, entendem que o gênero reforça as barreiras para a participação das mulheres em IUE. “A mulher sempre vai ser prejudicada. Não só por essa questão de estar em licença maternidade ou, muitas vezes, estar sempre cuidando mais do seu filho que o homem. É pelo machismo estrutural que a gente tem” (LÍDER DE GP 1).

A participação da mulher em IUE perpassa várias dificuldades como as questões familiares, o triplo fardo, a falta de tempo e de disponibilidade, e a desconfiança quanto a sua competência, coisas que não se observa acontecer para os homens (LÍDERES DE GP 3, 4, 6 8, 10 e 12). Para mais, o Líder de GP 2 referiu que as mulheres se ressentem da ausência de outras mulheres nas interações.

As Líderes de GP 12 e 14 revelam que, durante o período em que seus filhos eram pequenos, tiveram significativas quedas de produção. Relatam, inclusive, que sofreram com expectativas e cobranças externas relacionadas a isso, o que acrescentou dificuldades a mais tanto no ambiente acadêmico quanto de IUE.

Dentro desse contexto, o Líder de GP 2 reitera que:

> "Têm mulheres de destaque na carreira, são excelentes na profissão, têm muitos projetos, muitas interações, mas elas sempre sofreram bastante nesse processo para conquistar seu espaço. [...] Tem diferença, por que se não houvesse diferença, as coisas que eu passei e as coisas que as mulheres passaram seriam as mesmas e eu sei que não são".

Assim, as questões culturais e do machismo estrutural fazem com que a mulher precise constantemente se autoafirmar.

> Talvez eles, em algum momento, considerem, e aí é uma questão muito particular, mas talvez considerem que a mulher tem a menor capacidade, tem a menor inteligência, enfim, algumas questões que, ao reproduzir, parece que eu estou falando de uma coisa de, sei lá, de 300 anos atrás, mas, enfim, é possível que ainda esteja na mente de algumas pessoas, né? Então, dependendo do público, isso pode ser uma barreira em especial, como eu te falei, em uma área em que a predominância é masculina, né? Está mudando, está mudando, mas historicamente a predominância é masculina. (LÍDER DE GP 14)

4.3.3.3 Diversidades

Quando esteve em voga o questionamento sobre a importância da diversidade de gênero dentro dos grupos de pesquisa, as respostas dos pesquisadores homens foram unânimes no sentido de indicar que a presença da diversidade de gênero nos grupos é um fator relevante e positivo, já as respostas de duas mulheres indicaram que a diversidade de gênero dos pesquisadores não afeta os grupos.

O entendimento de que a diversidade de gênero não tem relevância para a IUE está baseada na visão de que, nas parcerias, o que importa é a solução dos problemas e não o gênero do colaborador como refere a fala da Líder de GP 10: "Quando a gente faz uma interação com a indústria, ela quer que a gente resolva o problema. Ela não está preocupada se eu sou homem, se eu sou mulher". Este mesmo entendimento é compartilhado pela Líder de GP 11:

> O desenvolvimento do trabalho está em função da pessoa, independentemente se é mulher, se é homem. É o desenvolvimento do trabalho por alguém que trabalha na área, que tem o seu foco nessa área. Então, se tem mais mulheres ou mais homens, ou meio a meio, eu não vejo nenhuma consequência nisso. Se isso teria alguma diferença, causaria alguma diferença, seria uma barreira para uma empresa? Não consigo ver.

Em contrapartida, vários líderes alertam para a importância da diversidade de gênero em IUE. A Lider de GP 12, defende que “quanto mais diverso for o grupo, mais rica, e mais eficiente é a interação”. Grupos diversos juntam conhecimentos e criam complementaridade, somam a organização da mulher e a objetividade do homem e “cada um que está reunido naquele grupo traz uma perspectiva própria, algumas habilidades e alguns pensamentos diferentes” (LÍDER DE GP 3). Neste ambiente todos falam, todos ouvem e isso favorece o trabalho e o desenvolvimento. (LÍDERES DE GP 5, 6, 7, 9 e 14). Quando se tem pessoas diferentes, pensando de formas diferentes isso enriquece ainda mais as pesquisas, as discussões, os trabalhos e as interações. A diversidade permite a evolução, não só das pesquisas e das interações, mas do ser humano, do cidadão (LÍDER DE GP 8).

> Então eu sempre acho que um grupo heterogêneo é o ideal para as pessoas trabalharem e evoluírem. Porque aí você conhece e você evolui. Quando você tem apenas um pensamento, você vai ficar sempre ou muitas vezes, bitolado naquele mesmo pensamento. Então, muitas vezes, você tem que se abrir. Então, independentemente do que for, aonde for, se é a parte de pesquisa, se é interação universidade-indústria, eu acho que grupos heterogêneos facilitam a cooperação e o desenvolvimento. (LÍDER DE GP 13)

Todas essas considerações indicam que a diversidade de gênero nos Grupos de Pesquisa gera uma variedade de perspectivas, experiências e ideias, que podem favorecer os processos de cooperação entre universidades e empresas.

4.3.3.4 Estereótipos de gênero

Por último, quando examinada a questão dos estereótipos de gênero e de sua existência e influência dentro da IUE, novamente houve respostas contraditórias e inversamente proporcionais. Enquanto 85,71% dos homens afirmaram que estas ideias e conceitos já deixaram de existir, o mesmo percentual de mulheres apontou que ainda imperam as heranças que estabelecem papéis femininos e masculinos dentro dos ambientes de trabalho.

Estas divergências apontam para a divisão clara nas percepções, mostram a intensidade e profundidade do tema, acenam para as dificuldades que os aspectos culturais de gênero podem impor à IUE e sugerem que as faladas normas e expectativas baseadas em gênero ainda influenciam os processos de IUE.

O Líder de Grupo 4 considera que não mais existe a presença de estereótipos de gênero em IUE e justifica o comportamento das empresas:

> Elas vão olhar os requisitos que aquele profissional tem para resolver os problemas. As empresas querem quem resolva os problemas deles. Então, aqueles que têm uma maior expertise, um tempo maior de atuação, sejam eles homens ou mulheres, terão as portas abertas.

A Líder de GP 10 pondera que em IUE já não há espaço para papéis de gênero e sim para a profissionais com competência técnica. Afirma que, principalmente na última década, as mulheres conquistaram muitos espaços e se qualificaram muito. Hoje são maioria em áreas que antes eram dominadas por homens, com isso as empresas que não evoluírem e não romperem com preconceitos e estereótipos e ainda privilegiarem a presença de homens em seus espaços estarão dando um “tiro no pé”.

O Líder de GP 6 também acena para a inexistência de papéis de gênero ao afirmar que: “Não, hoje você vê muito pouco, a própria universidade está quebrando isso. O machismo está caindo por terra. Você não tem um ambiente só de homens ou só de mulheres”. O fim dos estereótipos de gênero dentro das instituições universitárias decorre de ações e normativas estabelecidas pelas próprias universidades (LÍDER DE GP 6 e 7) e, em determinadas áreas, as mulheres já são maioria e em outras áreas, antes consideradas masculinas, como as Engenharias, aos poucos vão conquistando seus espaços (LÍDERES DE GP 5 e 6).

Com entendimento contrário, vários líderes apontaram que ainda imperam os aspectos culturais e o favorecimento aos homens na IUE. A Líder de Grupo 8 avalia que os espaços para a participação de mulheres são reduzidos, principalmente nos cargos de gestão onde as vozes femininas são menos aceitas ou precisam ser legitimadas por vozes masculinas.

A Líder de Grupo 12 entende que, muito lentamente, os papéis de gênero deixarão de existir. Refere que hoje já existem iniciativas para reduzi-los como as “políticas afirmativas nas indústrias que destinam benefícios para as políticas de igualdade de gênero”, mas alerta que isso demandará muito tempo em virtude do

machismo estrutural e das questões culturais arraigadas na sociedade. A Líder de GP 14 argumenta que ainda há um longo caminho a ser trilhado para que as barreiras e limitações criadas pelos preconceitos e pelas questões culturais proporcionem às mulheres condições e oportunidades iguais aos homens nos ambientes de trabalho.

A fala do Líder de GP 3 resume o entendimento dos líderes que ainda sentem a força das desigualdades dos papéis de gênero “Eu acho que tem. Talvez a gente esteja tendo menos, talvez em uma perspectiva de um processo de curva decrescente, mas ainda perseverante. Então é um ponto na questão que precisa ser pensado.”

Mesmo alguns líderes que afirmaram que os papéis de gênero não existem mais, em outros momentos das entrevistas usaram expressões que refletem estereótipos de gênero, como dizer que as mulheres são mais delicadas ou mais organizadas, e que os homens são mais fortes, mais diretos ou objetivos. Isso mostra que esses estereótipos ainda estão presentes, muitas vezes de forma inconsciente, influenciando percepções e atitudes do cotidiano.

Por fim, os resultados parecem refletir que os homens que entendem que os estereótipos foram superados, ignoram as experiências e vivências de exclusão, bem como, as barreiras e limitações que algumas mulheres enfrentam nas interações.

