



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

WENDNA MAYSE AMORIM CHAVES

**ONDE ESTÃO AS MULHERES NA TECNOLOGIA? TRAJETÓRIAS E DESAFIOS
EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA**

**CAMPINA GRANDE
2023**

WENDNA MAYSE AMORIM CHAVES

**ONDE ESTÃO AS MULHERES NA TECNOLOGIA? TRAJETÓRIAS E DESAFIOS
EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do curso de
Administração da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção de título de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ohana Trajano Barbosa.

**CAMPINA GRANDE
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C512o Chaves, Wendna Mayse Amorim.

Onde estão as mulheres na tecnologia? Trajetória e desafios em empresas de base tecnológica. [manuscrito] / Wendna Mayse Amorim Chaves. - 2023.

32 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Ohana Trajano Barbosa, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Mulheres na tecnologia. 2. Empresas de base tecnológica. 3. Dificuldades e desafios. 4. Desigualdade de gênero. I. Título

21. ed. CDD 305.4

WENDNA MAYSE AMORIM CHAVES

ONDE ESTÃO AS MULHERES NA TECNOLOGIA? TRAJETÓRIAS E DESAFIOS EM
EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento do curso de
Administração da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção de título de Bacharel em
Administração.

Aprovada em: 27/11/2023.

BANCA EXAMINADORA

Ohana Trajano Barbosa

Profa. Dra. Ohana Trajano Barbosa (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Sibele Thaise Viana Guimarães

Profa. Dra. Sibele Thaise Viana Guimarães
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Viviane Barreto Motta Nogueira

Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Mulheres e homens em cargos de liderança.....	12
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Tópicos por tema, as respectivas perguntas e autores.....	16
Quadro 2 – Caracterização das informantes da pesquisa.....	18
Quadro 3 – Formação acadêmica das participantes.....	18
Quadro 4 – Cargos das participantes.....	23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C&T	Ciência e Tecnologia
EBT	Empresas de Base Tecnológica
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEC	Ministério de Educação e Cultura
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEMESP	Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação
SOFTEX	Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática)
TI	Tecnologia da Informação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 A inclusão da mulher no mercado de trabalho e no meio acadêmico.....	9
2.2 Desigualdade de gênero e mercado de trabalho.....	11
2.3 Empresas de Base Tecnológica (EBT's) e os desafios da atuação feminina.....	14
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	15
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	17
4.1 Perfil das informantes.....	17
4.2 Desigualdade de gênero.....	20
4.3 Oportunidades profissionais	21
4.4 Desafios Profissionais.....	24
4.5 Conselhos dados pelas entrevistadas.....	25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS	26
APÊNDICE I– QUESTIONÁRIO – PESQUISA QUALITATIVA.....	30
APÊNDICE II – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS.....	32

ONDE ESTÃO AS MULHERES NA TECNOLOGIA? TRAJETÓRIAS E DESAFIOS EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

WHERE ARE THE WOMEN IN TECHNOLOGY? TRAJECTORIES AND CHALLENGES IN TECHNOLOGICAL-BASED COMPANIES

Wendna Mayse Amorim Chaves¹
Ohana Trajano Barbosa²

RESUMO

As mulheres acompanharam a evolução das esferas do trabalho em desvantagem, mas isso não impediu que elas inscrevessem sua trajetória profissional na História. Ao longo do tempo, as elas foram conquistando direitos que as trouxeram para áreas tidas como exclusivamente do universo masculino, principalmente aquelas voltadas para a produção do conhecimento científico validado. Embora a participação das mulheres na área de TI ainda enfrente disparidades quanto a questão de gênero, elas vêm avançando nos últimos anos e, cada vez mais, têm garantido o seu espaço de trabalho na tecnologia. Assim, este estudo tem por objetivo analisar as experiências e desafios que as mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica, situadas na cidade de Campina Grande – PB. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa de caráter qualitativo por meio de seis entrevistas semiestruturadas com mulheres da área.

A literatura aponta os principais indicativos referentes a baixa participação feminina em EBT's (Empresas de Base Tecnológica), contudo, os estudos direcionados à temática ainda são incipientes, sendo necessário compreender as dificuldades e desafios que se atravessam nas trajetórias de mulheres que buscam investir a carreira profissional na área. Assim, este estudo, de abordagem qualitativa, conduzido por meio de seis entrevistas semiestruturadas com mulheres que atuam profissionalmente em empresas de base tecnológicas situadas na cidade de Campina Grande -PB, teve como objetivo analisar as experiências e desafios que as mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica. Os resultados apontam que as mulheres se deparam com desafios na área, precisando buscar validação e aprovação, em alguns casos, para garantir sua permanência, bem como identificam a área de TI como um ambiente hostil e predominantemente masculino. As informações coletadas ajudam a compreender a busca pela tecnologia como carreira profissional, as barreiras enfrentadas e as estratégias de superação de barreiras.

Palavras-chave: Mulheres na tecnologia. Empresas de base tecnológica. Dificuldades e desafios. Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

Women followed the evolution of work spheres at a disadvantage, but this did not prevent them from inscribing their professional careers in History. Over time, they gained rights that brought them to areas considered exclusively for the male universe, mainly those focused on the production of validated scientific knowledge. Although women's participation in the IT

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus I. Graduada em História pela Universidade Federal de Campina Grande (2018). E-mail: mayse.amorim@gmail.com

² Professora da Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: ohana@servidor.uepb.edu.br.

area still faces disparities in terms of gender, they have been advancing in recent years and, increasingly, have secured their workspace in technology. Therefore, this study aims to analyze the experiences and challenges that women face when working in technology-based companies, located in the city of Campina Grande – PB. To this end, qualitative research was conducted through six semi-structured interviews with women in the area.

The literature points out the main indicators regarding low female participation in EBT's (Technology-Based Companies), however, studies focused on the topic are still incipient, and it is necessary to understand the difficulties and challenges that face the trajectories of women who seek to invest in their careers. professional in the field. Thus, this study, with a qualitative approach, conducted through six semi-structured interviews with women who work professionally in technology-based companies located in the city of Campina Grande -PB, aimed to analyze the experiences and challenges that women face when working in technology-based companies. The results indicate that women face challenges in the area, needing to seek validation and approval, in some cases, to guarantee their permanence, as well as identifying the IT area as a hostile and predominantly male environment. The information collected helps to understand the search for technology as a professional career, the barriers faced and strategies for overcoming barriers.

Keywords: Women in technology. Technology-based companies. Difficulties and challenges. Gender equality.

1 INTRODUÇÃO

É notório que mulheres tem ocupado cada vez mais o mercado de trabalho, como reflexo de mudanças sociais conquistadas pela ampliação dos direitos femininos. Contudo, ainda é possível encontrar barreiras que dificultam o caminho percorrido por mulheres quanto à ascensão profissional.

Olhando para o contexto histórico em que as questões de gênero estão situadas, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de forma gradual e, sobretudo, em ocupações culturalmente associadas as mulheres como atividades domésticas, do campo e do comércio, consideradas inferiores quanto ao valor econômico que representam na sociedade capitalista.

Com o advento da Revolução Industrial no século XVIII e as mudanças estruturais na organização do trabalho, decorrente da necessidade de produção em larga escala, mulheres passaram a ocupar um lugar essencial nesse cenário, principalmente pelo baixo valor de seu trabalho, considerado barato e com pouca qualificação. Outro fato histórico que contribuiu para o aumento de postos de trabalho feminino foi a Primeira Guerra Mundial que, com a escassez de mão de obra masculina, encontrou na força de trabalho feminina a manutenção da economia dos países envolvidos no conflito.

Para Antunes (2000), na perspectiva do capitalismo contemporâneo viu-se efetivada uma expansão do trabalho assalariado e a heterogeneização do trabalho a partir de uma maior inserção do público feminino no mundo do trabalho, contudo, as mudanças ocasionaram, em certa medida, o crescimento de postos de trabalho precarizado.

Apesar das questões sociais e culturais atreladas às trajetórias das mulheres, verifica-se que sua inserção como força de trabalho vem crescendo de forma expressiva. No entanto, áreas como a de Tecnologia da Informação, expansivas nas últimas décadas, ainda contam com poucas mulheres em atuação, principalmente em cargos de liderança. Em Campina Grande – PB, local onde essa pesquisa se insere, há um crescimento considerável da

área, em virtude da produção tecnológica da região e da presença de instituições de ensino com cursos na área da Tecnologia, facilitando a busca por oportunidades entre os profissionais que disputam atuação na área. É nesse contexto que o público-alvo dessa pesquisa está situado.

A separabilidade entre os gêneros feminino e masculino em relação a realização de determinadas atividades remuneradas estreitam os caminhos percorridos pelas mulheres no mercado de trabalho, facilitando sua entrada em algumas áreas e criando barreiras em outras. Nesse contexto, em que homens assumem a chefia em determinadas áreas e mulheres ocupam posições menores no mercado, a desigualdade de gênero se estende para o mundo organizacional, observando-se maiores dificuldades para mulheres que almejam ocupar cargos em áreas universalmente masculinas. (Cappelle; Melo; Souza, 2013).

Além das dificuldades encontradas no mercado de trabalho, outro fator que impacta a aderência de mulheres no setor tecnológico é o educacional, já que os cursos relacionados à área de Ciência e Tecnologia possuem, em sua maioria, turmas predominantemente formadas pelo gênero masculino, o que pode facilitar o distanciamento de mulheres da área.

