



A DESIGUALDADE DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

THE INEQUALITY OF WOMEN IN THE LABOR MARKET IN THE AREA OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

LA DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

MILENA DA CUNHA CONSTANTE

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

ANDRÉA CRISTINA TRIERWEILLER

Professora Adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina, lotada na Coordenadoria Especial Interdisciplinar em Tecnologias da Informação e Comunicação.

Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação (PPGTIC) e Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Métodos e Gestão em Avaliação (PPGMGA). É coordenadora do grupo de pesquisa: (1) Gestão da Inovação e Sustentabilidade (LABeGIS); é membro of

Grupo de Investigación de Sostenibilidad e Innovación Social, Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP. Atua nas áreas de gestão da inovação e empreendedorismo, segurança da informação, sustentabilidade; temáticas relacionadas e interdisciplinares. Foi pesquisadora Pós-doutoranda (out. 2010 a ago. 2015), atuando em pesquisas com o uso da Teoria da Resposta ao Item (TRI), em temas relacionados à área ambiental, gestão da inovação - tendo como base o estudo em organizações públicas e privadas.

Obteve os títulos de Doutora (2010), Mestre (2004) e Especialista (2000) em Engenharia de Produção, Bacharel em Administração (1993), todos pela UFSC. É consultora ad hoc do INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira para avaliação de cursos de graduação em Instituições de Ensino Superior.

YURI BORBA VEFAGO



Revista Administração de Empresas Unicuritiba.

[Received/Recebido: Fevereiro 27, 2022; Accepted/Aceito: Março 24, 2022]

Este obra está licenciado com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGTIC/UFSC). Graduado, pelo curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Atuou como pesquisador, vinculado ao Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Trabalho e Educação (NIETE/UNESC/CNPq). Foi co-fundador da Empresa Júnior do Curso de Administração da UNESC, Modus Consultoria Júnior, onde atuou também como presidente entre os anos de 2015 e 2016. Atualmente é pesquisador do Laboratório de Gestão, Inovação e Sustentabilidade (LABeGIS/UFSC).

RESUMO

As áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM, em inglês) apresentam expressiva desigualdade de gênero. As mulheres têm sofrido discriminação, levando muitas a desistirem de seguir carreira nestas áreas. Este artigo objetiva analisar a participação das mulheres no segmento de TIC e formular uma visão crítica do cenário atual, destacando pontos em que a mulher, como profissional, pode ser desvalorizada quando comparada aos homens. Historicamente, o sexo biológico foi usado para definir papéis, incutindo socialmente, a ideia de que a chance biológica de ser mãe deveria fazer com que todas as mulheres fossem responsabilizadas, obrigatoriamente, pelos cuidados do lar, filhos e marido. Dentre os resultados, 57,1% das entrevistadas se sentem ou já se sentiram oprimidas na universidade ou no próprio trabalho, simplesmente por serem mulheres.

Palavras-chave: Gênero; Tecnologia da informação; Trabalho; Mulher; Profissão.

ABSTRACT

The areas of Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) show significant gender inequality. Women suffer discrimination, leading many to give up pursuing a career in these areas. This article aims to analyze the participation of women in the ICT segment, for a critical view of the current scenario, highlighting situations in which women, as professionals, may be undervalued when compared to men. Historically, biological sex was used to define roles, socially inserting the idea that the biological chance of being a mother should make all women obligatorily responsible for taking care of the home, children and husband. Among the results, 57.1% of respondents feel or have already felt oppressed at university or at work, simply because they are women.

Keywords: Gender; Information technology; Work; Women; profession.

RESUMÉN





Las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) muestran una significativa desigualdad de género. Las mujeres han sido discriminadas, lo que ha llevado a muchas a dejar de seguir una carrera en estas áreas. Este artículo tiene como objetivo analizar la participación de las mujeres en el segmento TIC y formular una visión crítica del escenario actual, destacando puntos en los que las mujeres, como profesionales, pueden ser infravaloradas frente a los hombres. Históricamente, el sexo biológico se utilizó para definir roles, inculcando socialmente la idea de que la posibilidad biológica de ser madre debe hacer que todas las mujeres sean obligadamente responsables del cuidado del hogar, los hijos y el marido. Entre los resultados, el 57,1% de los encuestados se sienten o ya se han sentido oprimidos en la universidad o en el trabajo, simplemente por ser mujeres.

Palabras clave: Género; Tecnologías de la información; Trabajo; Mujeres; Profesión.

1 INTRODUÇÃO

Em um mundo que está em constante crescimento, as transformações que ocorrem nos âmbitos político, social e econômico, impactam diretamente o ambiente de negócios, bem como o mercado de trabalho, em que estão inseridas (GOMES, 2005).

Apesar da inserção da mulher neste mercado, ainda há questões de igualdade de gênero, que não foram resolvidas ao ponto de garantir as mesmas oportunidades profissionais entre homens e mulheres. Ainda que vagarosamente, a participação feminina tem sido maior a cada ano (REVELO, 2020).

As desigualdades que a mulher enfrenta no mercado de trabalho, especificamente, na área de TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação), é muito comentada, mas, são contáveis os que tentam reduzir esta situação. Para tanto, alguns estudos como o Revelo (2020), demonstram a discrepância em relação aos salários, oportunidades de carreira e jornadas de trabalho de homens e mulheres neste segmento de atividade.

Diante desse contexto, alguns questionamentos, considerando-se como pressupostos da pesquisa, mostram-se relevantes: A falta de representatividade, que acontece no âmbito acadêmico é um dos motivos da pouca participação de mulheres nas





áreas de STEM? Para as poucas que ingressam neste segmento, como se sentem? Como é a convivência em meio a tantos homens? É um ambiente hostil, pouco receptivo, desigual, já, durante sua formação? Por que muitas mulheres desistem da graduação, ou trocam de área, assim que formadas? Como a sociedade trata mulheres que trabalham com ciência e tecnologia, a ponto de fazê-las desistir de suas carreiras?

Essas questões são essenciais para se compreender o quão sério é esta situação. Quando se entende os porquês, consegue-se fazer mudanças realmente significativas.