A partir dos resultados apresentados neste capítulo, o capítulo seguinte trará a análise detalhada, fundamentada no referencial teórico, para melhor entender as implicações e significados das descobertas deste estudo. Com isso espera-se aprofundar a compreensão dos resultados.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentadas as análises dos resultados da pesquisa, considerando o referencial teórico, os objetivos e o problema da pesquisa. Inicialmente são discutidos os resultados da pesquisa a partir das categorias de análise definidas na metodologia. Posteriormente é demonstrado o delineamento do *framework* do estudo.

5.1 QUESTÕES DE GÊNERO EM INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

Visando proporcionar melhor compreensão das dinâmicas que permeiam a relação entre a IUE e as questões de gênero, nesta seção são descritas as análises dos resultados relacionados com as três categorias de análise: (1) engajamento em IUE; (2) liderança em IUE; e (3) aspectos culturais de gênero em IUE.

5.1.1 Engajamento em Interação Universidade-Empresa

A categoria engajamento em IUE, apresenta três subcategorias denominadas: (1) motivadores; (2) oportunidades; e (3) benefícios. Os resultados apurados para cada uma delas e as discussões relacionadas estão descritos a seguir.

No que tange às motivações que levam os líderes de Grupos de Pesquisa a participar de IUE, esta pesquisa apurou que a maioria dos líderes comungam do entendimento de que as motivações que impulsionam a participação dos líderes em IUE são as mesmas para homens e mulheres e independem do gênero. Esse entendimento vai de encontro aos resultados obtidos pelos estudos de Puerta-Sierra e Jasso (2020), que concluíram que homens e mulheres não compartilham dos mesmos motivos já que as motivações das mulheres são afetadas por influências não diretamente observáveis ligadas ao gênero como preconceito, discriminação, aspectos culturais e os diferentes papéis que a sociedade impõe a homens e mulheres.

Ainda sobre motivadores, Shtewi e Shahzad (2024) apuraram que as mulheres deixam de realizar colaborações externas devido ao comprometimento de

tempo e ao nível de exigência envolvido nessas atividades, o que inviabiliza suas participações já que elas assumem as responsabilidades pelas questões familiares. Concluíram, inclusive, que as mulheres têm mais probabilidades de participarem de IUE onde a liderança seja exercida por outras mulheres. Esses entendimentos respaldam as respostas da minoria dos líderes, 31,71%, que, nesta pesquisa, indicaram que as motivações diferem entre homens e mulheres, porque as motivações femininas sofrem influências de fatores sociais e culturais que os homens não costumam enfrentar.

Quanto às oportunidades de participação, a divisão clara de percepções e a diferença de opiniões entre homens e mulheres reforçou as diferentes realidades experimentadas pelos gêneros em IUE, trazendo evidências de que os homens possuem mais facilidades e possibilidades para participar em IUE. Apurou-se que o ambiente de interação é desfavorável às mulheres fazendo-as usar de assertividade e de um esforço muito maior do que aquele empregado pelos homens para poder participar das parcerias. Essa situação reflete as desigualdades de gênero presentes nesse contexto e mostra como o ambiente impacta a participação feminina. Estudos anteriores elaborados por Franco, Haase e Fernandes (2014), indicaram que o gênero dos pesquisadores é um fator de contingência para a IUE. Segundo os autores a disparidade de gênero na IUE decorre das dificuldades que as mulheres possuem para entrar num ambiente dominado por homens e, também, das restrições estruturais que as impedem de progredir nas carreiras. Constataram, ainda, que homens possuem probabilidade cerca de 3,5% maior que as mulheres de participar em IUE (FRANCO; HAASE; FERNANDES, 2014).

No tocante aos benefícios, a análise do presente estudo apontou que oito dos 14 líderes entendem que os benefícios da IUE favorecem os homens. Esta apuração se alicerça no fato deles serem a maioria em IUE, por serem culturalmente melhor aceitos, dedicarem mais tempo à interação e, em decorrência disso, colherem melhores benefícios das parceiras. Essas percepções mostram como fatores culturais e de participação podem influenciar as vantagens percebidas por homens nas atividades de IUE.

Não encontramos estudos específicos sobre a relação entre benefícios e gênero na literatura pesquisada para poder comparar nossos achados, exceto conclusões semelhantes mostradas em dois estudos que podem conter alguma correlação.

O primeiro estudo, realizado por Huang, Yang e Fang (2019), em Taiwan, avaliou o desempenho dos docentes, de acordo com gênero, quanto à comercialização, à aprendizagem, ao acesso a financiamentos e ao acesso a recursos. As análises mostraram evidências de que os homens obtêm os melhores resultados e benefícios em relação aos quatro elementos analisados pelo estudo e encontrou evidências de que os acadêmicos homens são mais eficazes do que as acadêmicas mulheres, fortalecendo o argumento de que há mais envolvimento por parte dos homens do que das mulheres em atividades de IUE. Esta conclusão corrobora com o presente estudo ao mostrar que os homens alcançam os maiores benefícios em IUE.

Já, o segundo estudo, elaborado por Huang (2018), também em Taiwan, centrado em examinar os mecanismos entre as contribuições do corpo docente e os resultados da IUE, apurou que, em relação ao gênero, não houve diferenças significativas entre participantes masculinos e femininos na obtenção dos resultados da IUE, contrariando os resultados do presente estudo.

5.1.2 Liderança em Interação Universidade-Empresa

Nesta pesquisa, a categoria liderança em IUE, apresenta duas subcategorias denominadas: (1) influência do gênero do líder; e (2) influência do gênero do liderado. Os resultados apurados através das falas dos líderes de Grupos de Pesquisa para cada uma delas estão apresentados a seguir.

Um dos objetivos desse estudo era verificar se o gênero interfere na participação dos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE. Quando olhamos para o total de Grupos de Pesquisa que participam de IUE na IES, local de realização da pesquisa, percebe-se uma predominância de líderes homens, o que pode indicar que as mulheres não têm as mesmas facilidades ou enfrentam barreiras para atingir posições de lideranças. Para Calvo, Fernández-López e Rodeiro-Pazos (2019), a inferioridade de mulheres em cargos de liderança aponta para a existência de uma primeira barreira para as mulheres em IUE, ou seja, a existência de dificuldades para as mulheres atingirem cargos de chefia. Tartari e Salter (2015), que também discutiram o tema, afirmam que é natural que homens ocupem mais os cargos de liderança já que eles se dedicam mais a IUE e não enfrentam as mesmas

delimitações de tempo e nem as sub-representações por áreas que são impostas às mulheres.

No que se refere à influência do gênero do líder, as respostas dos líderes dos Grupos de Pesquisa demonstraram, em sua grande maioria, que o gênero do líder não tem relevância para a IUE e o que importa é sua competência e a habilidades. Nesse sentido, os resultados acenaram que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em posições de liderança podem estar mais relacionadas às questões culturais de gênero ou a preconceitos do que às suas habilidades e capacidades de conduzir o grupo na obtenção de resultados favoráveis. Esse entendimento corrobora com os estudos de Tartari e Salter (2015), que mostraram que a eficácia e os resultados das parcerias entre universidades e empresas não depende do gênero do líder e concluíram que as líderes mulheres quando motivadas apresentam desempenho igual aos seus pares homens.

Consistente, também, com Calvo, Fernández-López e Rodeiro-Pazos (2019), que afirmaram que o sucesso na IUE não depende do sexo do líder e que o desempenho e o resultados dessas parcerias não são influenciados pelo gênero das pessoas envolvidas na liderança.

Acerca da influência do gênero dos liderados, este estudo indicou, que o gênero dos membros dos Grupos de Pesquisa não tem relevância para a IUE e nem afeta a liderança, no entanto, revelou que um grande número de líderes tem preferência por comandar equipes diversas, eficientes e versáteis. Esse resultado é consistente com o estudo de Tartari e Salter (2015) que revelou que o nível de diversidade pode ajudar as mulheres a encontrar modelos, mentores e formas de apoio social que promovam o seu envolvimento com a indústria, pois o aumento da diversidade pode ajudar os membros dos grupos a alcançar os seus objetivos pessoais, além dos objetivos do grupo.

5.1.3 Aspectos culturais de gênero em Interação Universidade-Empresa

Sabe-se que as questões culturais de gênero influenciam como as pessoas são percebidas, tratadas e, até mesmo, como elas se enxergam dentro de um determinado contexto cultural. Essas questões se relacionam com as ideias, valores, normas e expectativas que uma sociedade tem sobre os papéis, comportamentos e

características consideradas apropriadas para homens e mulheres. Essas diferenças podem afetar as oportunidades, escolhas e experiências de homens e mulheres na sociedade.

Dentro da categoria dos aspectos culturais de gênero em IUE, tem-se as quatro subcategorias denominadas: (1) influência do gênero; (2) barreiras; (3) diversidades; e (4) estereótipos de gênero. As evidências deste estudo para essas subcategorias estão descritas a seguir.

Com respeito à influência do gênero em IUE, esta pesquisa revelou que homens e mulheres apresentam diferentes percepções. A maioria das líderes de Grupos de Pesquisa mulheres referiu que o gênero influencia as colaborações, enquanto a maioria dos líderes homens alegou não perceber essa ingerência. Essas divergências parecem indicar que os homens, embora admitam que o ambiente da IUE é predominantemente masculino, especialmente por parte das empresas, não possuem uma postura tão reflexiva sobre o assunto o que pode advir do fato de estarem em um meio onde prevalecem os homens e, com isso, as experiências e dificuldades que prejudicam as mulheres não são percebidas ou são entendidas como naturais ou normais.

