



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA  
CAMPUS JOÃO PESSOA  
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR  
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**NAJLA MENEZES**

**GIRLS JUST WANT TO HAVE FUN: um estudo de caso sobre os  
desafios profissionais enfrentados pelas mulheres participantes do  
ecossistema Women Techmakers - Paraíba**

**João Pessoa  
2023**

**NAJLA MENEZES**

**GIRLS JUST WANT TO HAVE FUN: um estudo de caso sobre os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres participantes do ecossistema Women Techmakers - Paraíba**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**Orientador(a):** Profa. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé

**JOÃO PESSOA  
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Nilo Peçanha - *Campus* João Pessoa, PB.

M543g Menezes, Najla.

*Girls just want to have fun* : um estudo de caso sobre os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres participantes do ecossistema *Women Techmakers* – Paraíba / Najla Menezes. - 2023.

75 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2023.

Orientação : Prof<sup>a</sup> D.ra Cibele de Albuquerque Tomé.

1.Equidade de gênero. 2. Tecnologia da informação e comunicação. 3. Mulher – mercado de trabalho. I.Título.

CDU 331.5:305-055.2(043)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**NAJLA MENEZES**

Matrícula: 20202460002

**GIRLS JUST WANT TO HAVE FUN: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS DESAFIOS PROFISSIONAIS ENFRENTADOS PELAS MULHERES PARTICIPANTES DO ECOSISTEMA WOMEN TECHMAKERS - PARAÍBA**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado em **15/06/2023**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO.**

**Resultado: APROVADO**

**BANCA EXAMINADORA:**

*(assinaturas eletrônicas via SUAP)*

**Dra. Cibele de Albuquerque Tome, IFPB**

Orientador(a)

**Dra. Rebeca Cordeiro da Cunha Araujo, IFPB**

Examinador(a) interno(a)

**Dra. Maria da Conceicao Monteiro Cavalcanti, IFPB**

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Cibele de Albuquerque Tome, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 20/06/2023 16:01:40.
- **Maria da Conceicao Monteiro Cavalcanti, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 20/06/2023 16:53:37.
- **Rebeca Cordeiro da Cunha Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 26/06/2023 10:16:39.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/06/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 440574  
Verificador: 87ed9c4873  
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435  
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

## DEDICATÓRIA

A todas as mulheres que vieram antes de nós, esta dedicatória é em sua honra. Vocês são a razão pela qual podemos almejar um futuro cada vez mais promissor.

## **AGRADECIMENTOS**

Às pioneiras, às visionárias, às guerreiras incansáveis, agradeço por terem aberto caminhos e mostrado que não há limites para o potencial feminino. Seus feitos e suas histórias são um lembrete constante de que podemos alcançar grandes realizações e deixar nossa marca em qualquer área, inclusive na tecnologia.

Às mulheres participantes do ecossistema Women Techmakers - Paraíba, que foram objeto de estudo neste trabalho, meu profundo reconhecimento. Suas experiências e trajetórias servem como um exemplo inspirador para as próximas gerações de mulheres na área da tecnologia.

Que este trabalho represente uma pequena forma de gratidão a todas as mulheres que desafiaram normas, quebraram paradigmas e pavimentaram o caminho para a igualdade de gênero. Que possamos continuar avançando juntas, construindo um futuro mais inclusivo e possibilitando que todas as mulheres encontrem seu espaço e deixem sua marca na história.

*“Eu não me vejo na palavra  
Fêmea, alvo de caça  
Conformada vítima  
Prefiro queimar o mapa  
Traçar de novo a estrada  
Ver cores nas cinzas  
E a vida reinventar”*

*(Francisco, el Hombre - Triste, louca ou má)*

## RESUMO

A presença de desigualdade de gênero na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é uma realidade que muitas vezes é naturalizada pela sociedade, tanto no âmbito educacional quanto no mercado de trabalho. Isso pode levar muitas mulheres a desistirem de seguir carreiras nessas áreas ou a enfrentarem discriminação quando optam por fazê-la e a literatura aponta para fatores socioculturais e baixa aderência aos cursos da área como possíveis causas, refletindo diretamente no mercado de trabalho. No entanto, ainda há poucos estudos que buscam compreender por que as mulheres permanecem na área, apesar das dificuldades encontradas. A partir dessas questões, o objetivo deste trabalho é identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TIC e que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba. Nesse sentido, este estudo, de abordagem quanti qualitativa, realizou uma pesquisa de campo classificada como exploratória com o objetivo de contribuir para a exploração do tema. Quanto à classificação da pesquisa, considera-se que foram empregados tanto dados primários quanto secundários. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário composto por 27 perguntas objetivas e 02 perguntas subjetivas utilizadas para aprimorar a compreensão dos dados. Os resultados apontam que as mulheres integrantes do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba enfrentam diversos desafios, destacando-se entre eles a dupla jornada de trabalho, o esforço adicional exigido para se manterem em suas posições, a percepção de desigualdade salarial entre gêneros e a falta de representatividade feminina no setor. Ao analisar os resultados desta pesquisa, ficou evidente também que o ambiente de trabalho misógino e a falta de representatividade são questões recorrentes e preocupantes.