Nesse contexto, o presente trabalho se insere na perspectiva de gênero e organizações, visando analisar a participação de mulheres na área, as possibilidades e desafios que envolvem a inserção do público feminino em cargos na área tecnológica.

A partir da crescente discussão a respeito da pouca presença feminina na área de TI, emerge o seguinte questionamento de pesquisa: “Que experiências e desafios as mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica, situadas na cidade de Campina Grande - PB?”

Para o desenvolvimento deste trabalho, o objetivo geral buscou analisar as experiências e desafios que as mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica, situadas na cidade de Campina Grande – PB e os objetivos específicos procurou resgatar a teoria que trata dos avanços da atuação feminina nas organizações; identificar as dificuldades vivenciadas por mulheres que atuam na área de Tecnologia da Informação e, por fim, verificar como as barreiras foram enfrentadas e superadas pelas mulheres em suas trajetórias profissionais na área de TI.

Diante do exposto, a presente pesquisa justifica-se pela sua relevância ao evidenciar os desafios enfrentados pelas mulheres que empreendem suas carreiras na área de tecnologia, sendo esta historicamente constituída pela presença masculina.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico está presente o resumo da literatura em que essa pesquisa foi fundamentada, dividido em quatro seções. A primeira apresenta a discussão sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho e no meio acadêmico. A segunda, expõe as desigualdades de gênero percebidas no espaço profissional. A terceira, descreve as empresas de base tecnológica (EBTs). Por fim, a quarta seção, apresenta as dificuldades encontradas pelas mulheres na área de TI.

2.1 A inclusão da mulher no mercado de trabalho e no meio acadêmico

A inclusão das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é recente. Apesar de já haver um longo caminho de abertura para o público feminino ao longo dos anos, as desigualdades de gênero ainda persistem como uma barreira a ascensão profissional de mulheres, principalmente em áreas dominadas pelo público masculino.

De fato, é possível observar o crescimento das taxas de atividade feminina no mercado de trabalho, compondo os quadros da população economicamente ativa. Esse aumento é resultado das mudanças sociais e culturais que alteram os comportamentos dos sujeitos sociais

envolvidos na luta por ampliação de direitos e abertura de espaços de atuação feminina. De acordo com dados do IBGE (2019) no Relatório de Indicadores Social das mulheres no Brasil, o percentual de mulheres com participação em cargos gerenciais era de 34,7%, enquanto a de homens em cargos de liderança representou 65,3%, dados que revelam as disparidades nos papéis de gênero quanto a atuação em cargos de liderança.

De acordo com Pena (1981), a participação das mulheres nas indústrias no século XX, no Brasil, se deu de forma crescente e estavam direcionadas ao processo produtivo, tendo em vista que as primeiras fábricas instaladas no país utilizavam técnicas rudimentares, sem a necessidade de mão de obra qualificada. Além disso, o que era produzido nessas indústrias já fazia parte do cotidiano feminino, como costuras, bordados, colagens etc., sendo, de certa forma, um trabalho culturalmente realizado por mulheres e que foi expandido para suprir as demandas do processo fabril.

Com o avanço tecnológico e as transformações sociais, a necessidade de mão de obra qualificada tornou-se latente e a inserção do público feminino no universo acadêmico começou a ganhar espaço. É nesse cenário que as mulheres passam a atuar de forma ampla em várias áreas do mercado de trabalho, ganhando visibilidade.

No Brasil, as instituições de ensino superior dilataram as desigualdades de gênero, evidenciando a construção de gênero para as determinadas áreas do conhecimento. Isso pode ser observado com mais clareza nas áreas das Ciências Exatas, onde os cursos como Computação e Engenharia são marcados predominantemente pelo público masculino, sendo os cursos de Licenciatura e áreas da saúde absorvidos pelo público feminino, já que se configuram como áreas comuns aos cuidados das mulheres. Os dados da SEMESP³ (2020), apontam que as áreas com maior percentual de mulheres são Educação (72,3%) e Saúde (71,2%), sendo os cursos da STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, em português) com maior percentual de homens matriculados.

O movimento feminista alcançou o universo acadêmico com o objetivo de ampliar as áreas de atuação das mulheres e desmontar as desigualdades de gênero presentes nesse espaço, lutando contra o modelo convencional de educação, que relegava as mulheres lugares pouco agregadores do ponto de vista profissional (Batista; Moreira; Oliveira, 2018).

Na perspectiva de Baylão e Schettino (2014, p. 2):

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias.

A inserção do grupo feminino nos postos de trabalhos reflete não só a carência por mão de obra barata, como também a facilidade observada em disciplinar corpos que já eram, historicamente, controlados pelo julgo masculino.

As dificuldades das mulheres em ocupar melhores cargos eram atravessadas pelas barreiras acadêmicas em adentrar nos cursos cuja esfera masculina predominava. Sendo assim, para estrear em melhores cargos era preciso vencer a segregação ocupacional e acadêmicas de gênero. As diferenças de gênero acabam interferindo na inserção da mulher em algumas categorias laborais e dificultam a ascensão do público feminino em cargos de destaque (Olinto, 2012).

³ Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação, é a unidade do MEC responsável por planejar, coordenar e orientar a formulação e a implementação de programas e políticas educacionais, por meio de apoio técnico e financeiro aos entes federados.

Essas dificuldades são mais bem percebidas em áreas do conhecimento onde há pouca presença de mulheres, a exemplo de empresas de base tecnológica, em que a maioria das mulheres atuantes estão em cargos operacionais (Maia, 2016).

O espaço acadêmico como propulsor do conhecimento possui importância quanto a disseminação e aprofundamento da temática da atuação feminina no mercado de trabalho. Como um lugar de formação, as mulheres ainda sentem que o ambiente acadêmico precisa avançar no tocante ao fomento da atuação feminina em espaços tidos como majoritariamente masculino, como é o caso das empresas de base tecnológica e dos cursos nas áreas de STEM.

Os aspectos socioculturais presentes nos ambientes nos quais as mulheres pertencem ocasionam as dificuldades enfrentadas por elas no âmbito acadêmico e na carreira profissional feminina. Rosa e Quirino (2016, p. 52) apontam que, em relação as dificuldades pleiteadas pelas mulheres, são os “comportamentos culturalmente enraizados que prejudicam as mulheres no âmbito acadêmico”.

O reduzido número de mulheres em cursos na área de Tecnologia tem chamado a atenção de estudiosos, que buscam entender os principais desafios enfrentados por mulheres que se dispõem a estudar os diversos cursos da área. Dentro desse contexto, destacam-se autores que abordam o tema, trazendo à tona diferentes perspectivas. Uma pesquisa publicada no Jornal da USP em 2018, aponta que o número de mulheres estudando na área tem diminuído a cada ano. De acordo com o estudo, até a década de 1970, cerca de 70% do curso de Ciência da Computação era ocupado por mulheres e que, até o momento da publicação da pesquisa, esse número não passava de 15%. Um dos principais fatores que influenciam a evasão feminina na área é a falta de estímulo nas carreiras em tecnologia.