Na literatura, estudos anteriores, como os realizados por Vivar-Simon *et al.* (2022), identificaram a existência de grandes desigualdades em relação ao gênero nas relações de colaboração, momento em que apontaram para a necessidade de facilitar o acesso e promover a presença de mulheres nestes ambientes. Acrescente-se, as pesquisas de Abramo e D'Ángelo (2022) que anunciaram que ainda permanece a herança cultural em que as empresas, principalmente as de transformação, têm seus postos de trabalho e seus cargos de gestão formados majoritariamente por homens.

Acerca da existência de barreiras relacionadas ao gênero, as entrevistas apontaram para evidências de que, no contexto da IUE, os homens são mais valorizados, e com isso, são considerados mais fortes, mais competentes e mais dedicados. Em detrimento desse cenário, constatou-se que as mulheres constantemente enfrentam dificuldades e precisam se autoafirmar usando suas habilidades e capacidades técnicas para poder participar das colaborações. Somam-se as barreiras relacionadas com as questões familiares, a dupla jornada, a falta de tempo e de disponibilidade, e a desconfiança quanto às suas competências. Consoante com as afirmações de Tartari e Salter (2015) de que as mulheres ao

tentar acessar o ambiente estritamente masculino da IUE, além de enfrentar barreiras relacionadas com a falta de modelos a seguir no meio académico e a falta de pares femininos na indústria, sofrem com um ambiente de trabalho desfavorável e com a indisponibilidade de tempo decorrentes das exigências relacionadas com as responsabilidades e cuidados familiares que lhe são atribuídas. De acordo, inclusive, com Shtewi e Shahzad (2024) que apuraram que os principais entraves à participação das mulheres em IUE se relacionam com a indisponibilidade de tempo para as reuniões e para as longas horas de trabalho exigidas pela IUE. Essas evidências mostram como o ambiente da IUE ainda apresenta desafios que dificultam a inclusão e o reconhecimento das mulheres nesse espaço.

Relativamente à diversidade de gênero dentro dos Grupos de Pesquisa, descobrimos que ela é entendida pelos líderes como um fator relevante para o sucesso da IUE. Pessoas diferentes, pensando diferente, enriquecem os grupos e por consequência, as pesquisas e os processos de colaboração. Em linha com Wheng e Chang (2016) que afirmaram que a diversidade de gênero é um fator influente nos efeitos da colaboração entre universidades e empresas. De acordo, também, com Tartari e Salter (2015) que externaram que a ideia do aumento da diversidade ajuda os demais membros de grupos a alcançar os seus objetivos e em consonância com Filippetti e Savona (2017) que manifestaram que o incentivo à diversidade contribui para o fim da sub-representação feminina em IUE.

Por último, em relação aos estereótipos de gênero em IUE, as respostas quanto à presença de papéis de gênero nas parcerias mostraram uma divisão clara de opiniões entre os líderes homens e as líderes mulheres. Enquanto a maioria dos homens entende que os papéis de gênero não mais existem e não influem na IUE, a maioria das mulheres, embora esteja ciente das conquistas femininas e dos movimentos e ações feitos para reduzir as desigualdades, diz ainda sentir na pele as dificuldades impostas pelos papéis que lhe são atribuídos.

Falas antagônicas de alguns líderes homens, apesar de afirmarem que os estereótipos deixaram de existir, acabaram reproduzindo e reforçando padrões de gênero, talvez de forma inconsciente, em outros momentos das entrevistas. Além disso, o fato de entenderem que os estereótipos já foram superados apontam para o desconhecimento da realidade vivida pelas mulheres em IUE.

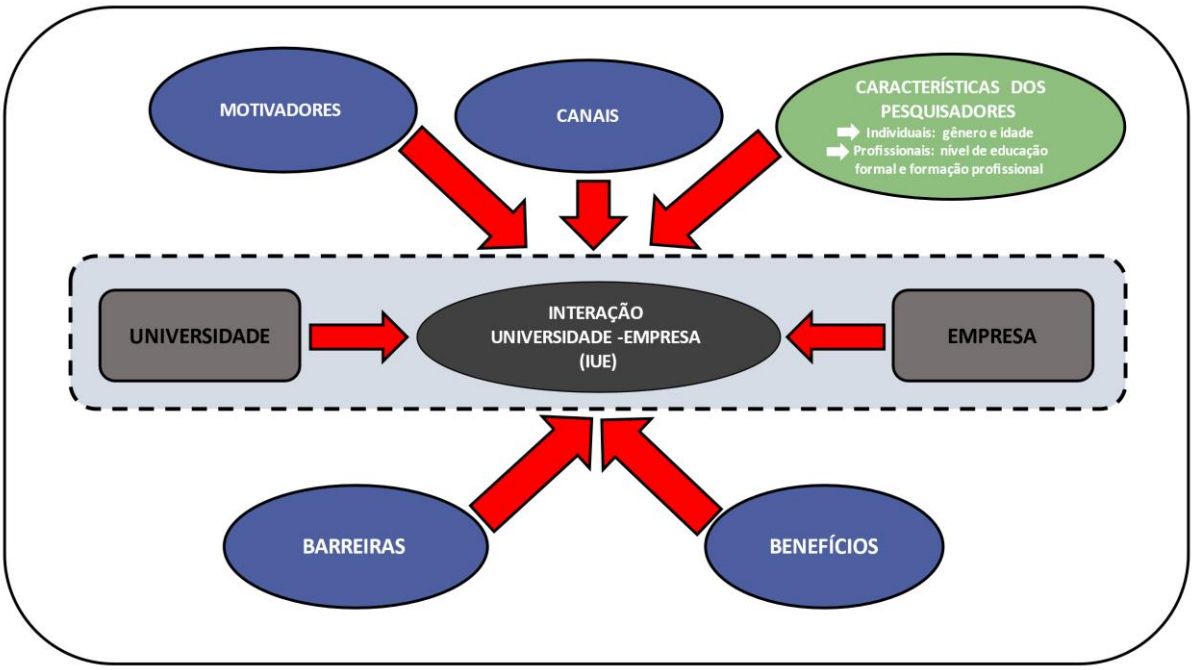
Além disso, a menor representação feminina em IUE, a predominância de homens nas parceiras e nos cargos de gestão, o favorecimento à participação dos

homens, a ausência de mulheres em determinadas áreas e a ausência de ouvido para as vozes das mulheres foram apontados como sinais claros de que os estereótipos de gênero persistem e ainda contribuem para as desigualdades nesses ambientes. Em consonância, Shtewi e Shahzad (2024) afirmam que são as normas culturais que dificultam a inserção das mulheres nos ambientes de IUE onde existem predominância masculina. Na mesma linha, Berger, Benschop e Van Den Brink (2015) concluem que os “fazeres” sutis de gênero que ocorrem nas relações do cotidiano são os responsáveis por reproduzir e reforçar as questões de gênero que ocorrem na sociedade e nas organizações. Consideram que as práticas culturais de gênero reforçam as desigualdades e dificultam a inclusão das mulheres nas colaborações e, ao mesmo tempo, reduzem suas capacidades de participar em pé de igualdade com os pares masculinos e restringem suas possibilidades de agregar as suas perspectivas e levar mais longe as parcerias.

Considerando a análise dos resultados para as categorias estabelecidas neste estudo, pode-se afirmar que o gênero exerce, ainda que de forma moderada, influência sobre a IUE. As entrevistas confirmaram que o gênero do pesquisador pode ser uma barreira para a IUE e apontaram que os estereótipos de gênero, mesmo que praticados de forma inconsciente, ainda se fazem presentes nos ambientes de colaboração entre universidades e empresas, principalmente pela presença ainda predominante de homens nos ambientes de interação. Em maior ou menor grau o gênero tem ingerência sobre as oportunidades e sobre os benefícios de quem participa dessas parcerias. Constatou-se que os resultados e a eficácia da IUE não dependem do gênero do líder e, sequer, do gênero dos liderados, verificou-se que os motivadores que levam os pesquisadores a participar em IUE não sofrem ingerência do gênero e, por fim, que a diversidade de gêneros dentro dos Grupos de Pesquisa é vista como um fator benéfico, capaz de fortalecer a IUE.

Destaca-se que esta pesquisa abordou um fator que, atualmente, tem sido escassa e superficialmente pesquisado na literatura relativa à IUE: o fator gênero. O resultado evidenciou que, dentre as características pessoais dos pesquisadores, esse fator é capaz de influenciar as dinâmicas de colaboração entre universidades e empresas, e, assim, pode emergir como um fator adicional que impacta a IUE e somar-se às motivações, canais, barreiras e benefícios para ampliar a compreensão das relações e favorecer as dinâmicas de colaboração, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Fatores da Interação Universidade-Empresa



Fonte: elaborado pela autora.

Realizada a apresentação do resultado final da pesquisa, a seção seguinte trará as considerações finais com as implicações, limitações e agenda futura de pesquisa.