**Palavras-chave:** Equidade. Gênero. Tecnologia da Informação e Comunicação. Mulher. Mercado de Trabalho.

## ABSTRACT

The presence of gender inequality in the field of Information and Communication Technology (ICT) is a reality that is often normalized by society, both in education and in the workforce. This can lead many women to give up pursuing careers in these fields or face discrimination when they choose to do so, and the literature points to sociocultural factors and low enrollment in ICT courses as possible causes, directly reflecting on the job market. However, there are still few studies that seek to understand why women remain in the field despite the difficulties encountered. Based on these issues, the aim of this study is to identify the professional challenges faced by women working in the ICT field who are part of the Women Techmakers ecosystem - Paraíba. In this regard, this study, using a quantitative-qualitative approach, conducted an exploratory field research with the goal of contributing to the exploration of the topic. Regarding the research classification, it is considered that both primary and secondary data were employed. The data collection instrument used was a questionnaire composed of 27 objective questions and 02 subjective questions used to enhance the understanding of the data. The results indicate that women members of the Women Techmakers ecosystem - Paraíba face various challenges, with notable ones being the double burden of work, the additional effort required to maintain their positions, the perception of gender wage inequality, and the lack of female representation in the sector. Upon analyzing the results of this research, it also became evident that misogynistic work environments and the lack of representation are recurring and concerning issues.

**Keywords:** Equity. Gender. Information and Communication Technology. Woman. Job market.

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 01:</b> Cresça com o Google para mulheres .....	24
<b>FIGURA 02:</b> Programa de Aceleração Decola Garota .....	25
<b>FIGURA 03:</b> Black Women in Tech .....	25
<b>FIGURA 04:</b> Igualdade não é Equidade .....	26

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 01:</b> Faixa de idade .....	36
<b>GRÁFICO 02:</b> Etnia .....	37
<b>GRÁFICO 03:</b> Escolaridade .....	38
<b>GRÁFICO 04:</b> Atualmente, sou .....	38
<b>GRÁFICO 05:</b> Ramo de atividade .....	39
<b>GRÁFICO 06:</b> Tempo que está na área de TIC .....	40
<b>GRÁFICO 07:</b> Intimidada na Graduação .....	41
<b>GRÁFICO 08:</b> Oprimida .....	42
<b>GRÁFICO 09:</b> Percepção da inclusão de mulheres no mercado de TI na Paraíba .....	44
<b>GRÁFICO 10:</b> Segurança em relação ao seu trabalho e direitos como mulher ....	44
<b>GRÁFICO 11:</b> Sentimento de acolhimento no ambiente de trabalho .....	45
<b>GRÁFICO 12:</b> Voz ativa no ambiente de trabalho .....	46
<b>GRÁFICO 13:</b> Dupla jornada de trabalho .....	47
<b>GRÁFICO 14:</b> Esforça muito mais para se manter onde está .....	48
<b>GRÁFICO 15:</b> Equidade salarial entre homens e mulheres no mercado de TI da Paraíba .....	49
<b>GRÁFICO 16:</b> Intimidada no Trabalho .....	50
<b>GRÁFICO 17:</b> Falta de representação feminina na área de TIC .....	51
<b>GRÁFICO 18:</b> Programas de incentivo à participação feminina .....	52
<b>GRÁFICO 19:</b> Os programas de incentivo cumprem o que propõe .....	53
<b>GRÁFICO 20:</b> Decisão de ingressar na área de TIC .....	55
<b>GRÁFICO 21:</b> Transição de carreira .....	56
<b>GRÁFICO 22:</b> Piadas ou comentários por conta da escolha de carreira .....	57
<b>GRÁFICO 23:</b> Apoio da família .....	58
<b>GRÁFICO 24:</b> Você sentiu solidão, sensação de não pertencer a área de TIC ....	59
<b>GRÁFICO 25:</b> Você teve um(a) mentor(a) durante sua formação para ingressar na área de TIC .....	60
<b>GRÁFICO 26:</b> Já duvidaram ou anularam sua ideia simplesmente por se mulher	61

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**Brasscom:** Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e Tecnologias Digitais  
**GP:** Gestão de Pessoas  
**IFPB:** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba  
**IME:** Instituto de Matemática e Estatística  
**QA:** Analista de Qualidade de Software  
**RH:** Recursos Humanos  
**RME:** Rede Mulher Empreendedora  
**TIC:** Tecnologias da Informação e Comunicação  
**UIT:** União Internacional de Telecomunicações  
**USP:** Universidade de São Paulo  
**UX/UI:** User Experience/User Interface