2.2 Desigualdade de gênero e mercado de trabalho

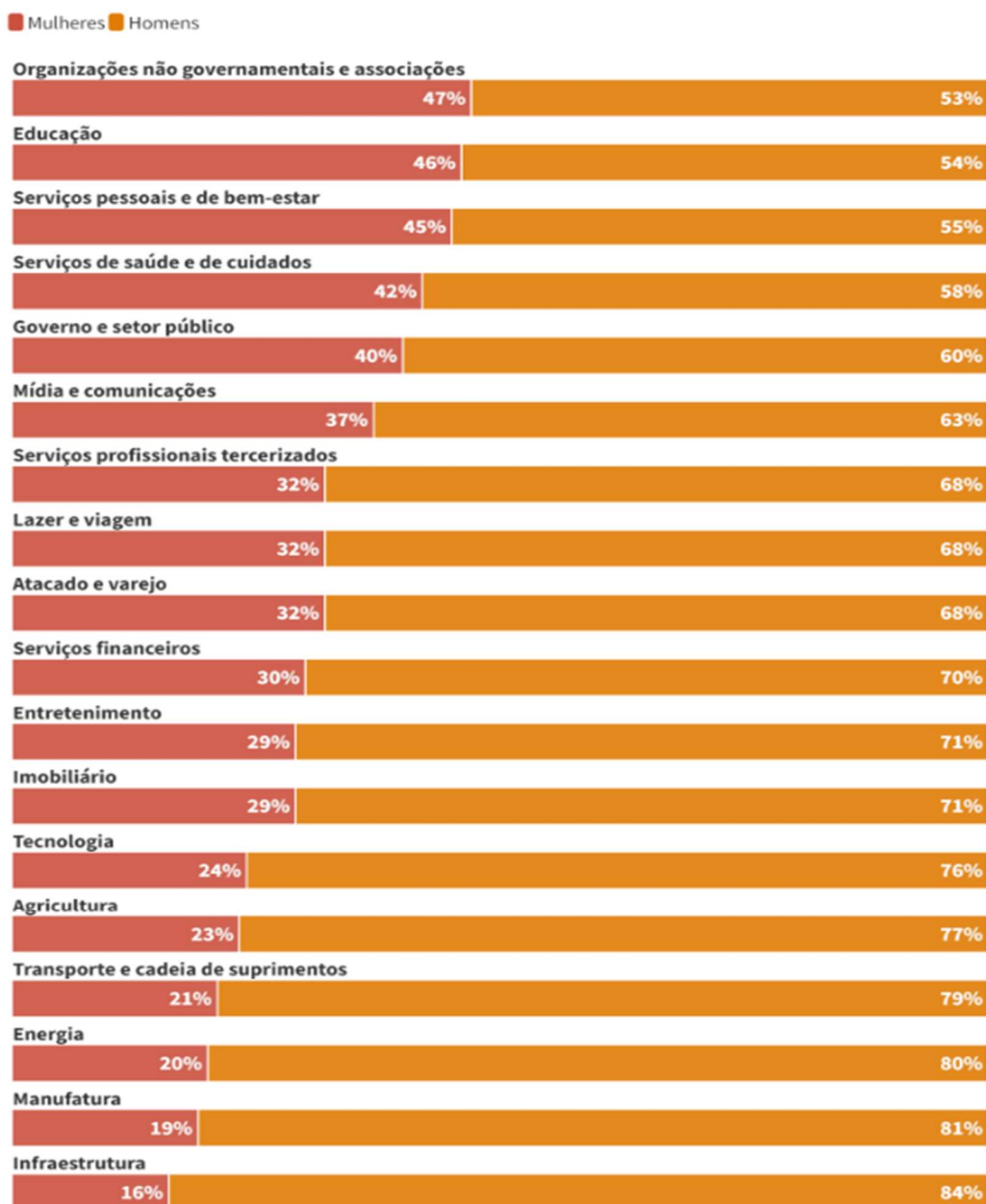
A ideia de fragilidade feminina serviu para validar o discurso que alicerçou, durante décadas, as desigualdades entre os gêneros. Sabe-se que, culturalmente, as diferenças de gênero são reforçadas através de estereótipos que definem atribuições propriamente femininas e masculinas, fixando o que é trabalho para cada gênero. Aos homens atribuía-se a razão, a força, a produção, a decisão; às mulheres, o sentimento, as emoções, o cuidado (Perrot, 1988).

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2022) as mulheres ocupam um terço dos cargos de liderança no mundo e, em setores de tecnologia, chegam a ocupar 24% dos cargos de liderança, apresentando maior participação em área de Saúde e Bem-estar e Educação, conforme figura 1:

Figura 1: Mulheres e homens em cargos de liderança

MULHERES E HOMENS EM CARGOS DE LIDERANÇA

Participação global em diferentes setores



Fonte: Fórum Econômico Mundial, “Relatório Global sobre Desigualdade de Gênero”, 2022.

De acordo com o estudo acima, os dados referentes à diferença geral de gênero no Brasil chegaram a 69,6% em 2022, revelando que a paridade entre os gêneros ainda está longe de ser alcançada. Embora exista a presença de mulheres em várias áreas do trabalho, o estudo evidencia a percepção de Bruschini (2007), sobre trabalho e gênero no Brasil, ressaltando que a escassez pode agravar a baixa representação feminina em postos elevados.

Os trabalhos de Cappelle *et al.* (2006), Iata (2020), Baylão (2014) e Santos e Antunes (2013), indicam a existência de preconceitos, desigualdade e discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, enfrentando disparidade salarial, jornadas de trabalhos extensas (levando-se em consideração as tarefas domésticas como cuidados com a casa e com os filhos) e a segregação ocupacional. Quanto a este ponto – segregação ocupacional – mulheres demoram mais tempo para serem inseridas no mundo do trabalho, sendo recompensadas de maneira desigual em relação aos homens (Silveira; Leão, 2020).

Por segregação entende-se a concentração de determinados grupos em ocupações específicas, cultural e socialmente determinadas pelo viés de gênero, estabelecendo papéis masculinos e femininos no mundo do trabalho. Isso pode ser percebido pela maior presença de mulheres em atividades voltadas para área de saúde e bem-estar, educação e trabalhos domésticos, enquanto aos homens ficam destinados os trabalhos na área da indústria, engenharia e tecnologia (Almeida, 2019).

O conceito de gênero pode ser entendido como a classificação de valores e normas atribuídos a distinção dos papéis sociais entre feminino e masculino (Borges, 2007). No âmbito das organizações, essa distinção pode ser atenuada através das funções conferidas a homens e mulheres dentro de suas ocupações.

A desigualdade entre os gêneros está assentada na cultura, tendo início no âmbito doméstico, na escola, na religião e nas relações de trabalho, favorecendo o masculino e inferiorizando o feminino. Para Beauvoir (2009) as desigualdades entre homens e mulheres está circunscrita nas relações de poder, de modo que, hierarquicamente, a oposição entre cultura/natureza favorece o masculino, colocando a cultura/masculino no viés de superioridade e a natureza/feminino numa posição de inferioridade.

Dentre as desigualdades de gênero, a disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda não foi superada. De acordo com dados do IBGE, em 2021 a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função foi de 22%, denunciando que, apesar de todos os avanços nos últimos anos, as mulheres ainda permanecem em desvantagens quando o assunto é paridade salarial. As diferenças salariais entre homens e mulheres é justificada pela segregação ocupacional, considerando o fato de que homens ocupam melhores posições no mercado, sendo estas as que melhor remuneram, enquanto mulheres tem maior projeção no setor de serviços, ocupando cargos com menores remuneração.

Em 2019, a Softex⁴ lançou a primeira edição do estudo “Mulheres na TI – Atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em Tecnologia da Informação”. Para verificar as tendências por gênero e a atuação feminina no mercado de TI, a associação utilizou os dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), seguindo uma sequência lógica para avaliar os grupos que atuam em setores econômicos tipicamente de TI e grupos atuantes em setores que não são considerados tipicamente de TI. O estudo demonstra que, ao longo do período de 2007 a 2017, o número de mulheres ocupando postos de trabalho em setores econômicos tipicamente de TI, diminuiu em torno de 20%, enquanto a quantidade de homens dobrou no mesmo período.

A pesquisa da Softex (2019) revela, ainda, que a diferença na remuneração por gênero coloca as mulheres em desvantagens, apontando uma diferença salarial de 11,05% entre 2007 e 2017. A segmentação do mercado em relação ao gênero, contribui para a desigualdade remuneratória, distanciando as mulheres de terem acesso a melhores salários, somando-se a isso a divisão sexual laboral, delegando as mulheres os afazeres domésticos e o trabalho de cuidado, o que impacta o ingresso do grupo feminino no mercado de trabalho e no crescimento profissional (Rodrigues, 2023).

Essa realidade reflete o distanciamento da sociedade em relação ao alcance da ODS 5 (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável), que aponta a desigualdade de gênero um caminho a ser superado. Dentre as nove metas das quais o ODS 5 se debruça, os temas referentes ao empoderamento feminino, fim da discriminação contra mulheres, igualdade de oportunidades

⁴ Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro é uma organização Social e Civil de Interesse Público (OSCIP) que, desde 1996, desenvolve melhorias da competitividade da Indústria Brasileira de Software, Serviços de TI e Comunicações.
Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wpcontent/uploads/2019/05/mulheres_na_ti.pdf> Acesso em: 20 de Nov de 2023.

para liderança e direitos iguais aos recursos econômicos são protagonistas, evidenciando a necessidade de combate às desigualdades de gênero.

Quanto ao conceito de divisão sexual do trabalho, Hirata e Kérgeat (2007), postula outros conceitos, a saber: a segregação horizontal e vertical e os fenômenos do teto de vidro e do labirinto de cristal. Lima (2013), evidencia o conceito de labirinto de cristal como uma forma de segregação das mulheres, já que estas ocupam em menor número a área das ciências exatas e do conhecimento. Já a segregação vertical e o fenômeno do teto de vidro, caracterizam as dificuldades que as mulheres enfrentam para ascender profissionalmente, segundo os estudos de Rezende (2018).

O labirinto de cristal está voltado para a exclusão das mulheres em determinadas áreas do conhecimento, traduzindo-se numa barreira invisível para consolidação feminina nas áreas científicas, bem como o teto de vidro, expõe a disparidade no número de mulheres ocupando cargos de decisão, representando, também, um obstáculo invisível, ressaltando que a produtividade resultante do trabalho feminino é inferior a capacidade de produção dos homens. (Rezende, 2018). Tais aspectos confirmam que os fatores socioculturais, relacionados ao gênero, dificulta a carreira feminina.

2.3 Empresas de Base Tecnológica (EBT's) e os desafios da atuação feminina

Empresas de Base Tecnológica são empresas que atuam no campo da tecnologia da informação e são caracterizadas por seu alto grau de transformação, uma vez que o setor passa por transformações constantes ocasionadas pela evolução tecnológica. O uso do conhecimento científico e tecnológico nessas empresas é uma condição necessária para garantir a inovação e gerar competitividade, desempenhando o desenvolvimento socioeconômico das regiões onde atuam.

Segundo Barquette (2000), empresas de base tecnológica são importantes para a expansão dos setores industrial, produzindo pesquisas avançadas que transformam o comportamento da sociedade, gerando empregos, renda, concorrência e competitividade. De acordo com Rocha (2008) o cenário em que essas empresas estão inseridas são mercados pela presença do público masculino, em que as mulheres encontram dificuldades em ter acesso aos níveis organizacionais estratégicos.