5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral identificar junto aos líderes de Grupos de Pesquisa em IUE, em uma Universidade Federal do Sul do Brasil, quais eram as suas percepções quanto à influência do gênero sobre a IUE. De forma a atender o objetivo proposto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas que contaram com a participação de 14 líderes de Grupos de Pesquisa, sendo sete líderes homens e sete líderes mulheres. Os dados coletados foram tratados e analisados de acordo com a análise de conteúdo, fundamentada na abordagem de Bardin (2016).

Os achados do estudo fornecem três contribuições. A primeira é o reconhecimento de que o fator gênero, embora de forma moderada, exerce

influência sobre a IUE. Os resultados indicaram que o gênero dos pesquisadores pode ser um dificultador para a IUE, principalmente para as mulheres em virtude das questões familiares e/ou de tempo, desconfiança em suas capacidades e ausência de outras mulheres nos ambientes de colaboração. Os estereótipos de gênero, preconceitos e estruturas organizacionais, principalmente das empresas, ainda favorecem as diferenças, dificultando a inclusão plena das mulheres. A predominância e a maior valorização dos homens nos ambientes de IUE e a necessidade constante de autoafirmação e assertividades para as mulheres reafirmam essa situação. Essas condições evidenciam que ainda existem desigualdades nos ambientes de IUE.

A segunda contribuição está relacionada com os achados relacionados à influência do gênero do líder e dos liderados para os Grupos de Pesquisa em IUE. Os resultados apontaram que o gênero do líder ou dos liderados não é um fator relevante para o exercício de liderança e não influencia nos resultados da IUE. O funcionamento das parcerias e os resultados gerados dependem de habilidades, competências e trabalho em equipe e não do gênero de quem lidera ou é liderado. A habilidade de liderar foi entendida com uma competência inerente às qualidades individuais do líder e não ao seu gênero. Ademais, as motivações para participar em IUE, também foram consideradas independentes do gênero, indicando que tanto homens quanto mulheres, podem contribuir igualmente para os resultados. Isso indica que o fator gênero não afeta diretamente a eficácia da IUE.

A terceira contribuição é a indicação de que a diversidade nas equipes pode ser entendida como um fator positivo para a IUE, pois diferentes ideias, experiências e perspectivas podem servir como um estímulo às cooperações e torná-las mais inovadoras e criativas. A diversidade pode promover um ambiente inclusivo e de valorização pessoal e, com isso, impulsionar e enriquecer as parcerias, contribuindo para o alcance dos resultados na IUE.

Em conclusão, as contribuições desta pesquisa oferecem perspectivas e insights sobre a influência do fator gênero em IUE. Espera-se que os achados sirvam como base para futuras investigações e intervenções, promovendo um ambiente mais inclusivo. Assim, o estudo não apenas enriquece o conhecimento acadêmico, mas busca contribuir para a construção de um cenário mais equitativo, onde todos possam participar e evoluir.

5.2.1 Implicações teóricas

Do ponto de vista teórico, as inferências deste estudo são relevantes por ampliarem o conhecimento existente sobre as questões de gênero na IUE. Ademais, contribuem para aumentar o entendimento quantos aos desafios enfrentados pelos líderes de Grupos de Pesquisa tanto nas ações e decisões que estabelecem suas participações em IUE, bem como, no contexto do desenvolvimento de suas atividades nos ambientes de interação. As descobertas oferecem insights para pesquisadores, tanto ao abordar as questões de gênero já discutidas na literatura, quanto ao se referir àquelas questões pouco exploradas.

5.2.2 Implicações para as políticas públicas

Considerando os resultados apurados neste estudo, considera-se importante a implementação de medidas que garantam aos líderes de Grupos de Pesquisa que os processos de interações com empresas sejam inclusivos, produtivos e equilibrados.

Para tanto, entende-se ser pertinente a implementação de ações internas voltadas para a sensibilização e conscientização que abordem os preconceitos e os estereótipos de gênero e sobre a forma como eles afetam as percepções e comportamentos. Isso poderá contribuir para um ambiente mais inclusivo e acolhedor e, ainda, eliminar vieses inconscientes para líderes e equipes.

Criar grupos, ou mesmo redes de mentoria e apoio, bem como programas específicos para incentivar a participação de mulheres em áreas tradicionalmente dominadas por homens poderá facilitar e aumentar a participação feminina em IUE.

Implementar políticas inclusivas que tenham como foco assegurar que, tanto homens quanto mulheres, tenham oportunidades iguais de participação em projetos de pesquisa e colaboração com empresas, colaborando para a promoção da igualdade de gênero.

Por fim, criar, manter ou ampliar programas que, de forma geral, combatam as desigualdades de gênero e promovam a diversidade, tanto para as equipes quanto para os líderes, valorizará a diversidade. Além disso, a promoção da

equidade de gênero contribuirá para a construção de uma cultura institucional mais inclusiva, onde todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

5.2.3 Implicações gerenciais

A partir do resultado deste estudo, considera-se importante a adoção de medidas que contribuam para a igualdade como, por exemplo, a implementação de parcerias com outras instituições acadêmicas e/ou organizações empresariais que promovam a igualdade de gênero. Esse esforço conjunto e troca de experiência pode trazer novas perspectivas para a IUE.

Outra iniciativa a ser avaliada é o investimento em treinamentos e *workshops* voltados para a temática de gênero a ser ofertado para os atores envolvidos em IUE, tanto das instituições acadêmicas quanto das empresas. Esses treinamentos podem contribuir com os líderes de Grupos de Pesquisa, suas equipes e com o pessoal das empresas, proporcionado conscientização, habilidades para lidar com as questões de gênero, promoção da diversidade, melhoria do clima organizacional e outros benefícios para as parcerias.

Finalmente, considera-se que o incentivo à formação de equipes multidisciplinares, tanto nas universidades quanto nas empresas, pode ser favorável para a IUE, pois a colaboração entre diferentes áreas de conhecimento, diferentes perspectivas e diferentes *expertises* é capaz de enriquecer as interações, promovendo soluções inovadoras que levem em conta as questões de gênero e promovendo um ambiente mais justo e equitativo, tanto no contexto acadêmico quanto no empresarial.

5.2.4 Limitações da pesquisa

Este estudo concentrou-se nas percepções exclusivas dos líderes dos Grupos de Pesquisa, não abrangendo a visão de suas equipes e nem o entendimento do setor empresarial quanto ao tema da pesquisa. A ausência desses pontos de vista pode ser entendida como um fator limitador da pesquisa, por não oferecer a percepção de todo público envolvido nos processos de IUE. A este limitador soma-se o fato da pesquisadora ser iniciante nos trabalhos de investigação

acadêmica e inexperiente na realização de entrevistas, o que pode ter restringido a identificação de padrões ou percepções relevantes nas respostas.

5.2.5 Agenda futura da pesquisa

Os achados desta pesquisa trouxeram um olhar para as influências do gênero sobre a IUE. No entanto, não se pretende esgotar o assunto e entende-se ser necessário que essa discussão seja ampliada e aprofundada. Estudos futuros podem explorar as nuances dessas influências nos diferentes contextos da IUE e investigar a implementação de políticas que apoiem a equidade de gênero nesses ambientes.

Levando em conta as limitações desta pesquisa, sugere-se a realização de estudo semelhante que contemple todos os membros integrantes dos Grupos de Pesquisa como público-alvo e que incorpore, também, as perspectivas das empresas. Assim, seria possível captar diferentes pontos de vista e experiências, fortalecendo a análise e contribuindo para resultados mais abrangentes e representativos.

Para mais, como forma de ampliar o conhecimento e compreensão da IUE e das questões de gênero dentro da IES, local de realização desta pesquisa, sugere-se a realização de estudo que investigue e mostre a história do surgimento e a evolução das colaborações externas da instituição, com foco na participação das mulheres nesse processo.

Sugere-se, também, realizar novas pesquisas sobre a temática em outras IES que realizam interações com empresas, bem como, a realização de estudos longitudinais que acompanhem as mudanças ao longo do tempo, e que, dessa forma, possam ajudar a identificar tendências e evoluções relativas às questões de gênero em ambientes de IUE. Estas pesquisas poderão trazer uma visão mais robusta e rica sobre as dinâmicas de gênero nos ambientes acadêmicos e corporativos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Giovanni; D'ÂNGELO, Ciriaco Andrea. Drivers of academic engagement in public–private research collaboration: an empirical study. **Journal of Technology Transfer**, *v.* 47, p. 1861-1884, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-021-09884-z. Acesso em: 26 mar. 2024.

ALPAYDIN, Utku Ali Riza; FITJAR, Rune Dahl. How do university-industry collaborations benefit innovation? Direct and indirect outcomes of different collaboration types. ***Growth and Change***, v. 55, n. 2, p. 1-30, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1111/grow.12721. Acesso em: 13 jun. 2024.

ANKRAH, Samuel; AL-TABBAA, Omar. Universities–industry collaboration: A systematic review. **Scandinavian Journal of Management**, v. 31, n. 3, p. 387-408, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.02.003. Acesso em: 19 mai. 2024.

ARZA, Valeria. Channels, benefits and risks of public—private interactions for knowledge transfer: conceptual framework inspired by Latin America. **Science and Public Policy,** v. 37,n. 7, p. 473-484, 2010. Disponível em: https://dx.doi.org/10.3152/030234210X511990. Acesso em: 25 jan. 2024.