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1	OBJETIVOS .....	16
1.1.1	<b>OBJETIVO GERAL</b> .....	<b>17</b>
1.1.2	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
2.1	GESTÃO DE PESSOAS: UMA VISÃO HOLÍSTICA .....	18
2.1.1	<b>UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA DA GESTÃO DE PESSOAS</b> .....	<b>19</b>
2.1.2	<b>A ATUAL ÁREA DE GENTE E GESTÃO NAS EMPRESAS DE TIC</b> .....	<b>21</b>
2.1.3	<b>PROGRAMAS DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NA ÁREA DE TIC</b> .....	<b>23</b>
2.2	O MERCADO DE TRABALHO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO .....	27
2.3	A REPRESENTAÇÃO FEMININA NA ÁREA DE TIC .....	29
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>33</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	33
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA .....	33
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	34
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS .....	34
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE DADOS</b> .....	<b>36</b>
4.1	PERFIL SOCIAL .....	36
4.2	PERFIL ACADÊMICO .....	40
4.3	PERFIL PROFISSIONAL .....	43
4.4	PERFIL PESSOAL .....	55
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>63</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>65</b>
	<b>APÊNDICES</b> .....	<b>69</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, é cada vez mais evidente a importância de se buscar a equidade de gênero e combater o machismo, que ainda é muito presente em diversos setores e mercados. Infelizmente, muitas vezes a ausência de mulheres em determinados serviços e áreas é justificada pelo estereótipo de que os homens possuem maior interesse em determinados segmentos, o que acaba por naturalizar a baixa presença feminina em campos como o das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) de maneira equivocada.

A área de Tecnologias da Informação e Comunicação é um dos setores mais dinâmicos da economia mundial, e está em constante evolução. Segundo a União Internacional de Telecomunicações (UIT), o número de usuários de internet em todo o mundo atingiu 5,3 bilhões de pessoas, o que representa 66% da população mundial. Isso representa uma taxa de crescimento de 6,1% em relação a 2021, acima dos 5,1% em 2020-2021<sup>1</sup>. No entanto, ainda é um campo predominantemente masculino, no qual a presença de mulheres é significativamente menor do que a de homens.

Em congruência, a Nações Unidas nos traz dados que mostram que, embora as mulheres representem cerca de metade da população mundial, 259 milhões<sup>2</sup> a menos de mulheres têm acesso à internet em comparação com os homens. Em 2022, cerca de 63% das mulheres estavam conectadas, em comparação com 69% dos homens. Essa disparidade de gênero tem sido amplamente debatida em diversos fóruns e ecossistemas, com a crescente preocupação sobre a necessidade de garantir a equidade de gênero e a diversidade na área de TICs.

Os dados atuais mostram que as mulheres estão sub-representadas em todas as áreas das TICs. De acordo com uma pesquisa realizada pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom), em 2021, o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação empregou cerca de 1.100 milhões<sup>3</sup> de trabalhadores no Brasil. Entre eles, 61% são homens, enquanto apenas 39% são mulheres. Além disso, as mulheres enfrentam desafios adicionais no acesso a recursos, como financiamento e apoio, o que as coloca em desvantagem em relação aos homens.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict\\_mdd-2022/](https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict_mdd-2022/). Acesso em: 15, abr. 2023.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/12/1806207>. Acesso em: 15, abr. 2023.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://brasscom.org.br>. Acesso em: 01, abr. 2023

As razões por trás da baixa representatividade feminina na área de TICs são variadas e complexas. Uma delas é a falta de modelos, ou seja, ausência de referências femininas na indústria de tecnologia, o que pode desencorajar as mulheres a buscar carreiras em TICs. Além disso, o sexismo e o preconceito ainda são problemas recorrentes em muitas empresas de tecnologia, o que torna o ambiente hostil e inacessível para muitas mulheres.

A desigualdade de gênero na área de TICs tem consequências importantes para a economia e a sociedade em geral. A falta de diversidade na indústria de tecnologia pode levar a uma visão limitada e homogênea do mundo, o que pode levar a produtos e serviços que não atendem às necessidades de toda a população. Além disso, a falta de mulheres em posições de liderança em TICs significa que suas perspectivas e ideias muitas vezes são deixadas de fora do processo de tomada de decisão.

A grande área de estudo deste trabalho, que é a Gestão de Pessoas, desempenha um papel importantíssimo no processo de gestão da diversidade e inclusão feminina nas empresas. A relevância dessa área reside na capacidade de implementar e promover políticas de gestão da diversidade e práticas que garantam a igualdade de oportunidades para as mulheres no ambiente de trabalho. Algumas organizações a nível global possuem equipes de trabalho dedicadas inteiramente a isso e, como razões pelas quais a área de Gestão de Pessoas é fundamental nesse processo, temos: fomentar a igualdade de oportunidades, promover uma cultura organizacional inclusiva, criar políticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal, além de promover o desenvolvimento e capacitação de maneira contínua.

A gestão da diversidade envolve um processo voltado para estabelecer e sustentar um ambiente de trabalho positivo, no qual tanto as semelhanças quanto às diferenças entre os indivíduos são apreciadas e valorizadas. A diversidade na força de trabalho não é apenas um fenômeno passageiro, ela faz parte da realidade atual e veio para ficar. Sociedades que antes eram homogêneas mudaram-se, tornando-se heterogêneas e essa tendência é inevitável.

Portanto, para abordar essa disparidade de gênero e promover uma melhor gestão da diversidade, muitas organizações e governos estão adotando iniciativas para aumentar a representatividade feminina na área de TICs. Uma dessas iniciativas é o programa *Girls Who Code*, que tem como objetivo incentivar as meninas a aprender a codificar desde cedo. O programa foi criado nos Estados

Unidos da América em 2012 e é uma organização sem fins lucrativos que tem como objetivo aumentar a participação de meninas e mulheres na área de tecnologia da informação e computação e já impactou mais de 500 mil jovens<sup>4</sup> em todo o mundo, de acordo com o banco de dados da própria ONG.