As mulheres que atuam em empresas do setor de tecnologia tendem a ocupar cargos operacionais e, uma das consequências disso, está nos pressupostos em que a cultura organizacional se estrutura, pautadas por visão de mundo do âmbito do universo masculino. (Andrade, 2009).

Como aponta Carvalho (2016, p.33) os “fatores culturais derivados do patriarcalismo naturalizaram na sociedade concepções acerca do homem e da mulher e os situou numa condição oposta e não complementar [...]”. Essa concepção enraizada na sociedade endossa as desigualdades de gênero e reforça as dificuldades encontradas por mulheres em ocupar espaços que, até então, são resguardados ao campo masculino.

Os estudos voltados para a análise da participação feminina no mercado de trabalho têm evidenciado as dificuldades enfrentadas pelas mulheres há décadas. Apesar dos avanços dos últimos anos e da crescente atuação feminina nos diversos postos de trabalho, ainda é possível perceber as dificuldades enfrentadas por mulheres quando o mundo corporativo é o assunto. Na percepção de Teixeira (2021) em seu trabalho sobre a participação da mulher em uma empresa de tecnologia da informação, a autora conclui que, dentre as dificuldades vivenciadas pelas mulheres, destacam-se: disparidade salarial, assédio moral ou sexual, falta de oportunidade e ambiente predominantemente masculino.

Machado (2020) em sua pesquisa sobre a questão de gênero na área de tecnologia e informação, buscando identificar os desafios profissionais enfrentados por mulheres na região

de Florianópolis, aponta o preconceito como o principal fator de afastamento dos interesses das mulheres em ingressar ou se manter na área, bem como a falta de representatividade e redes de apoio. A autora, ao analisar a percepção dos homens sobre a atuação do gênero feminino no mercado de trabalho, infere que a carência de mulheres atuando em TI, ajuda a reduzir as chances de assumirem cargos mais elevados e que apenas 19% dos entrevistados reconhecem que as mulheres enfrentam ambientes hostis quanto à discriminação e o assédio, evidenciando, assim, os desafios para a equidade de gênero.

A insegurança pode ser apontada como um fator que dificulta a permanência ou o interesse de mulheres na área de TI. Por ser um ambiente mapeado pelos homens, a baixa atuação de mulheres na área é evidenciada, também pelo descrédito atribuído a capacidade feminina. Por este motivo, as mulheres são subaproveitadas em algumas tarefas, executando atividades rotineiras simples, sendo assim desacreditadas de sua capacidade de elaboração, criação, inovação e entrega de resultados satisfatórios na área, precisando, em alguns casos, que seu trabalho seja supervisionado e validado por um homem, considerando que este seja mais apto para avaliar se o trabalho realizado está em conformidade.

Segundo Wajcman (2012) citada por Visentini *et al.* (2021) a segregação de tarefas no ambiente laboral enquadra as mulheres em trabalhos denominados operacionais (analistas de sistemas, líderes e gerentes de equipes) enquanto os homens se concentram em atividades de maior complexidade e dificuldade (programação, bancos de dados, redes).

As dificuldades das mulheres na área de TI não se limitam ao campo profissional, sendo possível identificar os gargalos impostos pelo âmbito acadêmico. A evidência do homem como principal figura atuante na tecnologia contribui para a evasão de mulheres nos cursos da área de Ciência e Tecnologia (C&T), considerando a falta de apoio e de interesse em inserir mulheres em grupos de estudos. Segundo os estudos de Visentini *et al.* (2021), a discriminação de gênero dentro dos cursos na área de Ciência e Tecnologia (C&T) afasta das mulheres a possibilidade de aprenderem mais e, assim, ter acesso a uma formação mais qualificada. Essas evidências serão percebidas no tópico que analisa as entrevistas realizadas com as participantes convidadas a contribuir com esta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia da pesquisa serve como direcionamento dado as informações obtidas por meio das coletas realizadas. Segundo Silva e Menezes (2001, p. 3): “nesta etapa você irá definir onde e como será realizada a pesquisa. Definirá o tipo de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados e a forma como pretende tabular e analisar seus dados”.

Em vista disso, a presente pesquisa possui caráter qualitativo, permitindo estruturar o perfil das respondentes e analisar os dados de forma detalhada, quanto as experiências e desafios que as mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica. O processo de coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, permitindo, assim, a captação de significados, sentimentos e experiências reais vivenciadas por cada entrevistada.

De acordo com Leitão (2009), as entrevistas são instrumentos valiosos para a análise qualitativa, permitindo que o entrevistador possa realizar um levantamento detalhado das questões que pretende abordar, principalmente podendo capturar fenômenos que a observação direta não permite, como exemplo as experiências e expectativas individuais de cada participante.

A pesquisa qualitativa permite estabelecer os fatores que envolve determinados fenômenos, pois aprofunda a realidade das interpretações do objeto de estudo e amplia a compreensão das experiências vividas pelos entrevistados (Camara, 2013). De acordo com Gaskell (2003, p. 65), o objetivo da pesquisa qualitativa delinea-se a partir da “compreensão

detalhada das crenças, atitudes, valores e motivação, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos”.

A abordagem adotada foi descritiva, tendo em vista que se objetiva analisar os desafios profissionais enfrentados por mulheres que atuam em empresas de base tecnológica situadas na cidade de Campina Grande - PB, onde foi averiguada a coleta de dados realizada, assim identificando e esclarecendo a problematização, (Heerdt; Leonel, 2006).

Em vista disso, a técnica metodológica utilizada se deu por meio da análise de conteúdo (AC), buscando compreender as características e estruturas por trás das mensagens emitidas pelos respondentes. Para Bardin (2011, p. 47), a análise de conteúdo refere-se a

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Portanto, as referências bibliográficas utilizadas foram valiosas para a elaboração desse trabalho, todavia, Machado (2020), Iata (2020), Teixeira (2021), Olinto (2011), Rosa e Quirino (2016), dentre outras, foram preponderantes para a elaboração do roteiro de entrevista, dividido em quatro tópicos temáticos, em destaque, no Quadro 1.

Quadro 1 – Tópicos por tema, respectivas perguntas e autores

Tópico temático 1 – Identificação do perfil das informantes		
1.	Qual seu nome completo, idade e o cargo que você ocupa?	Machado (2020); Iata (2020) e Teixeira (2021).
2.	Você possui formação na área de Tecnologia? Se sim, encontrou dificuldades durante o curso?	
3.	Há quanto tempo está nesse cargo?	
4.	O que a levou se interessar por essa área?	
Tópico temático 2 – Desigualdade de gênero		
5.	Você encontrou dificuldades para conseguir emprego/estágio?	Machado (2020); Iata (2020); Teixeira (2021); Olinto (2011) e Rosa e Quirino (2016).
6.	Em algum momento, a desigualdade entre os gêneros dificultou sua trajetória profissional?	
7.	Você acredita que homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades para ascender profissionalmente? Comente.	
Tópico temático 3 – Oportunidade profissionais		
8.	Na empresa onde você trabalha o plano de cargos e salários é o mesmo para homens e mulheres?	Machado (2020); Iata (2020); Teixeira (2021); Carvalho (2016); Baylão (2014) e Santos e Antunes (2013).
9.	Fale sobre sua trajetória profissional até ocupar a posição atual.	

Tópico temático 4 – Desafios profissionais		
10.	Para você, quais são os desafios que as mulheres enfrentam ao ocupar cargos na área de TI?	Machado (2020); Iata (2020); Teixeira (2021) e Visentini et al. (2021).
11.	Você considera ter dupla ou tripla jornada de trabalho/responsabilidades? Se sim, em alguma medida isso dificulta a sua atuação profissional?	
12.	Quais foram as principais barreiras encontradas? Como as superou?	
13.	Que conselho você deixa para as mulheres que pretendem ingressar na área de TI?	

Fonte: Autora com base na literatura consultada (2023).

As entrevistas foram realizadas no período de 15 a 17 de outubro de 2023 nas modalidades online e presencial. As entrevistas realizadas de maneira online justificam-se pelas circunstâncias rotineiras das entrevistadas, em virtude da disponibilidade de tempo, tendo em vista que a maioria delas trabalham na modalidade *Home Office* e assim preferiram.

Para a condução das entrevistas, utilizou-se um roteiro de pesquisa previamente elaborado, com categorias construídas a partir da literatura consultada. A versão final do roteiro abrangeu: as características e identidade das entrevistadas (idade, formação e/ou atuação profissional e cidade onde reside); as principais dificuldades percebidas nas EBT's e no meio acadêmico, a desigualdade de gênero e as oportunidades e barreiras da área.

No início de cada entrevista, foi apresentado o objetivo do estudo, bem como a solicitação da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), onde estão pontuadas informações sobre a gravação da entrevista, transcrição, anonimato das participantes e confidencialidade dos dados, sendo analisados em caráter estritamente acadêmico. Ao todo, foram realizadas 6 entrevistas, sendo 3 presenciais e 3 online, totalizando 2 horas e 8 minutos de gravação.