AZAGRA-CARO, Joaquín. *et al*. Faculty support for the objectives of university–industry relations versus degree of R&D cooperation: The importance of regional absorptive capacity. **Research Policy**, v. 35, n. 1, p. 37-55, 2006. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.respol.2005.08.007. Acesso em: 12 abr. 2024.

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

BASTOS, Elisa Cordeiro. **Interação universidade-empresa no Brasil: uma análise dos canais, direcionadores e benefícios percebidos pelos líderes dos grupos de pesquisa do CNPq**. 2021. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande, 2021. Disponível em: https://ppga.furg.br/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas.html. Acesso em: 23 mai. 2023.

BASTOS, Elisa Cordeiro; SENGIK, Aline Rossales, TELLO-GAMARRA, Jorge. Fifty years of university-industry collaboration: a global bibliometrics overview. **Science and Public Policy**, v. 48, n. 2, p. 177-199, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1093/scipol/scaa077. Acesso em: 11 mar. 2024.

BERGER, Laura; BENSCHOP, Yvonne; VAN DEN BRINK, Marieke. Practising Gender When Networking: The Case of University–Industry Innovation Projects. **Gender, Work and Organization,** v. 22, n. 6, p. 556-578, 2015. Disponível em: https://doi-org.ez40.periodicos.capes.gov.br/10.1111/gwao.12104. Acesso em: 23 mar. 2024.

BILIC, Ivana; SKOKIC, Vlatka; LOVRINCEVIC, Marina. Academic entrepreneurship in post-transition country - case study of Croatia. **Journal of the Knowledge**

Economy, v. 12, n. 1, p. 41-55, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13132-017-0452-6. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRUNEEL, Johan; D'ESTE, Pablo; SALTER, Ammon. Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration. **Research Policy**, v. 39, n. 7, p. 858-868, 2010. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733310001034. Acesso em: 24 jul. 2023.

CALVO, Nuria; FERNÁNDEZ-LÓPEZ, Sara; RODEIRO-PAZOS, David. Is university-industry collaboration biased by sex criteria? **Knowledge Management Research & Practice,** v. 17, n. 4, p. 408-420, 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1080/14778238.2018.1557024. Acesso em: 11 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq), 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cnpq. Acesso em: 05 mai. 2024.

CNS – CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº. 510, 7 de abril de 2016.** Dispõe sobre as normas aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view. Acesso em: 23 out. 2024.

CORSINO, Marco; TORRISI, Salvatore. University engagement in open innovation and intellectual property: evidence from university–industry collaborations. **Journal of Industrial and Business Economics**, v. 50, n. 4, p. 1-33, 2023. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1007/s40812-023-00280-2. Acesso em: 04 mar. 2024.

COSTA, Priscila Resende; PORTO, Geciane Silveira; FELDHAUS, Diógenes. Gestão da cooperação empresa-universidade: o caso de uma Multinacional Brasileira. **Revista de Administração Contemporânea,** v. 14, n. 1, p. 100-121, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000100007. Acesso em: 24 jul. 2023.

CROWE, Jessica; GOLDBERGER, Jessica. University-Industry Relationships in Colleges of Agriculture and Life Sciences: The Role of Women Faculty. **Rural Sociology**, v. 74, n. 4, p. 498-524, 2009. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1111/j.1549-0831.2009.tb00702.x Acesso em: 11 fev. 2024.

DALMARCO, Gustavo; HULSINK, Willem; BLOIS, Guilherme. Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil. **Technological Forecasting and Social Change**. n. 135, p. 99-111, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.04.015. Acesso em: 26 jun. 2024.

DE FUENTES, Claudia; DUTRÉNIT, Gabriela. Best channels of academia–industry interaction for long-term benefit, **Research Policy**, v. 41, n. 9, p. 1666-1682, 2012. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733312000996. Acesso em: 24 jul. 2023.

DIRETORIO DOS GRUPOS DE PESQUISA NO BRASIL (DGP), 2024. Disponível em: http://lattes.cnpq.br/web/dgp. Acesso em: 05 mai. 2024.

ETZKOWITZ, Henry. Anatomy of the entrepreneurial university. **Social Science Information**, v. 52, n. 3, p. 486-511, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0539018413485832. Acesso em: 31 jan. 2024.

EVANS, Nina; MIKLOSIK, Andrej; DU, Jia Tina. University-industry collaboration as a driver of digital transformation: Types, benefits and enablers. **Heliyon**, v. 9, n. 10, p. 1-10, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21017. Acesso em 03 mar. 2024.

FABIANO, Gianluca; MARCELLUSI, Andrea; FAVATO, Giampiero. Channels and processes of knowledge transfer: How does knowledge move between university and industry? **Science and Public Policy**, v. 47, n. 2, p. 256-270, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1093/scipol/scaa002. Acesso em: 21 jun. 2024.

FERNANDES, Adriana Sbicca. Reflexões sobre a abordagem de sistema de inovação. **Faculdade de Economia**, UFPR, PR, 2004. Disponível em: https://www.geocities.ws/adsbicca/textos/siinter.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

FERNANDES, Gabriela; O'SULLIVAN, David; FERREIRA, Luís Miguel. Addressing the Challenges to Successfully Manage University-Industry R&D Collaborations. **Procedia Computer Science**, v. 196, p. 724-731, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.069. Acesso em: 15 mar. 2024.

FIGUEIREDO, Natália; FERNANDES, Cristina. Cooperation University-Industry: A Systematic Literature Review. **International Journal of Innovation and Technology Management**, v. 17, n. 8, p. 1-36, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1142/S0219877021300019. Acesso em: 28 mar. 2024.

FILIPPETTI, Andrea; SAVONA, Maria. University–industry linkages and academic engagements: individual behaviours and firms' barriers. Introduction to the special section. **Journal of Technology Transfer**, v. 42, n. 4, p. 719-729, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-017-9576-x. Acesso em: 11 fev. 2024.

FITRIASARI, Novi Sofia *et al*. A Systematic Literature Review on University Collaboration in Open Innovation: Trends, Technologies, and Frameworks. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, v. 22, n. 1, p. 40-58, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.34190/ejkm.22.1.3407. Acesso em: 13 de jun. 2024.

FRANCO, Mário; HAASE, Heiko. University–industry cooperation: researchers motivations and interaction channels. **Journal of Engineering and technology Management**, v. 36, p. 41-51, 2015. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1016/j.jengtecman.2015.05.002. Acesso em: 25 jan. 2024.

FRANCO, Mário; HAASE, Heiko; FERNANDES, António. The influence of academic staff's personal and professional characteristics on the decision to cooperate with industry. **European Journal of International Management**, v. 8, n. 3, p. 293-309,

2014. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1504/EJIM.2014.060770. Acesso em: 12 abr. 2024.

GARCIA, Renato *et al.* How the Benefits, Results and Barriers of Collaboration Affect University Engagement with Industry. **Science and Public Policy,** v. 46, p. 347-357, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1093/scipol/scy062. Acesso em 15 fev. 2024.

GARCIA, Renato; BACIC, Miguel; OLIVEIRA, Vanessa. Nota editorial del número especial: Transferencia y vinculación de conocimientos entre universidades y pequeñas empresas. **Pymes, Innovación y Desarrollo**, v. 8, n. 1, p. 1-18, 2020. Disponível em: https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pid/article/view/29661. Acesso em: 20 jun. 2024.

GARCIA, Renato; SUZIGAN, Wilson. As Relações Universidade-Empresa. **Instituto de Economia**, Unicamp, SP, 2021. Disponível em: https://www.ie.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD405.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GIULIANI, Elisa *et al*. Who are the researchers that are collaborating with industry? An analysis of the wine sectors in Chile, South Africa and Italy. **Research Policy**, v. 39, n. 6, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.03.007. Acesso em: 29 ago. 2025.

GUERRERO, Maribel; URBANO David; FAYOLLE Alain. Entrepreneurial activity and regional com-petitiveness: Evidence from European entrepreneurial universities. **The Journal of Tech-nology Transfer**, n. 41, v. 1, p. 105-131, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-014-9377-4. Acesso em: 17 jun. 2024.

HAASE, Heiko; FRANCO, Mário; FERNANDES, António. University-industry collaboration: do the characteristics of academic staff matter? in EUROPEAN CONFERENCE ON INNOVATION AND ENTREPRENEURSHIP, 7, 2012, Santarém. **Anais...** Santarém: Academic Conferences and Publishing International Limited, p. 289-296, 2012. Disponível em: http://hdl.handle.net/10198/9044. Acesso em: 23 mar. 2024.

HAJRIZI, Besart; SHAQIRI, Aferdita Berisha. Mapping the evolution of university-industry collaboration: A systematic literature review from 2000 to 2022. **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, v. 11, n. 2, p. 157-170, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.02.017. Acesso em: 14 jun. 2024.

HASSEN, Tarek Ben. A Study on Lebanon's Competitive Knowledge-Based Economy, Relative Strengths, and Shortcomings. **Journal of the Knowledge Economy**, p. 1-28, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13132-023-01644-8. Acesso em: 13 jun. 2024.

HOLGERSSON, Marcus; AABOEN, Lise. A literature review of intellectual property management in technology transfer offices: From appropriation to utilization. **Technology in Society**, v. 59, p. 101-132, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.008. Acesso em: 13 mar. 2024.