Outra iniciativa é o projeto de Lei de Incentivo à Participação Feminina na Tecnologia, o Projeto de Lei PL 840/21<sup>5</sup> torna política de Estado o incentivo à participação da mulher nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia, matemática, química, física e tecnologia da informação com o propósito de promover a igualdade de gênero na área de TICs.

A questão da igualdade de gênero na área de TICs é complexa e multifacetada. Embora existam desafios significativos a serem superados, a crescente conscientização e as iniciativas para aumentar a representatividade feminina na indústria de tecnologia são um passo importante na direção certa. A diversidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também é essencial para a inovação e o sucesso a longo prazo da indústria de TICs e estes esforços em promover uma maior igualdade de gênero não apenas oferece oportunidades iguais para as mulheres, mas também enriquece a indústria como um todo e permite que ela enfrente os desafios futuros de forma mais abrangente e eficaz.

Sendo assim, este trabalho se justifica, pois é importante compreender a existência de desigualdade de gênero na área de Tecnologia da Informação e Comunicação como uma realidade que muitas vezes é naturalizada pela sociedade, tanto no âmbito educacional quanto no mercado de trabalho. Isso pode levar muitas mulheres a desistirem de seguir carreiras nessas áreas ou a enfrentarem discriminação quando optam por fazê-la e a literatura aponta para fatores socioculturais e baixa aderência aos cursos da área como possíveis causas, refletindo diretamente no mercado de trabalho. No entanto, ainda há poucos estudos que buscam compreender por que as mulheres permanecem na área, apesar das dificuldades encontradas.

Diante do exposto, alguns questionamentos mostram-se pertinentes, pois, essa ausência de representatividade feminina pode ser um dos motivos da redução

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://girlswhocode.com/>. Acesso em: 22, abr. 2023.

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/737127-projeto-incentiva-participacao-feminina-na-ciencia/> Acesso em: 01, abr. 2023.

do interesse de mulheres por ingressarem nesse segmento. Entretanto, para as poucas que decidem entrar nessa área, como será que elas se sentem em um ambiente predominantemente masculino? Será que é um ambiente desigual, hostil e pouco receptivo?

Com este trabalho pretende-se responder ao seguinte questionamento: quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TIC e que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba? O mesmo é composto por cinco capítulos, que, em conjunto, apresentam e discorrem sobre a temática de gênero no âmbito profissional da área de tecnologia e informação.

No presente capítulo estão presentes os tópicos que introduzem o tema, como forma de contextualização junto com os objetivos (geral e específicos) que visa-se alcançar no decorrer do estudo.

No capítulo dois apresenta-se a fundamentação teórica que irá apontar três campos principais: a Gestão de Pessoas numa visão holística, uma breve perspectiva histórica e atualmente como a mesma se comporta em empresas de TIC; o mercado de trabalho e a desigualdade de gênero, e; a representação feminina na área de TIC.

O capítulo três traz a metodologia da pesquisa utilizada neste trabalho de conclusão de curso, apresentando: caracterização da pesquisa; universo, amostragem e amostra; instrumento de coleta de dados e perspectiva de análise de dados.

Na sequência temos a análise dos dados coletados a fim de identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TIC e que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba.

No quinto e último capítulo as considerações finais da autora em relação ao objeto de estudo serão apresentadas, assim como possíveis sugestões de trabalhos futuros relacionados à questão de gênero na área de Tecnologias da Informação e Comunicação.

## **1.1 OBJETIVOS**

Nesta seção, são apresentados os objetivos desta pesquisa, sendo o geral e os específicos.

### **1.1.1 Objetivo Geral**

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres participantes do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Compreender a questão de gênero na área de Tecnologias da Informação e Comunicação;
- Identificar possíveis obstáculos encontrados pelas mulheres profissionais da área de TIC;
- Delinear os perfis sociais, acadêmicos, profissionais e pessoais das mulheres da área de TIC e que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba;

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação desta pesquisa irá apontar três campos principais: a Gestão de Pessoas numa visão holística, uma breve perspectiva histórica e atualmente como a mesma se comporta em empresas de TIC; o mercado de trabalho e a desigualdade de gênero; e a representação feminina na área de TIC.

### 2.1 Gestão de Pessoas: uma visão holística

De acordo com Gil (2019, p.19), a Gestão de Pessoas é definida como “[...] função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”, em pormenores, ainda para Gil (2019, p.20) o termo “[...] Administração de Recursos Humanos é muito restritivo, pois implica na percepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros.”

Complementar a Gil, França (2010, p.5) traz que a gestão de pessoas pode ser entendida como “conjunto de forças humanas voltadas para atividades produtivas, gerenciais e estratégicas dentro de um ambiente organizacional.” Para França (2010, p.4) as questões fundamentais que compõem a gestão de pessoas são:

as expectativas sobre as relações de trabalho, o contrato psicológico entre o que a pessoa quer da empresa e o que essa quer de seu pessoal, perfis e tipos de personalidades, grupos, equipes, lideranças, processos de cooperação, apatia, cultura organizacional, valores, questões éticas, entre outros aspectos ligados à vida social.