Ao final, foi realizada a transcrição literal de todas elas. Após a transcrição, o texto foi enviado para as entrevistadas, para conferência e aprovação final. Com o intuito de garantir os procedimentos éticos mencionados no TCLE, as entrevistadas foram codificadas como “informantes”, de acordo com a ordem das entrevistas, para preservação da identidade e as empresas codificadas como “E” e a numeração seguindo a ordem das entrevistas. Em relação as empresas, das seis participantes, quatro atuam na mesma.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados coletados por meio das entrevistas com as participantes da pesquisa são apresentados, analisados e discutidos à luz do referencial teórico, abordando as dimensões da percepção da área acadêmica e profissional, as desigualdades de gênero, oportunidades e barreiras na área de TI.

4.1 Perfil das informantes

O perfil sociodemográfico e profissional das entrevistadas está disposto no quadro 2, contendo informações referentes a idade, estado civil, formação, cargo que ocupa, empresa e tempo de atuação na empresa.

Quadro 2 – Caracterização das informantes da pesquisa

Informante	Idade	Estado Civil	Formação	Profissão	Empresa	Tempo de atuação na empresa
Informante I	37	Solteira	Superior Completo	Analista de Sistemas	E1	2 anos e 8 meses
Informante II	28	Solteira	Superior Completo	Software Engineer Analyst	E1	3 anos
Informante III	24	Solteira	Superior Completo	Desenvolvedora de software	E1	2 anos
Informante IV	35	Solteira	Tecnólogo Incompleto	Técnica de Laboratório de Informática	E2	11 anos
Informante V	22	Solteira	Superior Incompleto	Desenvolvedora de softwares	E3	1 ano e 6 meses
Informante VI	33	Solteira	Superior Completo	Analista Júnior	E1	2 anos e 8 meses

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Quanto a formação acadêmica, as informantes que possuem o ensino superior completo não necessariamente são formadas na área de Tecnologia da Informação, embora elas estejam com o curso em andamento. Das seis entrevistadas, apenas duas possuem o curso superior em TI, três são formadas em cursos de outras áreas do conhecimento e quatro estão com a graduação em andamento. O quadro 3 a seguir ilustra a formação acadêmica das participantes.

Quadro 3 – Formação acadêmica das participantes

Informante	Formação anterior completa	Formação na área de TI
Informante I	Contabilidade	Análise e Desenvolvimento de Sistema
Informante II	História	Análise e Desenvolvimento de Sistema (em andamento)
Informante III	Não possui	Sistemas de Informação
Informante IV	Não possui	Telemática (em andamento)
Informante V	Não possui	Ciências da Computação (em andamento)
Informante VI	Meteorologia	Sistemas de Informação (em andamento)

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Com base no quadro 3 percebe-se que as informantes I, II e VI despertaram o interesse em estudar cursos da área de TI após o ingresso nas empresas de tecnologia, o que pode ser atestado na fala da Informante VI: “por ser formada na área de exatas eu consegui adentrar na

área de tecnologia e a partir daí busquei um curso pra me especializar”. (**Informante VI**). Quanto as informantes III, IV e V, cuja formação encontra-se em andamento, ingressaram primeiramente no curso e, em seguida, foram admitidas nas empresas em que trabalham.

O relato das entrevistadas aponta as percepções das informantes acerca a área da acadêmica e das dificuldades enfrentadas na formação. De acordo com Olinto (2011), as diferenças entre os gêneros interfeririam na inserção da mulher em categorias laborais cujo conhecimento científico e acadêmico se apresentavam como uma ponte para a trajetória profissional. As falas seguintes demonstram como é, enquanto mulher, estar inserida num ambiente constituído pelo masculino e as dificuldades enfrentadas por elas:

[...] em relação a participar de grupos específicos na faculdade na área de TI, sempre vai ter mais homens do que mulheres, pelos menos na faculdade que eu tava cursando. Então, era mais fácil entre eles criarem grupos, assim, quando era trabalho e era mais difícil pras mulheres terem um grupo também, geralmente os homens eles têm uma competição mais forte entre eles, né? Então acaba sempre criando um clima em sala de aula em relação a isso (**Informante III**).

Um dos principais fatores que influenciam a evasão feminina na área é a falta de estímulo nas carreiras em tecnologia. Os fatores sociais e culturais se comportam como os principais impedimentos do desenvolvimento feminino no setor já que, desde pequenas, não são estimuladas à ciência, à tecnologia e à inovação. Os obstáculos persistem de modo a dificultar a permanências de mulheres nos cursos de C&T, o que pode ser evidenciado no trecho acima, onde as mulheres encontram barreiras de socialização dentro das turmas.

O preconceito e discriminação é visível pelo comportamento de grupos em que as mulheres são excluídas, evidenciada pela formação de grupos tipicamente masculinos, para compartilhamento do saber acadêmico. Além disso, evidenciando a percepção acerca do âmbito acadêmico, a informante II revela que

[...] as opções que tinham pra mim era engenharia e eu achava que não daria conta por vim de humanas ou Telemática que é um curso tecnólogo, ele tem uma duração menor de 3 anos e ele é bem abrangente, ele envolve questão de redes, questão de programação e questão de eletrônica. E aí dentro dessas três áreas do curso acabou chamando minha atenção a parte de programação (**Informante II**).

O trecho abrange as dificuldades ao escolher uma profissão dominada por homens, principalmente no meio acadêmico. A insegurança em “achar que não daria conta” reforça o conceito de labirinto de cristal apontado por Lima (2013), voltado para a exclusão das mulheres em determinadas áreas do conhecimento.

Ainda nessa perspectiva, o trecho abaixo aponta como a organização das mulheres no âmbito acadêmico, com ênfase na permanência nos cursos de C&T, constroem um ambiente mais colaborativo, visando o crescimento e o empoderamento delas na área a partir de um projeto⁵ criado por mulheres com o intuito de atrair o público feminino para os cursos de C&T, bem como criar possibilidades de crescimento e identificação dentro da área. Ao ser questionada sobre o projeto e como ele têm ajudado mulheres nos cursos da área, a informante III relata:

O Projeto ABC surgiu com a intenção de acolher as meninas que estavam na faculdade, que faziam Sistema de Informações e também de trazer mais mulheres pra nossa área. Ele nasceu com esse intuito, hoje em dia tem o mesmo intuito e há várias dinâmicas, palestras, a gente promove eventos para mulheres e feitos por mulheres. Então, quando acontece uma reunião do Projeto ABC ou um evento a gente deixa claro: “isso é para mulheres”. Só por esse fato, isso agrega um pouco mais de

⁵ Para preservar as informações fornecidas, o projeto mencionado pela informante será codificado como “Projeto ABC”.

confiança, de conforto, para que aquelas mulheres que estão isoladas, porque você entra numa sala de Sistemas de Informações é fácil ver trinta homens e duas mulheres ou vinte homens e uma mulher na sala. Então, elas não conseguem conversar entre si e ter uma companhia ali, pra poder apoiar uma a outra. Então, quando tem um evento, quando tem uma reunião do Projeto ABC, as meninas, as mulheres estão lá conversando sobre a área, desabafando sobre o que acontece dentro da sala de aula, porque também tem muita coisa que elas já contaram de o professor não escutar o que a menina tava falando, mas um menino foi lá e falou a mesma coisa e ele levou crédito por isso. Então, assim, é um momento de fala, de escuta pras mulheres se apoiarem e também fazer um *networking* ali, porque muitas também já trabalham na área e conseguem indicar, conseguem conversar, conseguem dar dicas. Outra pessoa que está num módulo mais avançado da faculdade consegue ajudar quem está iniciando, então é uma rede de apoio que o Projeto ABC proporciona pra quem entra na faculdade (**Informante III**).

O descrédito depositado nas estudantes pelos professores e colegas configuram fatores de desistência ou frustração já que, em alguns casos, as estudantes são invalidadas do ponto de vista do conhecimento, sendo o saber científico destinado aos homens e não às mulheres. Além disso, demonstra o grau de organização das mulheres no ambiente acadêmico como forma de ampliar a rede de apoio e expandir a permanência nesses espaços.

4.2 Desigualdade de gênero

Quanto a desigualdade de gênero percebidas pelas entrevistadas, infere-se que, quanto à experiência delas, a desigualdade entre os gêneros não se colocou como uma barreira para a inserção na área de TI, embora a literatura estudada aponte que a existência de desigualdade de gênero ainda seja latente nesse setor, explanando o preconceito e a segregação ocupacional que as mulheres enfrentam, conforme apontam os estudos de Cappelle *et al.* (2013), Carvalho (2016), Baylão (2014). Salienta-se que, quanto a segregação ocupacional, as entrevistadas revelaram que sentem dificuldades quanto a ocupação de cargos mais elevados e realização de atividades mais complexas.

No tocante à experiência das entrevistadas quanto à desigualdade de gênero, ao serem perguntadas sobre o tema, afirmam que:

Não, eu me senti bem acolhida pelos membros das equipes que eu trabalhei (**Informante I**).

Eu posso dizer que não, no meu caso específico, porque eu entrei numa vaga afirmativa pra mulheres, justamente pra cobrir essa desigualdade entre gêneros. Eu acho que as empresas hoje em dia estão criando muitas vagas como formas de ter essa desigualdade mais equilibrada, digamos assim (**Informante III**).