HOUARI, Fatima El; FAKHREDDINE, Moulay Othman Idrissi. Determinants of knowledge transfer activities among university researchers: a systematic review. **Journal of Science and Technology Policy Management**, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1108/JSTPM-03-2024-0092. Acesso em: 29 ago. 2025.

HUANG, Ching-Ying. How background, motivation, and the cooperation tie of faculty members affect their university–industry collaboration outputs: an empirical study based on Taiwan higher education environment. **Asia Pacific Education Review**, v. 19, n. 6 p. 413-431, 2018. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1007/s12564-018-9546-5. Acesso em: 23 mar. 2024.

HUANG, Ching-Ying; YANG, Chen-Wei; FANG, Shih-Chieh. The contrasting interaction effects of university-industry collaboration motivation with demographic characteristics on university-industry collaboration performance in Taiwan. **Technology Analysis & Strategic Management**, v. 31, v. 9, p. 1-15, 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1080/09537325.2019.1584284. Acesso em: 23 mar. 2024.

IVASCU, Larisa; CIRJALIU, Bianca; DRAGHICI, Anca. Business Model for the University-industry Collaboration in Open Innovation. **Procedia Economics and Finance,** v. 39. p. 674-678, 2016. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30288-X. Acesso em: 04 mar. 2024.

KHACHATRYAN, Karlen *et al., D*evelopment of university–industry partnership in Armenia: university perspective", **Journal of International Education in Business,** v. 17, n. 1, p. 170-192, 2024. Disponível em https://doi.org/10.1108/JIEB-07-2023-0051. Acesso em: 30 jun. 2024.

KHASAWNEH, Samer *et al.* University-Business Partnership in Jordan: The Key to Human Resource Education and Workforce Development. **Journal of Institutional Research South East Asia**, v. 6, p. 16-35, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/233985019_University-Business_Partnership_in_Jordan_The_Key_to_Human_Resource_Education_and_Workforce_Development. Acesso em: 23 mar. 2024.

KLEINER-SCHAEFER, Timo; SCHAEFER, Kerstin. Barriers to university-industry collaboration in an emerging market: Firm-level evidence from Turkey. **The Journal**

of Technology Transfer, v. 47, p. 872-905, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-022-09919-z. Acesso em: 15 fev. 2024.

KOBYLIYSKA, Urszula; IRIMIA-DIEGUEZ, Ana Isabel. Sustainable university – Knowledge and technology transfer channels to enterprises. **Economics and Environment**, v. 86, n. 3, p. 527-555, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.34659/eis.2023.86.3.668. Acesso em: 26 jun. 2024.

LOPES, João; LUSSUAMO, João. Barriers to University-Industry Cooperation in a Developing Region. **Journal of the Knowledge Economy**, v. 12, p. 1019-1035, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13132-020-00646-0. Acesso em: 16 fev. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARQUES, Carla *et al.* Understanding university-industry collaboration: a social exchange perspective on the entrepreneurial university.
The Journal of Technology Transfer, v. 49, p. 1-21, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-024-10084-8. Acesso em: 30 jun. 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Manual orientador sobre diversidade**. Brasília, DF, 2018, 92 p. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/ministerio-lanca-manual-orientador-de-diversidade/copy_of_ManualLGBTDIGITAL.pdf. Acesso em: 08 ago. 2024.

MIRCO, Deise Duarte. **Barreiras da interação universidade-empresa: análise da percepção dos líderes de grupos de pesquisa do CNPq no Brasil.** 2024. 103 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) – Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública, Universidade Federal do Rio Grande, 2024. Disponível em: https://sistemas.furg.br/sistemas/sab/arquivos/bdtd/e95859596c7fff5ad1cc9496651bb44d.pdf. Acesso em: 29 out. 2024.

MIRZA, Hassan *et al.* Barriers to university-industry collaboration in an academic university department in London. **International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing**, v. 14, n. 3, p. 3-17, 2020. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1108/IJPHM-11-2016-0062. Acesso em: 24 fev. 2024.

MORENO, Felipe Alvarado. El Papel de las Oficinas de Transferencia Tecnológica (OTT) en las Universidades: Una Perspectiva de la Última Década. **Journal of technology management & innovation**, v. 13, n. 3, p. 104-112, 2018. Disponível em: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242018000300104 Acesso em: 13 mar. 2024.

MURDIATI, Eni; JAWAZI, Jawazi; ZAKARIA, Nor Balkish; MUSA, Kazi. Does University–Industry Engagement Assist Women in Generating Business Income in Emerging Economies Evidence from Malaysia. **Economies**, v. 11, n. 9, p. 1-15, 2023. Disponível em: http://dx.doi.org/10.3390/economies11090239 Acesso em: 23 mar. 2024.

NGUYEN, Phuong *et at*. Effects of relational benefits in the model of customers' benefits and relationship quality in Vietnam. ***Economies***, v. 10, n. 11, p. 1-20*, 2022.* Disponível em*:* https://doi.org/10.3390/economies10110283. Acesso em: 29 jun. 2024.

NSANZUMUHIRE, Silas Uwabasigaye; GROOT, Wim. Context perspective on University-Industry Collaboration processes: A systematic review of literature. **Journal of Cleaner Production**, v. 258, p. 1-24, 2020, Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120861. Acesso em: 25 jan. 2024.

NSANZUMUHIRE, Silas Uwabasigaye *et al.* Understanding the extent and nature of academia-industry interactions in Rwanda. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 170, p. 1-17, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120913. Acesso em: 25 jan. 2024.

OLIVEIRA, Vanessa Parreiras; GARCIA, Renato. Uma investigação dos fatores direcionadores (drivers) da intensidade da interação entre pequenas e médias empresas brasileiras e universidades e institutos públicos de pesquisa. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 2, p. 383-407, 2023. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/1982-3533.2023v32n2art06. Acesso em: 26 fev. 2024.

OLIVER, Amalya; MONTGOMERY, Kathleen; BARDA, Shimrit. The multi-level process of trust and learning in university–industry innovation collaborations. The Journal of Technology Transfer, v. 45, n. 3, p. 1-22, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10961-019-09721-4. Acesso em: 21 mai. 2024.

PÉREZ-MORAN, Juan Carlos; MORALES-PÁEZ, Marcela; BERNAL-BALDENEBRO, Brando. Researchers' Attitude of Techno-Scientific Cooperation Between Universities and The Productive Sector: A Comparative Study. **Journal of Technology Management & Innovation,** v. 16, n. 4, pág. 77-84, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242021000400077. Acesso em: 29 mar. 2024.

PÉREZ-MORÁN, Juan Carlos *et al*. Psychometric properties and invariance of the scale to measure attitude of researchers for university-industry collaboration. **Frontiers in Education**, v. 8, p. 1-12, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.3389/feduc.2023.971367. Acesso em: 13 fev. 2024

PERKMANN, Markus *et al*. Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations. **Research Policy**, v. 42, n. 2, p. 423-442, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.09.007. Acesso em: 04 mai. 2024.

PERKMANN, Markus *et al*. Academic engagement: A review of the literature 2011-2019. **Research Policy,** v. 50, n. 1, p. 1-20, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104114. Acesso em: 26 jun. 2024.

PLATAFORMA LATTES, 2024**.** Disponível em: https://lattes.cnpq.br. Acesso em: 05 mai. 2024.

PROFIAP - **Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional**. Disponível em: https://profiap.org.br. Acesso em: 23 de mar. de 2022.

PUERTA-SIERRA, Lizbeth; JASSO, Javier. University-industry collaboration. An exploration of an entrepreneurial university in Mexico. ***Journal of Technology Management and Innovation,*** v. 15, n. 3, p. 33-39, 2020. Disponível em: https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242020000300033. Acesso em: 11 fev. 2024.

PUFFAL, Daniel Pedro; RUFFONI, Janaína; SCHAEFFER, Paola Rücker. Características da interação universidade-empresa no Brasil: motivações e resultados sob a ótica dos envolvidos. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, edição especial, p. 71-94, 2012. Disponível em: http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo. Acesso em: 15 mai. 2023.

PUFFAL, Daniel Pedro; RUFFONI, Janaina; SPRICIGO, Gisele. Empirical evidence for Brazilian firms in terms of university–industry interaction, public funding and innovation outcome. **International Journal of Innovation Management**, v. 25, n. 4, p. 1-21, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1142/S1363919621500407. Acesso em: 11 mar. 2024.

RAPINI, Márcia Siqueira. Interação universidade-empresa no Brasil: evidências do Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq**. Estudos Econômicos**, v. 37, n. 1, p. 211-233, 2007. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/35902. Acesso em: 18 mai. 2023.

RAPINI, Márcia Siqueira; CHIARINI, Tulio; BITTENCOURT, Pablo Felipe. University - Firm Interactions in Brazil: Beyond Human Resources and Training Missions. **Industry and Higher Education**, v. 29, n. 2, p. 111-127, 2015. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.5367/ihe.2015.0245. Acesso em: 19 mai. 2023.