Para a contextualização desta temática e confirmação de sua relevância, serão apresentados estudos, que demonstram o pré-conceito com a mulher neste ambiente, mesmo que seja qualificada para a função. Sendo assim, este artigo se justifica, pois é essencial compreender como as mulheres têm atuado nesta área, bem como sua representatividade, em um segmento tipicamente masculino.

Assim sendo, este artigo tem o objetivo de analisar a participação das mulheres no segmento de TIC e formular uma visão crítica do cenário atual, destacando pontos em que a mulher, como profissional, pode ser desvalorizada quando comparada aos homens.

2 CONTEXTUALIZANDO TIC E SUAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

As mulheres vêm tentando conquistar seu espaço e registrar seu nome na história da tecnologia (FERREIRA, 2015). Apesar de não serem a maioria, as mulheres desempenharam um papel fundamental na história das TICs. Desde Ada Lovelace, que desenvolveu o primeiro algoritmo a ser processado por uma máquina; Grace Hopper, que desenvolveu o que hoje é considerado o primeiro software de computador; Mary Kenneth Keller, que foi a pioneira na obtenção do título de PhD em Ciência da Computação e ajudou na criação da linguagem BASIC; ou então, Cristina Junqueira, mulher brasileira, considerada uma das mais importantes no mundo tech, co-fundadora da Nubank e que





serve de inspiração e representatividade para todas as mulheres que desejam entrar no ramo ou que já estão nele.

É possível citar, também, como um incentivo e caminho para a mudança de paradigmas, o aumento no número de mulheres em altos cargos de grandes empresas de TIC, por exemplo, CEOs de empresas como LATAM, General Motors, Pandora Brasil, Microsoft Brasil e Nubank.

O setor de TIC engloba diferentes atividades, incluindo conhecimentos específicos, relacionados à tecnologia, desenvolvimento de aplicativos, softwares e hardwares, consultoria, integração, treinamento e suporte técnico (GUTIERREZ; ALEXANDRE, 2004).

Conforme apresentado pela Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (COMPUTER WORLD, 2020), o setor de Tecnologia da Informação no Brasil, tem 845 mil empregos e, destes, apenas 33% são ocupados por mulheres.

As mulheres são maioria no ensino superior brasileiro, ocupando um maior número de vagas na graduação, independentemente da modalidade (presencial ou EAD), turno (noturno ou diurno) ou rede (pública ou privada). Dentre os cursos com maior número de alunos, as mulheres são predominantes em Pedagogia (92,5%), Serviço Social (89,9%), Nutrição (84,1%), Enfermagem (83,8%), Psicologia (79,9%), Fisioterapia (78,3%), entre vários outros. São exceções os cursos de Sistemas de Informação e Engenharia Mecânica, com respectivamente, 13,8% e 10,2% de alunas mulheres. Entretanto, as mulheres com ensino superior completo ainda ganham menos do que os homens, conforme Pnad Contínua: “o rendimento bruto médio dos empregados do sexo masculino com ensino superior completo é de aproximadamente 4,5 mil reais mensais, enquanto entre as mulheres essa renda é de apenas 2,9 mil reais mensais” (MAPA DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL, 2020, p. 33).

Fagundes (2017, p. 22) explica que:





As desigualdades são evidentes na preferência por homens no setor, principalmente quando são consideradas as atividades com maior reconhecimento e melhor remuneração. [...] A razão desta desigualdade vem sendo discutida ao longo dos anos, mas pouco foi comprovado. Sabe-se, porém, de acordo com os dados, que a situação é desigual.

Nesta perspectiva, é plausível associar tais discrepâncias ao conceito de gênero, este que, para Scott (1990), fundamenta relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e nas convicções que as pessoas têm sobre papéis próprios aos homens e às mulheres, além de ser a primeira forma de significar relações de poder. Na prática, são as concepções de que homens desempenham o papel de líderes de seus lares, gerando sustento da família por trabalharem fora e, desta forma, têm certa autoridade sobre as mulheres, estas que devem trabalhar em casa, cuidando do lar e dos filhos.

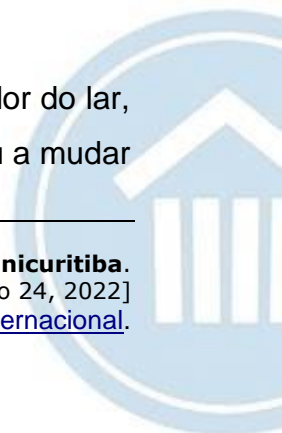
No entanto, as relações sociais que constituem o gênero não devem ser reduzidas apenas ao ambiente doméstico ou da família, mas devem ser analisadas de forma mais ampla, incluindo também:

[...] o mercado de trabalho (um mercado de trabalho sexualmente segregado faz parte do processo de construção do gênero), a educação (as instituições de educação socialmente masculinas, não mistas ou mistas fazem parte do mesmo processo), o sistema político (o sufrágio masculino universal faz parte do processo de construção do gênero) (SCOTT, 1990, p. 22).

Assim, torna-se fundamental estudar as disparidades de gênero no mercado de trabalho do setor de TIC, uma vez que as mulheres dessa área ocupam espaços socialmente compreendidos aos homens, o que pode gerar situações de questionamento, opressão e intimidação para com elas.

2.1 CONTEXTUALIZANDO A MULHER NO SETOR DE TIC

Um senso comum do início do século mostrava o marido como o provedor do lar, portanto, a mulher - esposa - não precisava ter renda. Essa realidade começou a mudar





com as Guerras Mundiais I e II, que evidenciaram a precariedade de mão de obra, pois os profissionais estavam em guerra. Este foi, e ainda é, um grande marco histórico, visto que representa o momento em que as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2013).

Para Kanan (2010), o desenvolvimento econômico e a consolidação do sistema capitalista beneficiaram o processo de reflexão sobre a identidade social, que até então favorecia o papel de mãe, esposa e dona de casa, fazendo com que a mulher duvidasse de sua posição, de seu papel, de sua identidade e suposta fragilidade. Como consequência, a mulher conquistou, com muito esforço, espaços antes vistos como territórios exclusivos dos homens, e os fatores que contribuíram para isto, foram a modificação do ideal da mulher no lar; o poder decisório de controlar e decidir o número de filhos (descoberta do anticoncepcional); o direito ao voto; a possibilidade de compor a renda familiar; o direito de dissolução do vínculo matrimonial; a publicação de leis protegendo a mulher trabalhadora; a procura pela qualificação em termos culturais, técnicos e acadêmicos; a legitimidade do acesso ao estudo; entre outros.