Eu creio que não, como eu disse, eu volto a dizer, eu tive bastante sorte porque na área pública aqui no instituto não há tanto essa questão de você ser assediado por um cargo mais alto (**Informante IV**).

Até então, não. Por exemplo, na minha primeira empresa tive que disputar com outras pessoas pra poder entrar e atuar, inclusive, os outros eram, por exemplo, da UFCG e lá tem um dos melhores cursos da área de tecnologia e eu consegui passar a frente, então, nesse sentido, não, e eram homens (**Informante V**).

As falas das entrevistadas mostram que, apesar de outras dificuldades apontadas, elas não atribuem a desigualdade de gênero como uma barreira no âmbito profissional, evidenciando que, para atuar nas empresas em que estão atualmente, não enfrentaram dificuldades. Em relação a informante IV, por se tratar de uma profissional do serviço público, ela alega que

quanto a sua trajetória profissional, teve sorte, pois no ambiente público as desigualdades entre os gêneros são menores e não se colocaram como uma barreira para ela.

Quanto às questões de liderança, ambas apontam que, em boa parte da experiência profissional na área de TI, foram lideradas por homens, o que justifica a discussão teórica levantada por Rezende (2018), sobre os conceitos de segregação vertical e teto de vidro, expondo a disparidade no número de mulheres ocupando cargos de decisão. No questionamento feito a respeito da liderança, 4 afirmaram que nunca foram lideradas por mulher, ao passo que as 2 que já tiveram a experiência da liderança feminina, elencam as dificuldades que elas encontraram na gestão das equipes:

do tempo que eu tenho de empresa eu tive mais contato com líderes homens, mas a gente tem lideranças femininas, no projeto atual que eu tô até pouco tempo era uma mulher e a liderança global da empresa é uma mulher, o mais alto cargo dentro da empresa global é uma mulher que ocupa. (**Informante II**).

Quanto ao questionamento do estilo de liderança, elas informam que as mulheres são mais sensíveis, mostrando-se sempre disponíveis a ajudar e colocando o fator humano à frente do cargo ou do conhecimento. Ao ser perguntada sobre as diferenças percebidas na forma de liderança entre homens e mulheres, concluiu que “*da minha experiência pessoal eu vi como a mulher ela tem um cuidado maior com o lado humano, ela não vê só o desenvolvedor, ela vê também a pessoa*” (**Informante II**). A informante V revelou também ter percebido as diferenças na liderança entre homens e mulheres, apontando o lado do cuidado da mulher como um diferencial:

o homem é mais direcionado a fato e a dados, eu quero isso, preciso disso, a mulher tem mais aquele: “ah, tá precisando de algo? Vamos fazer isso pra te ajudar? Chama tal pessoa pra poder te ajudar ou então dá auxílio a tal pessoa”, ela tem esse olhar mais humano, digamos assim (**Informante V**).

De fato, o estilo de liderança feminino apontado pelas entrevistadas demonstra que as mulheres que ocupam cargos de liderança possuem uma melhor capacidade para se conectarem e se relacionarem com as pessoas, construindo e cultivando relações mais “sólidas”.

4.3 Oportunidades profissionais

Os trabalhos de Cappelle *et al.* (2013), Carvalho (2016), Baylão (2014) e Santos e Antunes (2013), indicam a existência de preconceitos, desigualdade e discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. A percepção das mulheres no tocante a área profissional corrobora com os estudos apontados pela teoria. No entanto, mesmo com a existências desses indicadores, os fatores motivacionais para a inserção de mulheres na área podem ser percebidos pela influência da família, curiosidade e, na maioria do caso das entrevistadas, transição de carreira.

As falas a seguir demonstram como a busca pela transição de carreiras tem angariado mulheres para atuar em TI, como também revelam a decisão de mudanças na carreira como um fator primordial para a inserção na área de tecnologia, principalmente pelo fato de a pandemia ter acelerado esse processo, bem como as ações afirmativas de empresas funcionarem como um facilitador.

Então, eu sou formada em Contabilidade e eu fiz a transição de carreira, eu já tinha um pouquinho de curiosidade, fiz um curso bem básico na internet de fazer site [...] (**Informante I**)

[...] outro diferencial também foi a questão da transição de carreira porque foi durante a pandemia e as empresas estavam buscando pessoas que estavam tentando fazer essa

migração, então como eu era formada em História, vinha de uma área completamente diferente [...] **(Informante II)**.

Eu sou formada em Meteorologia, fiz mestrado, iniciei o doutorado e não consegui terminar e nesse meio tempo eu procurei vaga na área de tecnologia e por ser formada na área de exatas eu consegui adentrar na área de tecnologia e a partir daí busquei um curso pra me especializar e já faz 2 anos e 7 meses que eu venha nessa transição, eu ainda digo que eu estou em transição de carreira porque na minha perspectiva ainda tem pouco tempo e eu ainda estou cursando a faculdade e eu acho que é isso [...] **(Informante VI)**.

A mudança de uma área para outra provavelmente está pautada pela insatisfação na área profissional em que as mulheres já atuam. As possíveis causas para o interesse na transição de carreira, de acordo com Mangia e Joia (2015) é a insatisfação com a área ou carga de trabalho elevada. Isso pode ser observado na fala das informantes acima, motivadas pela insatisfação profissional com a área em que atuavam antes de migrar para TI, bem como a elevada carga de trabalho que, com o trabalho na modalidade *home office*, acaba por transparecer a ideia de uma carga de trabalho menor.

Outro fator que diminuiu as barreiras para a entrada das participantes na área foi a existência de vagas afirmativas para mulheres. Funcionando como um “remédio paliativo” essas vagas são parte de medidas compensatórias com o objetivo de democratizar o acesso a meios fundamentais, como educação e emprego (Gomes, 2003).

Entre elas, 4 afirmaram que não tiveram dificuldade para entrar na área pelo fato de que as vagas afirmativas desenvolvidas pela empresa E1 se mostrou como uma oportunidade para a transição de carreira. De acordo com a fala da informante III: “*eu consegui entrar na empresa por uma vaga afirmativa pra mulheres, dentro da empresa atual que eu tô, né? Em relação a isso eu não tive dificuldade porque a empresa que eu tô atualmente ela tinha essa vaga afirmativa pra mulheres*” **(Informante III)**. Já a informante II, explica: “*todas as vagas que eu consegui avançar nos processos seletivos era pelo fato de ser mulher, porque na área existe uma política de tentar igualar gênero, a quantidade de homens e mulheres*” **(Informante II)**. Isso mostra o quanto empresas tem empreendido esforços para diminuir as disparidades quanto ao número de homens e mulheres dentro da área de tecnologia.

Outro fator que estimulou a transição de carreiras das entrevistadas foi o apoio de familiares e amigos. A influência familiar no contexto de transição e planejamento de carreira revela aspectos positivos ao ajudar na tomada de decisão profissional. As informantes I, II e IV destacam como o apoio familiar foi decisivo na transição de carreira, ao qual a primeira relata: “*Eu tive total apoio da família, principalmente do meu irmão que trabalha na área e ele foi meu maior incentivador*” **(Informante I)**. Da mesma maneira, a Informante II trouxe a seguinte fala: “*Sim, na minha família, sim. Inclusive as opções de cursos que eu citei antes do IFPB foram os meus irmãos que são da área que disseram pra mim e que incentivaram [...]*” **(Informante II)**.

Quanto as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área, destaca-se o preconceito, a desigualdade e a desvalorização da atuação feminina. Segundo Wajcman (2012) citada por Visentini *et al.* (2021), a segregação de tarefas no ambiente laboral enquadra as mulheres em trabalhos denominados operacionais, sendo poucas as mulheres que conseguem chegar a cargos de liderança. Isso pode ser percebido na fala das entrevistadas, quando alegam que durante o processo de construção da carreira, não tiveram oportunidades de ocupar cargos estratégicos, permeando os cargos voltados para a operação, conforme mostra o quadro 4.

Quadro 4 – Cargos das participantes

Informante	Cargo
ENTREVISTADA I	Analista de Sistemas
ENTREVISTADA II	Software Engineer Analyst
ENTREVISTADA III	Desenvolvedora de software
ENTREVISTADA IV	Técnica de Laboratório de Informática
ENTREVISTADA V	Desenvolvedora de softwares
ENTREVISTADA VI	Analista Júnior

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As entrevistadas apontaram que, desde que iniciaram suas carreiras na área de TI, as oportunidades de ascensão profissional foram escassas. Dentre elas, apenas a informante II alcançou promoção dentro da empresa, deixando de ser Analista Júnior e assumindo o cargo de Analista Pleno (*Software Engineer Analyst*): “No cargo atual estou a 11 meses, vai fazer um ano que fui promovida, mas estou há 3 anos dentro da empresa, entrei como Júnior, fui promovida, vai fazer 1 ano.” (**Informante II**).

Mesmo ocupando cargos operacionais, as entrevistadas informam que sentem muita dificuldade quando o assunto é ser reconhecida como competente na área em que atuam. Dentro das equipes onde estão inseridas, elas relatam que sempre que realizam qualquer trabalho, são desacreditadas e descredibilizadas como capazes de realizar atividades mais complexas, ficando destinadas à elas atividades vistas como mais fáceis e, por isso, capazes de serem realizadas. Esse contexto pode ser observado nas falas abaixo:

A impressão que dá às vezes é que na cabeça deles a gente já devia saber de tudo ou quando eles falam com a gente às vezes parece até ser meio cínico, de jogar uma coisa que pra eles é óbvia, porque eles tiveram a formação, no curso são mais homens, desde crianças eles são... como é que eu falo... é... estimulados nas áreas de matemática, de física, então coisas que pra eles são... não vou dizer que são fáceis (**Informante II**).