RAPINI, Márcia Siqueira; CHIARINI, Tulio; BITTENCOURT, Pablo Felipe. Obstacles to innovation in Brazil: The lack of qualified individuals to implement innovation and establish university–firm interactions. **Industry and Higher Education**, v. 31, n.3, p. 168-183, 2017. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950422217698524. Acesso em: 19 mai. 2023

RAPINI, Márcia Siqueira; OLIVEIRA, Vanessa Pereira de; CALLIARI, Thiago. Como a interação universidade-empresa é remunerada no Brasil: evidências dos grupos de pesquisa do CNPq. **Revista Brasileira de Inovação**, v. 15, n. 2, p. 219-246, 2016. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8649129. Acesso em: 19 mai. 2023.

RAPINI, Márcia Siqueira; OLIVEIRA, Vanessa Pereira de; SILVA NETO, Fábio Chaves do Couto. A natureza do financiamento influencia na interação universidade-empresa no Brasil? **Revista Brasileira de Inovação**, v. 13, n. 1, p. 77-108, 2014. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8649072. Acesso em: 24 mai. 2023.

REINA, Darío Reyes. **Interação universidade-empresa: motivações e canais de interação preferidos por professores de uma universidade colombiana. Caso da Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá**. 2019, 115 f. Dissertação (Mestrado em Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual) - Programa de Pós-Graduação em Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual - Universidade Federal de Minas Gerais, 2013. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/33961. Acesso em: 25 mai. 2023.

REINA, Darío Reyes; RAPINI, Márcia Siqueira; CORRADI, Ariane Agnes. Motivations for University-Industry Interaction: A Typology of Academic Scientists at the National University of Colombia. **Innovar**, v. 34, n. 92, p. 1-26, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.15446/innovar.v34n92.99300. Acesso em: 25 jun. 2024.

RIBEIRO, Ana Maria Simões; MARCON, Fernanda Almeida; ROCHA, Rudimar Antunes da. Interação Universidade-Empresa: O caso da Secretaria de Inovação da UFSC. **Revista de Administração Pública**, Novo Hamburgo, v. 15, n. 2, p. 181-203, 2018. Disponível em: https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/1357. Acesso em: 07 mai. 2023.

RIBEIRO, Érica Aparecida; ALVES, Alexandre Florindo. Barreiras e potencialidades da interação universidade-empresa sob a perspectiva de docentes da Universidade Estadual de Maringá. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 41, n. 2, p. 1-12, 2019. Disponível em: https://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/45679. Acesso em: 26 mai. 2023.

ROSSONI, André Luis; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; ROSSONI, Renata Luisa. Barriers and facilitators of university-industry collaboration for research, development and innovation: a systematic review. ***Management RevisRev Q***, v. 74, p. 1841–1877, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s11301-023-00349. Acesso em: 23 mai. 2024.

SCHULZE-KROGH, Ann Camilla; CALIGNANO, Giuseppe. How Do Firms Perceive Interactions with Researchers in Small Innovation Projects? Advantages and Barriers for Satisfactory Collaborations. **Journal of the Knowledge Economy**, v. 11, p. 1-34, 2020. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-019-0581-1. Acesso em: 29 jun. 2024.

SEGATTO-MENDES, Andréa Paula; SBRAGIA, Roberto. O processo de cooperação universidade-empresa em universidades brasileiras. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 37, n. 4, p. 1-14, 2002. Disponível em: http://www.spell.org.br/documentos/ver/16709/o-processo-de-cooperacao-universidade-empresa-em-universidades-brasileiras/i/pt-br. Acesso em: 27 jan. 2024.

SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPEnet), 2024. Disponível em: https://siapenet.gov.br. Acesso em: 05 mai. 2024.

SILVA, Janaina Aparecida da; SARTORI, Rejane. Motivations and barriers of university-industry cooperation: a comparison between Brazil and Ireland. **Journal of Technology Management & Innovation**, v. 17, n. 2, p. 49-58, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.4067/S0718-27242022000200049. Acesso em: 13 fev. 2024.

SMITH-DOERR, Laurel. CROISSANT, Jennifer. A Feminist Approach to University-Industry Relations: Integrating Theories of Gender, Knowledge, and Capital. **Journal of Women and Minorities in Science and Engineering**, v. 17. n. 3, p. 251-269, 2011. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2011002263. Acesso em: 11 fev. 2024.

SORIA, Alessandra Freitas. **Gestão da transferência de tecnologia na Interação Universidade-Empresa**. 2011. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Negócios) - Programa de Pós-Graduação em Administração e Negócios - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/1227. Acesso em: 26 mai. 2023.

SHTEWI, Osama Albashir; SHAHZAD, Muhammad Waseen. An Assessment of Academic Engagement Among Returning Foreign-Educated Scholars. ***Interchange*****,** v. 55, p. 51-74, 2024. https://doi-org.ez40.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s10780-024-09512-3. Acesso em: 29 mar. 2024.

SUZIGAN, Wilson *et al.* University and Industry Linkages in Brazil: some preliminary and descriptive results. **Seoul Journal of Economics**, v. 22. n. 4, p. 591-611, 2009. Disponível em: http://www.sje.ac.kr/xml/28364/28364.pdf. Acesso em: 22 mai. 2023.

TARTARI, Valentina; SALTER, Ammon; D'ESTE, Pablo. Crossing the Rubicon: exploring the factors that shape academics' perceptions of the barriers to working with industry. Cambridge Journal of Economics, v. 36, n. 3, p. 1-50, 2012. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1093/cje/bes007. Acesso em: 01 ago. 2024.

TARTARI, Valentina; SALTER, Amon. The engagement gap: Exploring gender differences in University–Industry collaboration activities**. Research Policy**, v. 44, n. 6, p. 1176-1191, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.014. Acesso em: 11 fev. 2024.

TOOTELL, Adrian *et al*. Knowledge creation in complex inter-organizational arrangement understanding the barriers and enablers of university-industry knowledge creation in science-based cooperation. **Journal of Knowlegde Management**, v. 5, n. 4, p. 743-769, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0461. Acesso em: 17 mai. 2024.

VAN RIJNSOEVER, Frank; HESSELS, Laurens. How academic researchers select collaborative research projects: a choice experiment. **The Journal of Technology Transfer**, v. 46, n. 6, p. 1-32, 2021 Disponível em:

https://link.springer.com/article/10.1007/s10961-020-09833-2. Acesso em: 04mar. 2024.

VIVAR-SIMON, Maria *et al*. Towards Human-Scale Competitiveness: Priority Challenges for Triple Helix towards 2030. **Sustainability**, v. 14, n. 13, p. 1-15, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.3390/su14138141. Acesso em: 23 mar. 2024.

WENG, Hung-Jen; CHANG, Dian-Fu. Determining the influence of heterogeneity in graduate institutions on university–industry collaboration policy in Taiwan. ***Asia Pacific Education Review***, v. 17, p. 489-499, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s12564-016-9453-6. Acesso em: 112 fev. 2024.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

YIN, Ximing *et al*. Innovating from university-industry collaboration: the mediating role of intelectual capital. **Journal of Intellectual Capital**, v. 24, n. 6, p. 1550-1577, 2023. Disponível em: https://doi-org.ez40.periodicos.capes.gov.br/10.1108/JIC-10-2022-0207. Acesso em: 15 jun. 2024.

Apêndice A – Convite aos especialistas

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Prezado Especialista,

Diante da realização da pesquisa intitulada “Interação Universidade-Empresa: uma perspectiva de gênero dos líderes dos grupos de pesquisa”, da discente Clarete Ceron Zanetti, tendo como orientador o Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra, professor do Programa de Mestrado Profissional em Administração (PROFIAP) da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, solicitamos sua colaboração para a avaliação do instrumento de pesquisa.

Esta pesquisa tem por objetivo principal identificar junto aos líderes dos grupos de pesquisa em Interação Universidade Empresa (IUE), em uma Universidade Federal do Sul do Brasil, quais são as suas percepções quanto à influência do gênero sobre os fatores (motivadores, canais, barreiras e benefícios) da interação.

A coleta de dados para o estudo se dará através de entrevista semiestruturada. Serão convidados a participar das entrevistas os líderes de grupos de pesquisa em IUE pertencentes à Universidade, local de realização da pesquisa. Para isso, a partir dos objetivos da pesquisa e da fundamentação teórica foi elaborado um roteiro de perguntas relativas aos fatores da IUE e às questões de gênero.

Dessa forma, considerando que o público alvo são docentes, líderes de grupos de pesquisa em IUE, e considerando seu conhecimento no assunto, pedimos a você, especialista, que avalie o roteiro de perguntas, seu conteúdo e forma de apresentação.

Sinta-se à vontade para sugerir modificações nas questões em que considerar necessário, como em caso de falta de clareza na pergunta e que poderia confundir o respondente. Além disso, podem ser sugeridas perguntas que não

constam no roteiro e que, eventualmente, consideram relevantes na investigação desse tema.

Ao final do roteiro de perguntas tem um espaço para colocar seus comentários e suas sugestões.

Desde já agradecemos muito a sua disponibilidade para essa avaliação.

Atenciosamente,

Clarete Ceron Zanetti
Mestranda

Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra
Orientador

Rio Grande, 23 de setembro de 2024.