A Gestão de Pessoas para Chiavenato (2014, p. 8) é:

contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão.

Além disso, Chiavenato (2014) entende que a Gestão de Pessoas deve contribuir para que os administradores possam planejar, organizar, dirigir e controlar

com eficiência, uma vez que o administrador não realiza seu trabalho sozinho, o mesmo é realizado por meio das pessoas que fazem parte de sua equipe.

Diante das definições apresentadas, entende-se o porquê das motivações para a mudança do termo Administração de Recursos Humanos para: Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos e Gestão de Capital Humano, por exemplo. Esses novos termos refletem uma abordagem mais estratégica e holística para gerenciar os recursos humanos das empresas, com ênfase não apenas na administração, mas também no desenvolvimento, engajamento e retenção dos talentos.

### **2.1.1 Uma perspectiva histórica da Gestão de Pessoas**

Ao longo do tempo, a área de Gestão de Pessoas tem passado por uma constante evolução, acompanhando as mudanças sociais e econômicas que ocorreram em diferentes épocas da história. Entretanto, quando se fala em Gestão de Pessoas não podemos pensar que esta é uma realidade que existiu desde sempre. Houve um tempo em que as pessoas não eram vistas como o principal ativo de uma organização.

Amboni e Andrade (2009, p. 52) mencionam que em 1911, Taylor publicou seu livro intitulado de Princípios de Administração Científica, onde era dito que:

[...] deveria haver planejamento e se aplicar métodos científicos no desenvolvimento dos trabalhos, fazendo com que os operários se tornassem cada vez mais experientes naquilo que faziam, realizando assim de modo mais rápido e eficiente a produção.

No entanto, Taylor não considerava se os desejos e objetivos dos trabalhadores estavam sendo realizados, tratando-os como se fossem meras máquinas. Essa abordagem acabou gerando alguns problemas, uma vez que os trabalhadores não se sentiam motivados a desempenhar suas atividades e, de acordo com Gil (2007, p. 18) “a administração científica se fundamentava na racionalização do trabalho, objetivando reduzir tempos gastos desnecessariamente”. Além de Taylor, Fayol e Henry Ford também tiveram contribuições significativas para fundamentar a Administração Científica, tornando-a uma base fundamental para as organizações industriais.

Com a busca por melhores resultados, tornou-se evidente a importância de valorizar as relações humanas. Segundo Gil (2007), as experiências realizadas por Elton Mayo destacaram a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produção. Como resultado, passou-se a dar mais valor às relações humanas no ambiente de trabalho.

As Relações Humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas. (GIL, 2007, p. 19).

Assim, é possível observar que houve uma crescente preocupação com as pessoas, reconhecendo que elas eram os recursos vivos e inteligentes que toda organização possui. Porém, de acordo com Chiavenato (2008), foi a partir da década de 70 que surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos. No entanto, ainda havia problemas em relação à mudança completa da ideia sobre a importância das pessoas dentro da organização, e muitos ainda viam os trabalhadores como meros recursos produtivos.

Conforme Gil (2007), o surgimento da Administração de Recursos Humanos teve grande influência com a introdução da Teoria dos Sistemas, desenvolvida por Ludwig Von Bertalanffy. Isso ocorreu porque Ludwig demonstrou que toda organização é composta por elementos que interagem de forma sistemática, formando uma estrutura organizada. Portanto, as pessoas são parte da organização, possuem importância fundamental e devem receber o devido valor.

Gil ainda ressalta que, ao adotar o enfoque sistêmico, uma organização passa a apresentar algumas características, tais como a interdependência das partes e a ênfase nos processos, por exemplo. Dessa forma, pode-se afirmar que, com uma abordagem sistêmica, a Gestão de Pessoas enfrentou diversos desafios até alcançar o reconhecimento de sua necessidade e importância dentro das organizações.

A gestão de pessoas evoluiu consideravelmente desde sua origem, quando se tratava de uma tarefa industrial para cadastrar funcionários, controlar pagamentos e desligamentos (DUTRA, 2016). Hoje em dia, a GP é uma área que transita de um lado a outro em toda a organização, englobando diversos processos relacionados ao

gerenciamento dos recursos humanos da empresa, desde a contratação até o desligamento dos colaboradores.

### 2.1.2 A atual área de Gente e Gestão nas empresas de TIC

Chiavenato (2000) destaca que para alcançar o sucesso e ser uma empresa vitoriosa, é necessário que se considere toda a estrutura organizacional. Esse fato é especialmente relevante para empresas de tecnologia, uma vez que o capital humano é a principal fonte de renda desse setor. Em um cenário de crescente globalização dos negócios e forte concorrência mundial, a produtividade, qualidade e competitividade se tornaram palavras-chave para o sucesso empresarial. Por isso, a Gestão de Pessoas se torna uma área estratégica para garantir o desenvolvimento e engajamento dos colaboradores, a fim de promover a eficiência e a eficácia da empresa.

França (2010, p.115) relata que “a gestão de pessoas tem sido cada vez mais apontada como uma das funções-chave para o desenvolvimento e a implementação de respostas estratégicas para as pressões enfrentadas pelas organizações”.