Porém, mesmo com uma alteração significativa nos grupos familiares e na importância da mulher para a renda familiar, as desigualdades se fazem presentes.

Um estudo realizado pela McKinsey & Company (2015) sobre as mulheres no mercado de trabalho, apresenta alguns dados relevantes para o debate: as mulheres são sub representadas em todos os níveis nas organizações, e a diferença é maior nos cargos de liderança sênior. Além disso, as taxas de mulheres que deixam as empresas são inferiores ou iguais aos dos homens; mulheres enfrentam mais barreiras para avançar na carreira do que os homens; e, mulheres sacrificam suas carreiras mais facilmente em função da carreira do parceiro.

Outro fator relevante é o trabalho doméstico, conforme aponta a pesquisa feita por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), em que a presença feminina no mercado de trabalho enfrenta diversos obstáculos, como por exemplo, o trabalho doméstico. A existência de um cônjuge, para mulheres, aumenta as horas trabalhadas em casa; por





outro lado, para os homens, a presença de uma mulher na família diminui essa participação. Probst e Ramos (2013) colocam que com as pressões da carreira somadas ao trabalho doméstico, as mulheres sofrem muito mais com o estresse da carreira comparado aos homens.

Ademais, Costa et al. (2019) desenvolveram estudo com reflexões sobre a vulnerabilidade social e a desigualdade de gênero no Brasil, tanto no contexto geral como em profissões das Ciências Exatas. Tendo conduzido pesquisa junto ao Instituto Federal de Goiás (IFG) quanto às ações de Extensão criadas para mulheres em situação vulnerável, ligada à área de Informática, em que descrevem resultados do curso Mulheres na Informática. Dentre os resultados, cabe destacar a situação doméstica das alunas, que para a maioria, é fator que colabora para a desistência do curso, pela dificuldade em contar com ajuda no cuidado com os filhos. Demonstrando que, além de oferecer o curso gratuitamente, é necessário delinear estratégias para manter as alunas até a conclusão do curso.

Em seu estudo intitulado “Mulheres executivas: desafios de uma diretora na gestão de uma universidade”, Fátima Silva et al. (2020) concluiu que, as mulheres estão conquistando seu espaço no mercado; contudo, ainda há muitos desafios, dentre eles, o preconceito associado à maternidade, divisão sexual do trabalho e diferenças salariais.

Outro exemplo sobre o enraizamento da cultura sociológica é uma pesquisa feita por Almeida (2015) – com alunos de ensino fundamental e médio, sobre o que eles esperavam do comportamento de mulheres e homens – que concluiu, que se espera um certo comportamento da mulher e um diferente do homem. Para características qualitativas das mulheres, os alunos citaram organização, fragilidade, delicadeza, calma, sensibilidade e a paciência. Já, para caracterizar os homens, afirmaram que estes eram inteligentes, competitivos, ágeis e centrados.

Soares (2001) aponta outras duas propostas para esclarecer a falta da participação feminina nas áreas de C&T no âmbito acadêmico. A primeira, seria a questão biológica, já contestada pela comunidade científica; a segunda, seria voltada para as





características da sociedade na comunidade que estão inseridas, que geram as próprias dificuldades existentes na carreira das mulheres.

2.2 SALÁRIOS DIFERENTES, CARGOS IGUAIS

Este tópico se baseia em trechos do trabalho de Teixeira (2008).

Antes do século XX a desculpa para os salários e jornadas de trabalho tão diferentes, estava voltada para a questão de que o dever de trabalhar e sustentar a família e a mulher, é do homem. Desta forma, não havia razão para igualdade de salários.

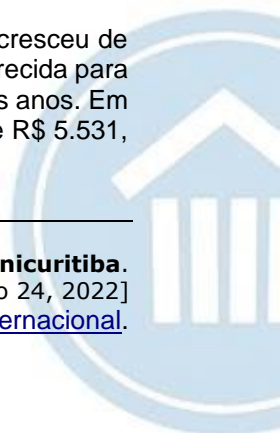
Neste período, mulheres que trabalhassem por dinheiro era malvistas, sendo considerado prejudicial, só poderiam ter este direito, aquelas que exercessem atividades de caridade ou em casa.

Durante esse período, o salário de mulheres solteiras era equivalente para o sustento delas e nada a mais que isso, este era o consenso da época, não era admitido, que mulheres recebessem salários superiores ao seu sustento. Já, para um homem, o mínimo aceitável, é sempre acima disso, porque, para o consenso da época, o salário do homem precisa ser suficiente para sustentar a si, uma mulher e filhos.

Para as mulheres de classe baixa, isso não era aplicado, visto que os empregos que conseguiam e os níveis salariais não permitiam algum poder social, tampouco, econômico. Como conclusão sobre o pensamento da época, pode-se observar que os homens não têm problemas quanto a mulher trabalhar, mas sim em receberem salários.

Segundo Revelo (2020) empresas estão começando a abrir as portas para mulheres, mas o números ainda são baixos.

[...] o número de convites a mulheres para vagas nessas profissões cresceu de 12% em 2017 para 17% em 2019. Já a diferença de remuneração oferecida para homens e mulheres era de 22,4% e passou para 23,4 nesses mesmos anos. Em números, a média da proposta de salário às mulheres em 2019 foi de R\$ 5.531, enquanto a para homens foi de R\$ 6.829.





Este estudo mostra que as mulheres, por se sentirem mais críticas consigo mesmas, e se sentirem mais questionadas por suas habilidades e capacidades, acabam exigindo menos na pretensão salarial.

Ainda, conforme Revelo (2020), pode haver variações nos dados de acordo com o setor, por exemplo:

- Marketing digital - 54% dos cargos, com uma diferença de pretensão salarial de 10%.
- TI - 13% dos cargos, com uma diferença de pretensão salarial de 19%.
- Gestão de negócios - 30% dos cargos, com uma diferença de pretensão salarial de 28%.

Mesmo em áreas onde mulheres são maioria, os cargos de liderança ainda são, em grande parte, ocupados por homens:

- Marketing digital - 57%, são ocupados por homens.
- TI e Desenvolvimento - num ambiente onde há apenas 13% e 11% de mulheres, os homens ocupam 92% das posições de chefia.