Eu já me senti muito desacreditada trabalhando com um homem que a todo momento perguntava se eu tinha certeza do que eu tava fazendo, desacreditando e eu acho que esse fato se deve por eu ser mulher (**Informante VI**).

Principalmente nessa profissão que eu tô, pode ter a mulher mais incrível na área, mas sempre vai ter essa questão de duvidar realmente da capacidade (**Informante V**)

Por ser uma área onde a figura masculina predomina, a limitação da atuação feminina pode ser encarada como uma dificuldade, tendo em vista que, em alguns casos, muitas delas não conseguem se desenvolver ou aprender mais por estarem sempre delegadas a tarefas mais simples, onde elas se sentem subaproveitadas, como menciona a informante VI: “*eu tenho a impressão, não tenho como dizer... é uma coisa subjetiva, mas tenho a impressão de que eu sou subaproveitada, eu não sou muito acreditada como profissional*” (**Informante VI**). A informante IV aponta que enfrenta os mesmos problemas:

Mas, eu ainda sinto, aqui por exemplo, no meu ambiente de trabalho que não há 100% de confiança ainda em mim. Acredito que por eu ser mulher. Sempre vejo o clima, né. Se tem os homens eles vão conversar entre eles. Eu que tenho que me inserir na conversa, pra poder saber o que está acontecendo, o que está faltando, o que vai precisar ser feito” (**Informante IV**).

4.4 Desafios profissionais

Os desafios enfrentados por mulheres que atuam em EBT's são diversos. Dentre os apontados pelas entrevistadas, encontra-se o desafio de atuar numa área majoritariamente masculina. A informante I aponta que enxerga a falta de mais oportunidade como um desafio a ser superado, já que o número de homens é maior na área, o que dificulta a entrada de mulheres.

Para a Informante II, o principal desafio se dá pelo fato de que há pouco estímulo par as mulheres dentro dessas empresas e o machismo acaba sendo um dispositivo negativo nesse cenário. De acordo com o relato dela, a descrença no trabalho feminino acaba sendo um impeditivo no desenvolvimento das mulheres, pois os colegas as colocam como incapazes na área, situação confirmada pela fala dela:

Eles falam com a gente se a gente não conseguir fazer determinada coisa eles começam a ser irônicos, tipo: ah, mas como assim você não sabe disso, isso é o básico. Então isso trava muito, porque muitas mulheres desistem por causa dessas coisas e muitas também ficam um pouco... acabam se retraindo” (**Informante II**).

Tal dificuldade é encontrada na fala da entrevistada III, ao revelar que *“a principal dificuldade foi sempre dar mais o máximo de mim mesma pra poder provar que eu não estou falando qualquer coisa, eu sempre tenho que mostrar uma documentação, uma assinatura [...]”* (**Informante III**).

Para a informante III, os principais desafios transitam entre liderança e disparidade salarial. Ela afirma que

é muito difícil você encontrar uma mulher na liderança na área de tecnologia e quando uma mulher ela tenta se impor, ela tenta ter a fala ativa, sempre nas reuniões que eu participo, né, sempre teve um homem lá que diminui o que a mulher tava falando [...]” e continua: “homens costumam ganhar mais do que mulheres na nossa área, mesmo sendo o mesmo cargo (**Informante III**).

Isso mostra o grau de insatisfação da entrevistada, em ter que lidar com a disparidade salarial e o fato de que o machismo ainda se atravessa como uma barreira dentro das organizações.

Outro desafio está no fato de que as mulheres desenvolvem mais atividades, além das profissionais. Ao questionar sobre a jornada, elas informam que sentem dificuldade na sobrecarga de trabalho que possuem, tendo em vista que além das atribuições profissionais, possuem as delimitadas ao âmbito doméstico ou acadêmico. A fala da informante I nos mostra que possuir dupla jornada é um fator de dificuldade, ao explicar: *“porque eu sou mãe, né, tenho a casa pra cuidar, ai é dupla jornada, com certeza”*. (**Informante I**).

A informante III demonstra que, quanto à dupla jornada, sente o quanto fica cansada, pois, após um longo dia de trabalho precisa ajudar nas atividades domésticas e que, para dar conta de tudo, dorme menos e, assim, consegue cumprir com suas obrigações em casa:

Agora só trabalhando consigo ter um pouquinho mais de tempo pra me dedicar ao trabalho e estudar por fora, mas mesmo assim pra ter esse tempo, acabo alongando minha noite pra dormir lá pra meia noite, pra poder finalizar as coisas domésticas dentro de casa, pra auxiliar minha irmã, auxiliar minha mãe (**Informante III**).

De fato, os papéis exercidos por homens e mulheres são diferenciados na sociedade, e cada um deles possuem valores sociais distintos. Dessa forma, evidencia-se a disparidade de gênero existente na relação de trabalho e vida familiar (Hirata, 2007). Por sua vez, essa maior responsabilidade destinada às mulheres, se traduz no uso do tempo de modo desigual entre os

gêneros (Dedecca, 2004) e isso se traduz na fala da informante abaixo, quando ela reforça que enxerga essa relação como um desafio:

Com certeza, eu pude notar isso na faculdade porque enquanto na volta pra casa eu chegava e tinha que arrumar casa, fazer as coisas dentro de casa, eu via que alguns amigos homens só iam pra casa estudar, não tinha nenhuma responsabilidade atribuída pra eles dentro da casa, não tinha nenhuma função lá” (**Informante III**).

A superação das dificuldades enfrentadas pelas mulheres expõe as estratégias utilizadas para a permanência na área de tecnologia. Ao ser questionada sobre como superou as principais dificuldades que encontrou na sua trajetória profissional, as informantes I e II apontam que enfrentaram buscando conhecimento através de cursos e ajuda de colegas do trabalho.

Nessa mesma perspectiva, a informante III indica que sempre deu o melhor de si para provar seu nível de competência e se firmar na área. Já a informante VI explana que não encontrou dificuldade em atuar na área, tendo em vista que ela já havia trilhado uma trajetória acadêmica na área de exatas e que sua inserção na área de TI enquanto profissional foi fácil.

4.5 Conselhos dados pelas entrevistadas

Apesar de todos os esforços empreendidos pelas empresas e sociedade como um todo, no tocante a participação das mulheres na área de TI, observa-se que há, ainda, um longo caminho pela frente quando o assunto é voltado para o estímulo à participação feminina nas áreas de STEM. Embora muitos avanços tenham sido alcançados, a sociedade caminha a passos lentos para mudar os dados referentes a atuação das mulheres no mercado de trabalho de maneira mais equânime.

Mesmo tendo vencido algumas barreiras, as participantes desse estudo apontam a necessidade de combater o preconceito e alcançar a igualdade de gênero. Para as mulheres que pretendem ingressar na área de tecnologia, elas deixam os seguintes conselhos:

Informante I: *siga em frente, pois é uma área que está em ascensão.*

Informante II: *não desista, pois nós somos capazes de fazer qualquer coisa.*

Informante III: *não desista, apesar das dificuldades, é uma área muito boa.*

Informante IV: *que não tenham medo, principalmente que não se sintam minimizadas.*

Informante V: *que elas entrem, porque é uma área muito boa, pois existe uma infinidade de subáreas na tecnologia e que a precisamos trazer mais mulheres para serem representadas.*

Informante VI: *seguir em frente e não se deixar intimidar.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou analisar as experiências e desafios que as mulheres enfrentam atuando em empresas de base tecnológica, situadas em Campina Grande, buscando identificar as principais dificuldades enfrentadas por mulheres na área de tecnologia. As questões que orientaram a coleta e análise de dados enfocaram o percurso profissional das entrevistadas na área de TI, suas percepções de dificuldades e desafios específicos por serem mulheres e, enfim, suas percepções profissionais.

O intuito desta pesquisa foi trazer maiores contribuições tanto para a literatura quanto para as áreas acadêmicas no que se refere a questão de gênero em EBT's, tendo como finalidade contribuir para as pesquisas existentes e as que virão futuramente referentes a questão de gênero na área da tecnologia.

Ao analisar os relatos de seis mulheres que atuam em EBTs, foram identificadas as dificuldades e os desafios vivenciados por elas em suas trajetórias profissionais, assim como suas estratégias adotadas para superar as barreiras. Dessa maneira, o objetivo geral para esta pesquisa foi atingido. Após a realização das entrevistas, percebeu-se que cada entrevistada, de acordo com sua realidade, encontrou maneiras de atuar e se sobressair na área de tecnologia, dentro do universo ainda muito masculino. As variáveis analisadas demonstraram que as mulheres entrevistadas possuem realidades e semelhanças no tocante as experiências profissionais que exercem.

Esta pesquisa tem como limitação o universo pesquisado. As entrevistadas não representam o universo total de mulheres que atuam em EBT's. Nesse sentido, foram entrevistadas seis mulheres que ocupam cargos em EBTs. Cada uma trouxe sua própria experiência. Muitas vezes as barreiras vivenciadas foram muito similares, assim como as estratégias adotadas para superá-las.