Quando voltamos o olhar para as empresas de TIC, temos que a área de Gestão de Pessoas tem se tornado cada vez mais diversificada nos últimos anos, com a finalidade de atender às necessidades específicas de cada organização, deixando de ser uma área homogênea. Bastos (2022), elenca as 5 principais áreas do RH nas empresas de tecnologia, que são: recrutamento e seleção, departamento pessoal, cargos e salários, *talent & development* e gestão de benefícios. A seguir, daremos destaque a duas delas: recrutamento e seleção e *talent & development*.

Onde recrutamento e seleção é:

a área de RH responsável por atrair, buscar e selecionar novos profissionais para as organizações [...]. Em função da rotatividade e da própria escassez de talentos, a área de recrutamento e seleção é uma das mais demandadas no setor de TI, para o que surgiu o cargo de *Tech Recruiter* (BASTOS, 2022).

A função do *Tech Recruiter* é identificar e atrair profissionais de tecnologia que possam estar interessados em participar de processos seletivos, muitas vezes envolvendo prospecção ativa. As redes sociais, em especial o *LinkedIn*, oferecem

boas oportunidades para as atividades de recrutamento e seleção nessa área, entretanto, ainda segundo Bastos (2022).

Os desafios da área de recrutamento e seleção em *tech* são as demandas por profissionais com qualificação e senioridade. Além do trabalho de atração e retenção por meio de estratégias de *employer branding*, é preciso, então, um novo olhar para o mercado, como, por exemplo, implementar ações de educação corporativa para desenvolver profissionais iniciantes.

Embora a área de *Talent & Development*, ou Treinamento & Desenvolvimento, ainda esteja em processo de conquistar espaço nos times de gestão de pessoas, ela já tem sido bem-sucedida nas áreas de tecnologia, onde, para Bastos (2022):

Em algumas organizações, pode ser que ainda não a chamem dessa maneira. Pode ocorrer, também, de não possuírem uma área específica para isso. Porém, cada vez mais se veem iniciativas na área de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Contribuir para o crescimento dos times é uma forma de reforçar o *Employer Branding*. E se de um lado impacta na retenção de talentos, de outro aumenta a atratividade da empresa para outros profissionais.

Certamente, o *Talent & Development* é uma área em ascensão que está ganhando cada vez mais espaço nas empresas, especialmente no setor de tecnologia. Com a crescente demanda por profissionais qualificados, a capacitação e o desenvolvimento interno de talentos tornaram-se prioridades estratégicas para as organizações, a fim de garantir sua competitividade no mercado. Como resultado, a formação de pessoas passou a ser uma tendência para o sucesso das empresas.

Enquanto a gestão de pessoas possui práticas e políticas sólidas e consolidadas em sua história, também é necessário que essa área seja dinâmica e flexível para se adaptar às mudanças em curso no mundo. Isso é especialmente verdadeiro em relação às mudanças de comportamento coletivo e do mercado, que podem impactar diretamente as estratégias e políticas de gestão de pessoas de uma organização.

É essencial que a GP esteja preparada para se ajustar a essas mudanças para garantir o sucesso da empresa e o bem-estar dos funcionários, posto isso, apresentaremos a seguir, algumas empresas que desenvolvem programas de incentivo à participação feminina e diversidade não somente na área de tecnologia

da informação e comunicação, mas também em áreas como empreendedorismo e futuro do trabalho.

### **2.1.3 Programas de incentivo à participação feminina na área de tecnologia da informação e comunicação**

Os programas de incentivo à participação feminina na área de tecnologia da informação têm como objetivo promover a igualdade de gênero e aumentar a representatividade das mulheres no setor de TIC, que historicamente tem sido dominado por homens. Esses programas geralmente envolvem várias iniciativas, como: mentoria, treinamento e capacitação, políticas de inclusão, programas de recrutamento, grupos de apoio e campanhas de conscientização.

De acordo com Rachid e Reith (2014):

As empresas estão cientes do fato de que esses programas são capazes de agregar valor ao negócio, haja vista que a homogeneidade é menos criativa e mais restritiva, pois há uma tendência a olhar para as questões que surgem diariamente no trabalho a partir de uma mesma visão, criando uma unanimidade.

Mendes (2005) destaca, em sua análise da literatura da área, as principais vantagens da adoção de programas de diversidade que são: solução de problemas, criatividade, inovação, desempenho, tomada de decisão, acesso a novos mercados consumidores, aumento de produtividade, agilidade, vantagem competitiva e flexibilidade.

Posto isso, apresentaremos a seguir, exemplos de empresas disruptivas que fomentam a criação e aplicação de programas de incentivo à diversidade em seu escopo organizacional, com ênfase para a participação feminina, tornando-as referência no tema.

#### **Google**

Para incentivar a migração de mulheres para as áreas de tecnologia, o Google realiza anualmente o evento "Google para Mulheres". Desde 2017, este evento tem como objetivo auxiliar mulheres a desenvolver habilidades pessoais e

profissionais em diversas áreas, incluindo tecnologia, empreendedorismo e o futuro do trabalho.