Aos poucos as mulheres estão se posicionando mais claramente em relação ao valor do seu trabalho. Em 2017, aceitavam mais propostas abaixo de sua pretensão salarial, 64%, enquanto a porcentagem de homens que aceitava era 54%, mas finalmente em 2019 ambos se igualaram em 54%.

3 METODOLOGIA

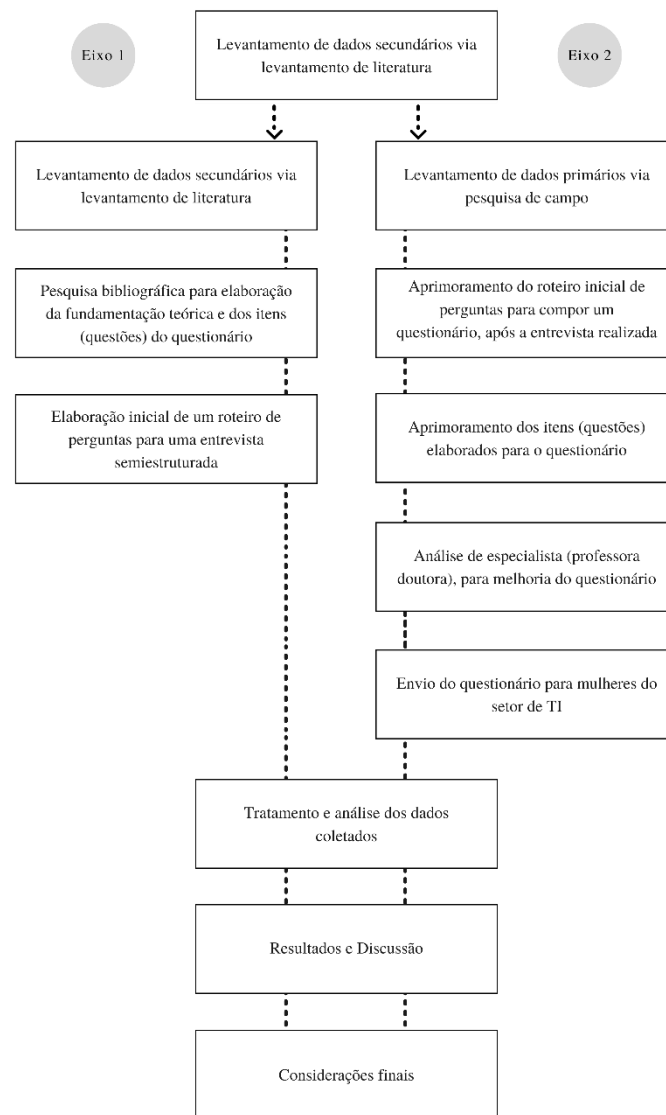
Conforme Gil (2010), uma pesquisa é desenvolvida com a utilização de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos. Sendo assim, deve-se considerar sua tipologia e as diversas fases percorridas para que os resultados sejam obtidos. Portanto, este capítulo pretende descrever como aconteceu a pesquisa neste trabalho.





Para tanto, inicialmente, apresenta-se a Figura 1, em que consta o delineamento geral da pesquisa deste trabalho.

Figura 1: Delineamento da pesquisa.



Fonte: Autores.





Esta pesquisa apresenta caráter exploratório e descritivo, tendo por objetivo analisar a percepção das mulheres, que estão trabalhando no mercado de TIC e, dentre os fatores levantados estão o motivo para estarem nesta área e dificuldades enfrentadas.

Inicialmente, para o desenvolvimento deste artigo, foi conduzida pesquisa exploratória com o objetivo de que os pesquisadores pudessem se familiarizar com o problema em estudo e assim, tomar conhecimento das palavras-chave e assuntos mais abordados pelos autores para condução da pesquisa bibliográfica mais abrangente (coleta de dados secundários), a qual objetiva fornecer o embasamento teórico do trabalho, bem como da construção e/ou adaptação do questionário a ser utilizado para a pesquisa de campo (coleta de dados primários), junto as mulheres do mercado de TIC.

Neste caso, a pesquisa descritiva busca compreender a relação entre mulheres no mercado de trabalho e na vida academia, como realidade atual de muitas trabalhadoras no Brasil e no mundo, abordando os desafios, oportunidades, vantagens e desvantagens segmento de trabalho.

Em relação à classificação da pesquisa, neste artigo, há a abordagem qualitativa em menor grau, pois foram buscadas pessoas de referência para entendimento inicial deste tema, tendo contato com trabalhadoras, passíveis de responderem a pesquisa, a ser aplicada via questionário.

Contudo, é predominantemente de caráter quantitativo, já que a pesquisa de campo (dados primários) e os resultados obtidos são apresentados na forma de percentuais e gráficos.

Porém, apesar desta nuance quantitativa, destaca-se que se trata de uma amostragem não-probabilística, por conveniência, em que a seleção dos sujeitos da população, para compor a amostra, não teve a pretensão de ser representativa. Ou seja, a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa não se pode fazer inferências para o universo (população), que seriam as mulheres deste segmento.

Em parte, a amostragem não probabilística, depende do julgamento do pesquisador, neste caso, decidida basicamente pela disponibilidade em responder o





questionário (MATTAR, 2001). Afinal, foi feita uma *survey*, em que se enviou um convite por aplicativo de mensagens, para alguns contatos da rede de relacionamento dos pesquisadores.

Esta pesquisa também se caracteriza como um estudo de campo, pois procurou, via a aplicação de um questionário junto as mulheres da área de TIC, disponibilizado pela ferramenta *google forms*, na plataforma online, permitindo conveniência ao respondente, já que é possível responder conforme sua disponibilidade.

Destaca-se que a pesquisa de campo envolveu um tipo de instrumento de coleta de dados: o questionário junto às colaboradoras de empresas de TICs.

Para a elaboração do questionário de pesquisa, além da fundamentação teórica realizada acerca da inclusão das mulheres no mercado de trabalho de TIC, realizou-se uma busca exploratória no repositório institucional da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), local de estudo dos pesquisadores, com o intuito de identificar trabalhos já realizados com assunto semelhante ao desta pesquisa e que contivessem questionários, envolvendo a temática desigualdade da mulher no mercado de TIC, como meio de coleta de dados.