Apêndice B – Roteiro de perguntas para a entrevista

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Roteiro para Condução de Entrevista Semiestruturada com os Líderes de Grupos de Pesquisa em Interação Universidade-Empresa

Entrevistado Nº:

Data: **Hora:**

Introdução (leitura informal)

Primeiramente, gostaria de agradecer a disponibilidade de me receber e dedicar parte do seu tempo comigo. Essa conversa faz parte de uma pesquisa acadêmica que busca identificar as percepções dos líderes dos grupos de pesquisa em Interação Universidade-Empresa (IUE) quanto aos fatores da IUE e verificar se o gênero exerce influência sobre estes fatores. Assim sendo, o objetivo geral do estudo é identificar junto aos líderes de grupos de pesquisa em IUE, em uma Universidade Federal do Sul do Brasil, quais são as suas percepções quanto à influência do gênero sobre os fatores (motivadores, canais, barreiras e benefícios) da interação.

As perguntas que pretendo fazer aqui, tem o único objetivo de conhecer melhor os fatores da IUE e melhor compreender os efeitos do gênero na IUE. Gravarei esta conversa, por áudio, para facilitar a minha posterior análise dos comentários que você fornecerá. Se tiver qualquer dúvida ou se preferir que algo não seja gravado, por favor, me interrompa e me avise.

Referentes ao perfil do líder do grupo de pesquisa

1 - Qual a sua idade?

2 - Com qual gênero você se identifica?

3 - Há quanto tempo você tem vínculo com a instituição?

4 - Qual a sua formação acadêmica?

5 - Há quanto tempo você participa de grupos de pesquisa em IUE?
6 - Há quanto tempo você lidera o atual grupo de pesquisa em IUE?
7 - Você já foi líder de outros grupos de pesquisa? Por quanto tempo?
8 - Qual a área de conhecimento predominante do grupo de pesquisa?
9 - Nos últimos cinco anos qual foi o seu principal projeto de IUE?
10 - Qual o número de integrantes do grupo de pesquisa (total de homens e total de mulheres)?

Referentes aos fatores da IUE

11 - Por que você decidiu participar de IUE? Quais foram as suas motivações?
12 - Qual a principal motivação para um pesquisador participar em IUE? Por quê?
13 - Em seu grupo de pesquisa, geralmente, quais formas de interação são usadas?
14 - Quais formas de interação você prefere utilizar? Por quê?
15 - Existem barreiras que dificultam a cooperação com as empresas? Quais?
16 - Dentre as barreiras percebidas, qual delas você define como a mais prejudicial para a IUE? Por quê?
17 - Quais são os benefícios obtidos com a participação em IUE?
18 - Dentre os benefícios percebidos, qual você considera o principal?

Referentes à influência do gênero na IUE

19 - Na sua opinião, o gênero do pesquisador tem influência na IUE?
20 - Na sua opinião, o gênero do pesquisador impacta na motivação para participar ou não participar em IUE?
21 - Na sua opinião, o gênero do pesquisador impacta a escolha das formas de cooperação com as empresas?
22 - Na sua opinião, o gênero do pesquisador pode ser uma barreira para a cooperação com as empresas?
23 - Na sua opinião, o gênero do pesquisador influencia a obtenção de benefícios na IUE?
24 - Na sua opinião, os pesquisadores de diferentes gêneros têm as mesmas oportunidades para participação em IUE?
25 - Na sua opinião, os estereótipos relacionados ao gênero afetam de alguma forma a participação dos pesquisadores em IUE?

26 - Na sua opinião, que implicações a diversidade de gênero dos pesquisadores pode causar para a IUE?
27 - Na sua opinião, o gênero pode influenciar a liderança dos grupos de pesquisa em IUE?
28- Na sua opinião, qual o impacto da diversidade de gênero para a liderança dos grupos de pesquisa em IUE?

Referentes à finalização da entrevista

29 - Você teria algo para acrescentar que seja pertinente aos temas aqui abordados, que ainda não tenha sido dito?
30 - Você teria alguma sugestão sobre o estudo, seja uma crítica ou um elogio?

Conclusão

Agradeço pela disponibilidade e pela colaboração para a pesquisa

Apêndice C – Convite para participação na pesquisa

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Rio Grande, __ de _____ de 2024.

Prezado (a),

Eu, Clarete Ceron Zanetti, servidora da Universidade Federal do Rio Grande - FURG e discente regularmente matriculada no Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da mesma instituição, convido você a participar da pesquisa realizada para a dissertação de mestrado intitulada "Interação Universidade-Empresa: uma perspectiva de gênero dos líderes dos grupos de pesquisa", orientada pelo Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra. O estudo tem como objetivo geral identificar junto aos líderes de grupos de pesquisa em IUE, quais são as suas percepções quanto à influência do gênero sobre os fatores (motivadores, canais, barreiras e benefícios) da interação.

Para alcançar o objetivo do estudo será realizada uma entrevista semiestruturada, de forma presencial, com duração aproximada de 45 minutos. Esta entrevista tem finalidade exclusivamente acadêmica e os entrevistados não terão seus nomes divulgados e somente eu e meu orientador teremos acesso ao conteúdo individual das entrevistas.

Sendo assim, gostaria muito de contar com a sua participação e, desta forma, agendarmos uma entrevista em dia, hora e local que lhe forem mais convenientes.

Agradecemos a sua participação!

Atenciosamente,

Clarete Ceron Zanetti
Mestranda – PROFIAP – FURG

Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra
Orientador – PROFIAP - FURG

Apêndice D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Eu, Clarete Ceron Zanetti, aluna do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal do Rio Grande - FURG, sou a pesquisadora principal da pesquisa "Interação Universidade-Empresa: uma perspectiva de gênero dos líderes de grupos de pesquisa", tendo como orientador e pesquisador responsável o Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra.

Tal estudo tem como objetivo geral identificar, junto aos líderes de grupos de pesquisa em Interação Universidade-Empresa (IUE), quais são as suas percepções quanto à influência do gênero sobre os fatores (motivadores, canais, barreiras e benefícios) da interação. Desta forma, gostaria de convidá-lo a participar desta pesquisa, por meio de uma entrevista semiestruturada, a ser realizada de forma presencial, cujo tempo de duração não deverá ultrapassar 45 minutos.

Os riscos da pesquisa aos participantes são mínimos, como no caso de desconforto emocional, caso em que os pesquisadores garantirão assistência imediata, integral e gratuita. O benefício da pesquisa aos participantes envolve a reflexão acerca do papel do gênero na Interação Universidade-Empresa. Ao final, será oportunizado que ampliemos o conhecimento sobre a temática da IUE e seus fatores e, também, sobre a influência do gênero na interação.

Em observância às normas éticas nacionais que regulam as pesquisas com seres humanos, são garantidas a liberdade de adesão ou recusa da participação na pesquisa; a liberdade para retirar seu consentimento em qualquer momento, sem causar-lhe nenhum prejuízo, bastando contatar os pesquisadores pelos telefones a seguir indicados; não haverá nenhuma despesa nem compensação financeira para você; você tem direito a ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa; direito à indenização pelo dano decorrido da pesquisa nos termos da lei; direito a não responder alguma das perguntas elencadas; sigilo das informações que forem dadas durante a pesquisa, e o sigilo quanto a sua identidade.

Em caso de algum desconforto ao responder alguma pergunta, a entrevista poderá ser interrompida e finalizada. Cabe esclarecer que as informações levantadas nesta investigação serão guardadas em local de acesso somente dos pesquisadores e serão utilizadas para os fins deste estudo.

Informamos, ainda, que as publicações que resultarem desta pesquisa, manterão a garantia de sigilo e, portanto, preservarão a identidade e a privacidade dos participantes, garantindo assim seu anonimato, confidencialidade dos dados, privacidade e sigilo.

Além disso, é assegurado o acesso ao resultado/produto da pesquisa, o qual será publicado na página eletrônica do PROFIAP e poderá ser acessado, a partir da defesa da dissertação, no endereço: https://profiap.furg.br/pt/dissertacoes-defendidas. Os resultados também serão publicados pelo Sistema de Bibliotecas da FURG e poderão ser consultados no Argo – Sistema de Administração de Bibliotecas no endereço eletrônico https://argo.furg.br/?BDTD.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelos pesquisadores ou pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) a seguir descritos.

- Pesquisador responsável, Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra, Campus Santo Antônio da Patrulha. Telefone para contato (55) 98524-4424. *E-mail* para contato: jorgetellogamarra.furg@mail.com

- Pesquisadora principal, Clarete Ceron Zanetti, Campus Carreiros. Telefone para contato: (53) 99119-1021. *E-mail* para contato: claretezanetti@gmail.br

- CEP/FURG: segundo andar do prédio das Pró-Reitorias, Av. Itália KM 8, Bairro Carreiros. Telefone para contato: (53) 3237-3013. *E-mail* para contato: cep@furg.br. O CEP/FURG é o comitê responsável pela análise e aprovação ética de todas as pesquisas desenvolvidas com seres humanos, assegurando o respeito pela identidade, integridade, dignidade, prática da solidariedade e justiça social.

Você pode imprimir uma via deste TCLE na sua tela de visualização e os pesquisadores irão guardar uma via nos documentos da pesquisa, garantimos-lhe o acesso ao registro sempre que solicitado.

_____	_____
Mestranda Clarete Ceron Zanetti	Prof. Dr. Jorge Tello-Gamarra

Registro do consentimento pós-informação:
( ) Eu fui esclarecido e aceito participar da pesquisa
( ) Eu fui esclarecido e não aceito participar da pesquisa.

Rio Grande, _____ de _____ de 2024.

_____
Entrevistado