Depura-se da análise dos resultados que os desafios que se atravessam na trajetória de mulheres que atuam em empresas de base tecnológica pode ser percebido pela falta de oportunidades, sendo estas destinadas em sua maioria para os homens, o que acaba por acirrar as disparidades na área de TI. O machismo também é apontado como um desafio a ser superado, sendo encarado pelas mulheres como um obstáculo à sua atuação profissional.

A dupla jornada de trabalho realizada por mulheres reflete o desafio de conciliar a vida profissional, acadêmica e doméstica, além de dificultar a busca pela qualificação e capacitação, tendo em vista que, quanto a organização do tempo disponível, os estudos ficam em desvantagens.

Enfim, outros trabalhos nesse campo da profissional da Tecnologia da Informação são importantes para analisar como as mulheres têm se sobressaído nessa área. Sugere-se, para estudos futuros, uma investigação mais aprofundada e que analise fatores e tratamentos diferenciados em função de gêneros entre os profissionais de TI, tais como: diferenças no tratamento entre os gêneros, ocupação de cargos estratégicos, dentre outros.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D. **Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda**. 2019. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ANDRADE JR., P. P. **O desafio do empreendedor nas empresas de base tecnológica em incubadoras**. Campinas (SP): Reverbo Editora, 2009.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.

BARQUETTE, S. M. V. **Localização de empresas de base tecnológica e surto de criação de incubadoras: condicionantes do salto paradigmático**. 2000. Tese (Doutorado) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2000.

BATISTA, Andressa da Silva Mandira; MOREIRA, Thalita Andrade; OLIVEIRA, Glacielli Thaiz Souza de. (Des) construção de gênero das (os) discentes do curso de serviço social em

uma instituição de ensino superior. **Educação e Humanidades**, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 1-15, 2018.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: XI SEGeT-Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, Rio de Janeiro, 2014. Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>> Acesso em: 15 out. 2023

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BORGES, A.L.V. Relações de gênero e iniciação sexual de mulheres adolescentes. **Revista da Escola de Enfermagem**. USP, São Paulo, v. 41, n. 4, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reeusp/i/2007.v41n4/>> Acesso em: 26 out. 2023.

BRUSCHINI, Maria Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, Fundação Carlos Chagas, vol.37, nº132, p.537-572. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 6 set. 2023

CAMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 6 (2), jul - dez, p. 179-191, 2013. Disponível em: <<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>> Acesso em: 19 out. 2023.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/9875>> Acesso em: 5 ago. 2023.

CAPELLE, M.; BRITO, M.; MELO, M. C.; VASCONCELOS, C. A. A produção científica sobre gênero na Administração: uma metanálise. In: XXX ENANPAD. **Anais** [...]. Salvador, 2006.

CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, Mulher e Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 01-26, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/cRnvYmPTgc59jggw7kV5F4d/?lang=pt> Acesso em: 19 de out. 2023.

DEDECCA, C. S. (2004) Tempo, trabalho e gênero. In: Costa, A. A., Oliveira, E. M., Lima, M. E. B. and Soares, V. (eds), **As Relações de gênero no trabalho**. São Paulo. CUT.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: Bauber MW, Gaskell G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes; 2003.p. 64-89.

GOMES, J. B. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, R. E.; LOBATO, F. (Org.). **Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. 216 p.

HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. **Metodologia Científica e da Pesquisa**: livro didático. UnisulVirtual, Palhoça, Santa Catarina, ed. 3, p. 13-245, 2007.

IATA, Cristiane Mitsuê. **Liderança feminina: a experiência de mulheres que se tornaram líderes em empresas de base tecnológica**. 2020. Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 2020.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: **Uma Análise das desigualdades entre gênero**. 2021. Disponível em: < <https://www.fundobrasil.org.br/>> Acesso em: 15 out. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609. set/dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em: 21 nov. 2023.

LEITÃO, C. F. Métodos Qualitativos de Pesquisa Científica. *In*: **Computação Brasil: Interação Humano-Computador no Brasil**, Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2009, p. 22-23.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revistas Estudos Feministas**. v. 21, n.3, p.883-903, 2013.

MACHADO, Giulia Mora. **A questão de gênero na área de tecnologia e inovação: um estudo de caso**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Florianópolis. Florianópolis, 2020.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cadernos pagu** (46), p. 223-244, jan-abr de 2016.

MANGIA, U. B.; JOIA, L. A. Antecedentes à transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 50, n. 4, p. 541-560, 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/108278>. Acesso em: 02 set. 2023.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <<https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>> Acesso em: 20 out. 2023.

PENA, Maria V. J. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michelle. **Mulheres públicas**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

REZENDE, Daniela Teixeira. **Mulheres na TI: visões de alunas do curso de engenharia de computação sobre a área**. 2018. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Minas Gerais, 2018.

ROCHA, C. T. da C. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro? Novos contextos da tecnociência**. 2005. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, 2020.

SOFTEX. **MULHERES NA TI**: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação. Softex - Associação Para Promoção da Excelência do Software Brasileiro. Disponível em: https://www.ftp.softex.br/Inteligencia/mulheres_na_ti/mulheres_na_ti.pdf. Acesso em: 15 out. 2023

ROSA, Mislene Aparecida Gonçalves; QUIRINO, Raquel Gonçalves. Relações de Gênero na Ciência e Tecnologia (C&T): estudo de caso de um Centro Federal de Educação Tecnológica. **Diversidade e Educação**, v. 4, n. 8, p. 42-55, 2016.

SANTOS, J. C. S.; ANTUNES, E. D. Relações de gêneros e liderança nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, Ano 10, n.14, p. 35-60, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://seer2.fapa.com.br/index.php./arquivo>> Acesso em: 26 out. 2023.

TEIXEIRA, Ana Beatriz Alves. **A participação da mulher em uma empresa de Tecnologia da Informação: Estudo descritivo**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Curso de Administração, Fortaleza, 2021.

VISENTINI, Ingrid Schmidt; DONIDA, Alexia; FERREIRA, Laura Senna. Gênero e TI: qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia? CSONline – **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Juiz de Fora, n. 34 (2021). Disponível em: <<http://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/34594>> > Acesso em: 20 nov. 2023.

WAJCMAN, Judy. **Tecnologia de produção**: fazendo um trabalho de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 10, p. 201-256, 2012.

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

Título da pesquisa: Liderança feminina em empresas de base tecnológica situadas na cidade de Campina Grande – PB.

Pesquisador Responsável: Wendna Mayse Amorim Chaves

Nome do participante:

Data de nascimento:

Você foi convidada para participar da pesquisa intitulada “**Onde estão as mulheres na tecnologia? Trajetória e desafios em empresas de base tecnológica**”, a ser conduzida pela acadêmica Wendna Mayse Amorim Chaves, sob orientação da Professora Dra. Ohana Trajano Barbosa, docente do Departamento de Administração e Economia da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

A sua seleção foi intencional e a participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. A proposta desse Termo é explicar tudo referente ao estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo. O objetivo deste estudo é analisar experiências e desafios que mulheres enfrentam ao atuar em empresas de base tecnológica, situadas na cidade de Campina Grande – PB.

A sua participação consiste em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita, para a etapa de coleta de dados.

Este estudo possui finalidade de pesquisa acadêmicas e as informações obtidas durante esta pesquisa serão confidenciais, assegurando o sigilo sobre sua participação. Durante a análise dos dados, tanto os registros sonoros (gravações) das entrevistas quanto os textos resultantes das transcrições serão arquivados. As informações colhidas por meio das entrevistas serão analisadas em caráter estritamente científico e apenas os pesquisadores envolvidos na pesquisa terão acesso aos dados coletados. Qualquer característica, nome ou evento que possibilite a identificação das participantes será modificado, preservando o anonimato.

Você está recebendo duas cópias deste termo, onde constam e-mail, telefone e endereço institucional da pesquisadora principal. Por meio desse contato, você poderá tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Wendna Mayse Amorim Chaves
Acadêmica do Curso de Administração da UEPB.
Email: wendna.chaves@aluno.uepb.edu.br
Fone: (83) 98630-9044

Declaro que entendi os objetivos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome

Assinatura

Local

/ /
Data

APÊNDICE 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Qual seu nome completo, idade e o cargo que você ocupa?
2. Você possui formação na área de Tecnologia? Se sim, encontrou dificuldades durante o curso?
3. Há quanto tempo está nesse cargo?
4. O que a levou se interessar por essa área?
5. Você encontrou dificuldades para conseguir emprego/estágio?
6. Em algum momento, a desigualdade entre os gêneros dificultou sua trajetória profissional?
7. Você acredita que homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades para ascender profissionalmente? Comente.
8. Na empresa onde você trabalha o plano de cargos e salários é o mesmo para homens e mulheres?
9. Fale sobre sua trajetória profissional até ocupar a posição atual.
10. Para você, quais são os desafios que as mulheres enfrentam ao ocupar cargos na área de TI?
11. Você considera ter dupla ou tripla jornada de trabalho/responsabilidades? Se sim, em alguma medida isso dificulta a sua atuação profissional?
12. Quais foram as principais barreiras encontradas? Como as superou?
13. Que conselho você deixa para as mulheres que pretendem ingressar na área de TI?