A busca no repositório institucional da UFSC ocorreu em julho de 2021, com os seguintes descritores: "gênero" AND "tecnologia* da informação" AND "trabalho" AND "mulher*" AND "profissão". Filtrou-se, assim, os registros que contivessem esses quatro descritores em seu título, obtendo-se 383 resultados. E, a partir da análise destes títulos, restaram 7 registros relacionados ao tema deste artigo, os quais são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Levantamento exploratório no repositório institucional da UFSC.

Título	Autor	Ano	Possui Questionário?
Gênero E Trabalho: Uma Análise Dos Impactos Da Pandemia Da Covid-19 Na Vida Profissional De Homens e Mulheres	Iasmin Da Costa Figueiredo	2021	Não
Gênero E Mercado De Trabalho: Uma Análise Do Brasil	Ana Liria Souza Wagner	2019	Sim





Ux Design, Gênero E Tecnologia	Desirée Sant'anna Maestri	2019	Sim
Aplicando Ciência De Dados Para Análise Do Perfil Dos Alunos Em Cursos De Tecnologia Da Ufsc	Joice Preuss Cardoso	2019	Não
A Influência Do Gênero Sobre A Trajetória Profissional De Mulheres Trabalhadoras No Setor Tecnologia Da Informação: Um Relato A Partir De Suas Histórias De Vida	Daiani Fagundes	2017	Sim
Um Estudo Sobre Gênero E Escolha Profissional Entre Estudantes Do Instituto Federal De Santa Catarina	Milena De Mesquita Brandão	2016	Não
Desigualdades Salariais No Mercado De Trabalho Do Brasil: Enfoque Nos Gêneros E Nas Raças	Ewerson Carlos Da Silva	2007	Não
Só Tem Homem, Pera Né, Eu Também Quero Entrar Nesse Lugar." Reflexões Sobre A Inserção De Mulheres No Segmento De Vigilância Patrimonial Privada.	Maria Fernanda Diogo	2016	Não
GÊNERO EM AÇÃO: Rompendo o Teto de Vidro? (Novos Contextos da Tecnociência)	Cristina Tavares da Costa Rocha	2006	Sim
Ascensão Profissional De Executivas Em Empresas Baseadas No Conhecimento	Louise de Lira Roedel Botelho	2008	Sim

Fonte: Autores.

Os estudos estão listados do mais atual para o mais antigo, de acordo com a data de publicação. Dos 10 trabalhos descritos no Quadro 1, observa-se que todos tratam da mulher no mercado de trabalho sob diferentes aspectos, abordando: acesso ao mercado de trabalho por esse gênero, processos de contratação e capacitação, questões de adequações e convivência no ambiente de trabalho.

3.1 QUESTIONÁRIO JUNTO ÀS COLABORADORAS DE EMPRESAS DE TIC

Em Diogo (2012) e Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005), foi possível se basear, para elaboração das questões relacionadas ao perfil das mulheres no segmento de TIC (Quadro 2), em dados relacionados a empresas e universidades, em que essas estão inseridas.





Quadro 2: Questões baseadas a partir de Diogo (2012), Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005) 2e, pela própria autora deste TCC.

Num.	Questão Autores (2021)	Questão Diogo (2012)	Questão Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005)
1	Qual o seu sexo biológico?		
2	Qual sua faixa de idade?	Qual a sua idade?	
3	Qual sua cor ou raça/etnia?		
4	Qual sua formação profissional?	Qual sua formação escolar? Você estuda?	
5	Atualmente, sou:	Você trabalha? Em que?	
6	Qual o segmento da empresa que você atua?	Você trabalha? Em que?	
7	Você tem dupla jornada de trabalho? (filhos, cuidados com a casa etc.)	Você tem filhos? Quantos filhos você tem? Qual a idade deles?	
8	Você tem percebido alguma mudança na inclusão de mulheres no mercado de trabalho de TI?	Você percebe alguma mudança no perfil das vagas de vigilantes? Quais?	
9	Atualmente, você se sente segura em relação ao seu trabalho e direitos como mulher?	Como é a sua relação com a empresa na qual você trabalha (contratante)?	
10	Você se sente acolhida no ambiente de trabalho?	Qual a receptividade das empresas contratantes à força de trabalho feminina?	
11	Você sente que tem voz ativa no seu ambiente de trabalho?		[...] elas ainda enfrentam obstáculos para se manterem nas organizações, alguns dos pontos citados estão: [...] falta de voz em tomadas de decisões.
12	Já duvidaram ou anularam sua ideia durante alguma reunião ou conversa, simplesmente por ser mulher?		
13	Você considera que se esforça muito mais que seus colegas para se manter onde está?	Você sentiu alguma dificuldade no exercício profissional relacionada ao fato de ser mulher? Qual?	
14	Você se sente menos motivada por saber que, mesmo tendo a mesma formação ou ainda, tendo formação superior à de um homem, ainda ganhe menos?		[...] elas ainda enfrentam obstáculos para se manterem nas organizações, alguns dos pontos citados estão: salários menores[...]
15	Durante o período universitário, você se sentiu acolhida?	Qual seu trabalho atual? Como você se sente em relação a ele?	





16	Já fizeram piadas ou comentários maldosos sobre você, por conta da sua escolha de carreira?		[...]como também as barreiras no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominantemente masculina.
17	Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente de trabalho?		[...]como também as barreiras no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominantemente masculina.
18	Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto na universidade?		[...]como também as barreiras no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominantemente masculina.
19	Você já se sentiu oprimida em algum momento por		[...]como também as barreiras no que tange os
	colegas na universidade ou no trabalho, apenas por ser mulher?		aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominantemente masculina.
20	Você sente a falta de representatividade feminina no segmento em que atua?		[...]como também as barreiras no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominantemente masculina.
21	A sua família apoiou sua decisão de carreira?	O que sua família e seus amigos acharam desta escolha que você fez?	
22	Se você pudesse, o que mudaria no seu ambiente de trabalho ou universidade? (Ex: contratação de mais mulheres para a área, campanhas para mulheres ingressarem em cursos de TI etc.)	Mais alguma coisa a acrescentar que não tenha sido perguntada?	
23	O que te motiva a trabalhar nesta área?	O que você acha da profissão de vigilante?	