**Figura 01**



Fonte: Blog do Google Brasil

As iniciativas gratuitas online do Cresça com o Google Para Mulheres foram criadas para auxiliar na obtenção do primeiro emprego, mudança de carreira ou desenvolvimento de negócios. Essas iniciativas visam capacitar e desenvolver habilidades pessoais e profissionais de um dos grupos mais afetados pelas desigualdades do mercado de trabalho que são as mulheres.

Maia Mau, diretora de marketing do Google Brasil, explicou que em 2022, foi firmada uma parceria com o Grupo Cia de Talentos com o objetivo de estimular a equidade no mercado de trabalho. Essa parceria tem como objetivo auxiliar mulheres que concluíram os treinamentos do Cresça com o Google Para Mulheres em sua jornada, facilitando o acesso a vagas de emprego e ao banco de talentos da plataforma Bettha, que é uma *startup* da Cia de Talentos.

## **Amazon**

A Amazon lançou a campanha *#EmbraceEquity* (Abrace a Equidade) este ano, destacando iniciativas como a segunda edição do programa Decola Garota, um

projeto de aceleração de pequenos negócios voltado para empreendedoras em parceria com a Rede Mulher Empreendedora (RME). Além disso, a empresa possui programas internos que buscam educar tanto os colaboradores homens quanto gerar oportunidades para mulheres dentro da companhia.

**Figura 02**



Fonte: Site da Amazon

## Microsoft

A Microsoft tem promovido o programa de capacitação *Black Women in Tech* há alguns anos, com foco na formação de mulheres negras para o mercado de tecnologia.

**Figura 03**



Fonte: Google imagens

Segundo a empresa, esse projeto é liderado pelos seus colaboradores e voluntários dos pilares de Diversidade e Inclusão da organização - WAM (*Women at Microsoft*) e BAM (*Blacks at Microsoft*). O objetivo é reduzir a lacuna de profissionais especializados em tecnologia, bem como aumentar a igualdade de gênero e racial nesse setor.

## Unilever

Na Unilever, o trabalho de inclusão começa já no processo de seleção de candidatos, com a presença de uma pessoa do sexo feminino e outra do sexo masculino no final do processo. A empresa adota políticas de flexibilização de horários, com jornada de trabalho encurtada nas sextas-feiras, e oferece *home office* por dois dias na semana, beneficiando especialmente as mulheres que são mães.

Há mais de 10 anos a Unilever trabalha com políticas de gênero, o que resulta em 56% de mulheres em cargos de liderança no atual quadro de colaboradores da organização. A empresa estimula o crescimento na carreira através de programas de mentoring, palestras, debates e networking entre suas funcionárias e também com outras empresas. Além disso, oferece um programa de desenvolvimento específico para as mulheres que trabalham em Singapura, e que também está disponível para as trabalhadoras brasileiras.

**Figura 04**



Fonte: Site da Unilever

A vice-presidenta de cuidados pessoais da Unilever, Andrea Lima, destaca: “sabemos que é um desafio alcançar a meta de diversidade em alguns setores, como os de finanças e vendas, e temos programas específicos para isso, mas a discussão deve ser feita em todos os níveis da organização e não pode ser reduzida a uma estratégia de RH”.

## **2.2 O mercado de trabalho e a desigualdade de gênero**

Segundo Oliveira e Piccinini (2011), o mercado de trabalho é tradicionalmente entendido como um ambiente onde se estabelecem relações baseadas no trabalho, envolvendo interações entre trabalhadores e empregadores. Nesse contexto, o trabalho é visto como um produto oferecido pelo trabalhador ao empregador, sendo o salário o valor correspondente a essa transação comercial.

O mercado de trabalho desempenha um papel importante na economia e envolve uma série de fatores, como “níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores” (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 1520). Ou seja, homens e mulheres compõem os atores envolvidos no mercado de trabalho, o que faz com que a questão de gênero seja uma realidade enfrentada pelo mesmo.

O conceito de "gênero" é utilizado para descrever as relações sociais entre os sexos, que se referem às construções sociais acerca dos papéis atribuídos aos homens e mulheres, a fim de compreender a distinção entre os papéis sociais e a prática sexual. Trata-se de colocar “a ênfase sobre todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade” (SCOTT, 1990, p. 7). Isso ocorre porque quando nos referimos a gênero, estamos tratando de aspectos psicológicos, culturais e sociais que se relacionam à identidade feminina e masculina, enquanto o sexo se refere aos aspectos biológicos e anatômicos (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Nesse mesmo sentido, Cappelle et al. (2004) consideram o gênero como sendo um resultado construído por meio da socialização e das experiências diferentes que homens e mulheres vivenciam. Onde temos que o “‘sexo’ é

biologicamente definido e o 'gênero' é sociologicamente construído" (CALÁS; SMIRCICH, 2010, p. 274).

Considerando essa perspectiva, é possível inferir que as diferenças observadas podem estar relacionadas ao conceito de gênero, que, segundo Scott (1990), é responsável por fundamentar relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e nas expectativas sociais em relação aos papéis atribuídos a homens e mulheres. Além disso, o conceito de gênero é uma das primeiras formas de estabelecer relações de poder na sociedade. Essas diferenças podem ser observadas na prática, por meio das concepções de que os homens devem ser os provedores financeiros do lar e ter autoridade sobre as mulheres, enquanto as mulheres devem cuidar da casa e dos filhos.