Fonte: Autores.

Assim sendo, o trabalho de Diogo (2012) e Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005), foram as duas bases de referência para a elaboração do questionário para a pesquisa deste artigo.

Após a leitura de trabalhos e artigos, que abordavam o tema da mulher no mercado de trabalho de TIC, elaborou-se um esboço inicial do questionário, para em seguida, em conjunto com um especialista, aprimorar o questionário da pesquisa, chegando-se à versão final, disponibilizada no *Google Forms* (Apêndice A).





O objetivo do questionário elaborado foi coletar informações acerca das mulheres em empresas da área de TIC e os diferentes cenários em que se encontram. Sendo assim, o público-alvo foram as profissionais nas empresas de TIC ou estudantes de cursos deste segmento. Quanto à estrutura do questionário, este foi dividido em 3 blocos, conforme explicado a seguir.

O primeiro bloco (Quadro 3), consiste em coletar as informações dos perfis de cada respondente. O segundo bloco (Quadro 4) focou em questões sobre a empresa em que as respondentes atuam, e o mercado de TIC. O terceiro bloco (Quadro 5), aborda a jornada de trabalho das entrevistadas durante a universidade. O quarto e último bloco (Quadro 6), trata de duas questões abertas para coletar dados de possíveis mudanças em empresas e universidades no sentido de atrair mais mulheres para as áreas de STEM, e, entender o que as mantém neste mercado.

Destaca-se que, optou-se por não solicitar informações de identificação das respondentes, visto que o questionário tem perguntas de cunho pessoal e sobre a empresa onde estas atuam, podendo deixá-las constrangidas ou até intimidadas.

Quadro 3: Primeiro bloco do questionário da pesquisa

1. Qual o seu sexo biológico?					
Feminino			Masculino		
2. Qual sua faixa de idade?					
18-25	26-35	36-45	46-55	Acima de 55	
3. Qual sua cor ou raça/etnia?					
Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Outros
4. Qual sua formação profissional?					
Ensino Médio Completo	Ensino Superior Incompleto	Ensino Superior Completo	Pós-Graduação Incompleto	Pós-Graduação Completo	Outros
5. Atualmente, sou:					
Empresária/Empreendedora	Diretora	Gerente	Supervisora	Líder de Setor	Analista
Desenvolvedora	Consultora	Auxiliar/Assistente	Pesquisadora	Outros	
6. Qual o segmento da empresa que você atua?					
Comércio		Indústria		Serviços	
6.1 Especifique qual					





Comércio em geral	TIC	Saúde	Educação	Turismo	Consultoria	Vendas e Marketing	Outros
6.2 Especifique qual							
Indústria Têxtil/Vestuário	Ind. Cerâmica	Ind. Calçados	Ind. Carbonífera	Ind. Descartáveis Plásticos	Ind. Metalúrgica	Ind. artefatos de cimento	Outros
6.3 Especifique qual							
Comércio em geral	TIC	Saúde	Educação	Turismo	Consultoria	Vendas e Marketing	Outros
7. Você tem dupla jornada de trabalho? (filhos, cuidados com a casa etc.)							
Sim				Não			

Fonte: Autores.

Quadro 4: Segundo bloco do questionário da pesquisa.

8. Você tem percebido alguma mudança na inclusão de mulheres no mercado de trabalho de TI?				
Sim	Não	Não sei opinar	Outros	
9. Atualmente, você se sente segura em relação ao seu trabalho e direitos como mulher?				
Sim	Não	Não sei opinar	Outros	
10. Você se sente acolhida no ambiente de trabalho?				
SIM, os meus superiores me acolheram, ASSIM como meus colegas	SIM, os meus superiores me acolheram, MAS meus colegas NÃO	NÃO me senti bem-vinda pelos meus superiores, MAS meus colegas me acolheram	NÃO me senti bem-vinda pelos meus superiores, NEM por meus colegas	Não sei opinar
11. Você sente que tem voz ativa no seu ambiente de trabalho?				
Sim	Não	Não sei opinar		
12. Já duvidaram ou anularam sua ideia durante alguma reunião ou conversa, simplesmente por ser mulher?				
Sim	Não	Não sei opinar		
13. Você considera que se esforça muito mais que seus colegas para se manter onde está?				
Sim	Não	Não sei opinar		
14. Você se sente menos motivada por saber que, mesmo tendo a mesma formação ou ainda, tendo formação superior a de um homem, ainda ganhe menos?				
Sim	Não	Não sei opinar	Outros	
17. Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente de trabalho?				
Sim	Não	Não sei opinar		
20. Você sente a falta de representatividade feminina no segmento em que atua?				
Sim	Não	Não sei opinar		

Fonte: Autores.

No segundo bloco procurou-se informações a respeito de como as respondentes se sentem em relação a empresas que atuam, deixando em aberto nas questões 8, 9 e





14 para aquelas que tenham a necessidade de relatar algo diferente do proposto na questão.

Quadro 5: Terceiro bloco do questionário da pesquisa

15. Durante o período universitário, você se sentiu acolhida?				
SIM, os professores me acolheram, ASSIM como meus colegas	SIM, os professores me acolheram, MAS meus colegas NÃO	NÃO me senti bem-vinda pelos professores, MAS meus colegas me acolheram	NÃO me senti bem-vinda pelos professores, NEM por meus colegas	Não sei opinar
16. Já fizeram piadas ou comentários maldosos sobre você, por conta da sua escolha de carreira?				
Sim	Não	Não sei opinar		
17. Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente de trabalho?				
Sim	Não	Não sei opinar		
18. Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto na universidade?				
Sim	Não	Não sei opinar		
19. Você já se sentiu oprimida em algum momento por colegas na universidade ou no trabalho, apenas por ser mulher?				
Sim	Não	Não sei opinar		
21. A sua família apoiou sua decisão de carreira?				
Sim, sempre me apoiaram	Sim, mas depois de algum tempo	Não, minha família ainda tem dificuldades em aceitar minha escolha	Não sei opinar	Outros

Fonte: Autores.

O terceiro bloco, busca coletar dados sobre a vida universitária feminina nos cursos de STEM, com exceção da questão 21, que se trata da opinião familiar das respondes.

Quadro 6: Quarto bloco do questionário da pesquisa

22. Se você pudesse, o que mudaria no seu ambiente de trabalho ou universidade? (ex: contratação de mais mulheres para a área, campanhas para mulheres ingressarem em cursos de TI, etc.)
Resposta discursiva
23. O que te motiva a trabalhar nesta área?
Resposta discursiva

Fonte: Autores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este questionário foi disponibilizado via Google Forms, de forma online, no período de 2 a 12 de setembro de 2021 e teve por objetivo coletar informações de como mulheres



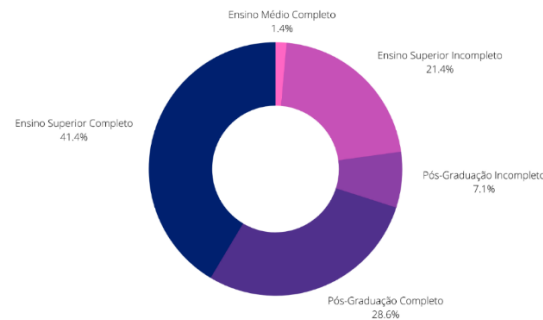


se sentem e quais os desafios que passam por estarem inseridas no mercado de trabalho de empresas do segmento de TIC.

Assim, obteve-se 70 respostas durante o período em que o questionário estava disponível, e todas foram válidas. Para considerar uma resposta como sendo válida foi utilizado o sexo biológico da respondente.

Na Figura 2, tem-se a escolaridade das respondentes, em que se pode notar que quase todas completaram, pelo menos, o Ensino Superior. Apenas, 1,4% ainda não ingressou na universidade e 21,4%, estão cursando o ensino superior.

Figura 2: Qual sua formação profissional?

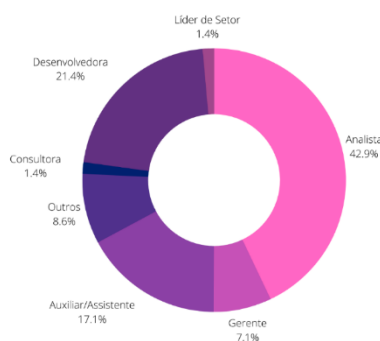


Fonte: Autores.

Ainda que a maioria possua formação para atuar em cargos de gerência e liderança - pelo menos 77,1% das respondentes (Figura 3), 64,3% ocupam cargos de analista e desenvolvimento; apenas 7,1% e 1,4% ocupam, respectivamente, cargos de gerência e de líder de setor.

Figura 3: Qual cargo você ocupa atualmente?

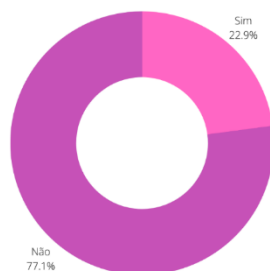




Fonte: Autores.

Observa-se que a maioria das mulheres (77,1%) enfrenta dupla jornada de trabalho (Figura 4), o que engloba não apenas cuidados com filhos, mas afazeres domésticos e outros tipos de trabalho.

Figura 4: Você tem dupla jornada de trabalho? (filhos, cuidados com a casa etc.)

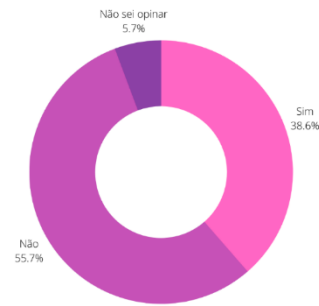


Fonte: Autores.

Conforme a Figura 5, 55,7% das mulheres afirmaram que nunca duvidaram ou tiveram suas ideias anuladas pelo fato de ser mulher. Já, 38,6%, passaram por esse tipo de situação; 5,7% não souberam opinar.

Figura 5: Já duvidaram ou anularam sua ideia durante alguma reunião ou conversa, simplesmente por ser mulher?

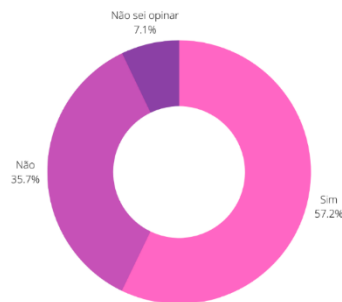




Fonte: Autores.

De acordo com a Figura 6, observa-se que a maioria das mulheres sente que precisa se esforçar muito mais que alguém do sexo oposto para se manter onde está. (57,1%).

Figura 6: Você considera que se esforça muito mais que seus colegas para se manter onde está?



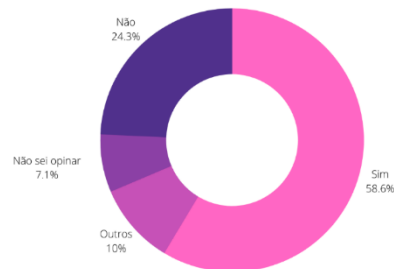
Fonte: Autores.

58,6% das respondentes se sentem **menos motivadas** por saberem que, possivelmente, ganham menos que um homem que ocupa o mesmo cargo, ainda que com a mesma formação (Figura 7).





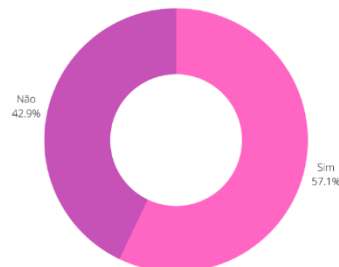
Figura 7: Você se sente menos motivada por saber que, mesmo tendo a mesma formação ou ainda, tendo formação superior à de um homem, ainda ganhe menos?



Fonte: Autores.

57,1% das entrevistadas responderam que se sentem ou já se sentiram oprimidas na universidade ou no próprio trabalho, simplesmente por serem mulheres (Figura 8).

Figura 8: Você já se sentiu oprimida em algum momento por colegas na universidade ou no trabalho, apenas por ser mulher?



Fonte: Autores.

Em relação ao *bullying* disfarçado de piada (Figura 9), mais da metade das respondentes (55,7%) já passaram por este tipo de situação, apenas por serem mulheres.





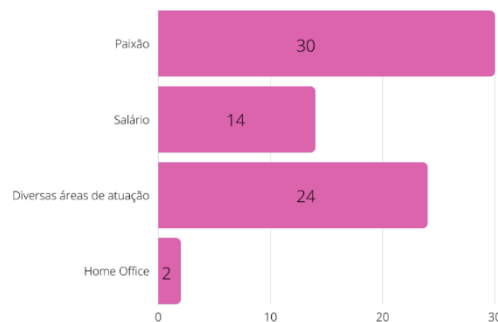
Figura 9: Já fizeram piadas ou comentários maldosos sobre você, por conta da sua escolha de carreira?



Fonte: Autores.

A Figura 10 representa os motivos das respondentes atuarem neste mercado, apesar de todos os desafios impostos.

Figura 10: O que te motiva a trabalhar nesta área?



Fonte: Autores.

Observa-se que, apesar de demandar um esforço diário, emocional, e até físico, muitas mulheres amam a tecnologia e estão nesta área por paixão (a maioria das respondentes), independentemente de como a sociedade irá julgá-las, ou o quão difícil este mercado pode ser.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar a participação das mulheres no segmento de TIC e formular uma visão crítica do cenário atual, destacando pontos em que a mulher, como profissional, pode ser desvalorizada quando comparada aos homens.

Em relação à pesquisa de campo, as respondentes destacaram que, no geral, sentem-se menos motivadas por saberem que recebem salários menores e que já sofreram algum tipo de *bullying* ou assédio no ambiente de trabalho ou universitário. Além disso, observou-se que, apesar de possuírem formação para ocupar posições de liderança, a maioria das entrevistadas ocupa cargos operacionais. Neste contexto, questiona-se: para as mulheres que estão entrando neste mercado e para aquelas que já estão inseridas, quais são as perspectivas, ciente das dificuldades para se manter nele?

Como oportunidade para trabalhos futuros, destaca-se que a questão de gênero deve ser melhor abordada, com temáticas correlatas: inclusão, assédio moral no trabalho, *bullying*, dentre outros, nos ambientes de TIC, de forma mais ampla.

Outra oportunidade, refere-se à necessidade de pesquisas, que evidenciem a representatividade feminina no ensino superior e no campo de trabalho, com vistas a incentivar o ingresso de mulheres na computação.

Para que tudo isso aconteça, é de extrema importância que haja uma ação conjunta entre sociedade, governo e empresas para mostrar que é possível se ter mulheres seguindo carreira na área tecnológica, seja programando, analisando ou gerenciando, em patamar de igualdade com os homens.





REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. **Educação profissional e relações de gênero: razões de escolha e a discriminação.** 2015, 111 f. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Acesso em 16 de maio de 2021.

COMPUTER WORLD, 2020, **Mercado de TI pode apresentar déficit de 290 mil profissionais em 2024.** Disponível em: <https://computerworld.com.br/carreira/mercado-de-ti-pode-apresentar-deficit-de-290-mil-profissionais-em-2024/#:~:text=Existem%20atualmente%20845%20mil%20empregos,est%C3%A1%20em%2070%20mil%20profissionais>. Acesso em 14 de abril de 2021.

COSTA, R. L. da; THEREZA Júnior, A. H.; GUINATI, D. G. D. S.; CASTRO SOUSA, S. de. Ações de extensão para integrar mulheres em vulnerabilidade social na área de tecnologias da informação e comunicação. **Revista UFG**, v. 19, p. 1-16, 2019.

DIOGO, M. F. **Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar: reflexões sobre a inserção de mulheres no seguimento de vigilância patrimonial privada.** Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2012.

FAGUNDES, D. **A influência do gênero sobre a trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de tecnologia da informação: Um relato a partir de suas histórias de vida.** 2017. TCC (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Curso de Administração. Florianópolis, 2017.

FÁTIMA SILVA, F. de; SOUZA SILVA, S. de; TEIXEIRA, M. B. M.; CANÇADO, L. R.; BRAGA, R. M. Mulheres executivas: desafios de uma diretora na gestão de uma universidade. **Revista eletrônica Ciências da Administração e Turismo**, v. 8, n. 1, 2020.

FERREIRA, N. **A mulher no mercado de tecnologia: conquistamos muito, mas ainda estamos longe do ideal.** 2015. Disponível em: <http://gizmodo.uol.com.br/especial-a-mulher-no-mercado-de-tecnologia/>. Acesso em 16 de maio de 2021.





GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, A. F. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. REGE Revista de Gestão, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005. Acesso em 30 de maio de 2021.

GUTIERREZ, R. M. V.; ALEXANDRE, P. V. M. **Complexo eletrônico: introdução ao software**. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 20, p. 3-76, 2004. Disponível em: https://www.bndes.gov.br/SitesBDNES/export/sites/default/bdnes_pt/Galerias/Arqui. Acesso em 15 de maio de 2021.

KANAN, L. A. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Organizações & Sociedade, v. 17, n. 53, p. 243-257, Salvador, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v17n53/01.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2021.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCKINSEY & COMPANY. **Women in the workplace 2015**. 2015. Disponível em: <http://wit.berkeley.edu/docs/Women-in-the-Workplace-2015.pdf>. Acesso 15 de maio de 2021.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Estudos Feministas, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010. Disponível em: http://www.insper.edu.br/site/default/files/2008_wpe125.pdf. Acesso em 30 de maio de 2021.

MAPA DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL. Instituto SEMESP, 10ª. ed., 2020. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Mapa-do-Ensino-Superior-2020-Instituto-Semesp.pdf> Acesso em ago. 2021.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v.1, n.1, p. 1-8, 2013. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2021.





REVELO. **Mulheres alavancam na área de tecnologia, mas diferença de salários aumenta, 2020.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/10/06/mulheres-avancam-na-area-de-tecnologia-mas-diferenca-de-salarios-aumenta.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso 20 de maio de 2021.

SCOTT, J. W. **Gênero: Uma categoria útil para análise histórica.** Cadernos de história UFPE p. 9-39, 1990. disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%A. Acessado em 15 de maio de 2021.

SOARES, T. A. **Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada.** Quím. Nova, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 281-285, Apr. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-40422001000200020&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 de maio de 2021.

TEIXEIRA, M. O. **Desigualdades Salariais Entre Homens E Mulheres A Partir De Uma Abordagem De Economistas Feministas.** 2008. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30952>. Acesso em 15 maio de 2021.