É importante destacar que as relações sociais que moldam o conceito de gênero não devem ser restritas ao contexto doméstico ou familiar. De fato, é necessário ampliar o escopo da análise para considerar outras esferas, tais como, segundo Scott (1990, p.22),

[...] 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).

Em 1978, foi atribuída a Marilyn Loden, uma consultora de negócios norte-americana, o pensamento que define a chamada Teoria do "teto de vidro", onde se tem como abordagem descrever as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascenderem a cargos de liderança e alcançarem posições de poder nas organizações.

Corroborando com a Teoria de Marilyn Loden, temos a chamada Teoria da Segregação Ocupacional de Gênero, proposta por Reskin (1988). De acordo com a teoria, a disparidade de gênero no mercado de trabalho é resultado de um processo de seleção social, em que homens e mulheres são socializados para ocuparem diferentes posições com base em expectativas e normas sociais de gênero. Isso faz com que as mulheres se concentrem em profissões e ocupações consideradas "femininas", como educação, saúde e assistência social, enquanto os homens predominam em áreas mais valorizadas e melhor remuneradas, como engenharia,

tecnologia e finanças.

Cabe ainda citar os chamados estereótipos de gênero. Essas são ideias e concepções estereotipadas, que são amplamente aceitas e valorizadas pela sociedade, sobre as formas de comportamento que são consideradas comuns entre as pessoas. Isso se refere à avaliação e estabelecimento de normas sobre como homens e mulheres devem se comportar (características de gênero) e agir (papéis de gênero). Os traços e papéis de gênero estão interligados e frequentemente hierarquizados, com menor valor social atribuído aos que são considerados femininos. Como resultado, os estereótipos podem ser considerados a base dos preconceitos (CITE, 2003; ZAULI et al., 2013).

Sendo assim, é importante considerar que as relações de gênero têm impacto na estrutura do mercado de trabalho. Ao incluir a perspectiva de gênero em estudos sobre trabalho, é possível obter perspectivas sobre as características desse ambiente, já que o gênero pode fornecer informações valiosas sobre o funcionamento das organizações (OIT, 2010; CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Diversas pesquisas evidenciam que mulheres ainda são prejudicadas em termos de salários e condições de trabalho, mesmo em profissões em que predominam. Essas disparidades salariais e de condições de trabalho resultam de uma série de fatores, tais como falta de transparência na remuneração, discriminação de gênero e ausência de políticas e práticas que favoreçam a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o estudo e a análise das desigualdades de gênero no mercado de trabalho de Tecnologia da Informação e Comunicação torna-se de extrema importância, uma vez que as mulheres desse setor ocupam posições historicamente atribuídas aos homens, o que pode resultar em situações de questionamento, opressão e assédio em relação a elas.

### **2.3 A representação feminina na área de TIC**

No início do século XX, era comum a ideia de que o marido deveria ser o provedor do lar, o que fazia com que a esposa não precisasse ter uma renda própria. Contudo, esse cenário começou a mudar com a ocorrência das duas Guerras Mundiais, que geraram escassez de mão de obra, já que muitos profissionais estavam em combate. Esse período histórico foi um marco importante, pois foi

quando as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2013).

A professora do IME-USP, Renata Wassermann, citada por Cunha (2022), explica que em 1970 a computação era tida como “coisa de menina”, pois na época em que os computadores pessoais ainda não existiam, essas máquinas eram utilizadas principalmente para o processamento de dados e cálculos. A demanda por essas atividades era geralmente atendida pelo secretariado, que era majoritariamente composto por mulheres.

Com a chegada dos computadores pessoais, houve uma mudança significativa em relação às atividades que eram realizadas neles. Eles deixaram de ser utilizados apenas para processamento de dados e cálculos, e passaram a ser usados para jogos e outras atividades que não exigiam necessariamente conhecimentos matemáticos. No entanto, essa mudança também levou à associação dos jogos de computador como “coisa de menino”, o que acabou afastando muitas mulheres do mundo da tecnologia.

Entretanto, é possível perceber que as mulheres têm lutado muito para conquistar seu espaço e deixar sua marca na história da tecnologia (FERREIRA, 2015). Apesar de serem minoria, as mulheres tiveram um papel importantíssimo na história da TIC. Desde Ada Lovelace, que desenvolveu o primeiro algoritmo a ser processado por uma máquina, Grace Hopper, que criou o que é considerado o primeiro software de computador, até Mary Kenneth Keller, que foi precursora na obtenção do título de PhD em Ciência da Computação e contribuiu para a criação da linguagem BASIC. Cristina Junqueira, uma mulher brasileira, é considerada uma das personalidades mais importantes do mundo tech por ser uma das fundadoras da Nubank e servir como uma fonte de inspiração e representatividade para todas as mulheres que desejam ou já atuam na área.

De acordo com Gutierrez e Alexandre (2004), o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação é composto por diversas atividades que exigem conhecimentos específicos relacionados à tecnologia, como desenvolvimento de aplicativos, softwares e hardwares, além de serviços como consultoria, integração, treinamento e suporte técnico.

Em uma pesquisa feita por Alencar (2013), foi possível observar uma disparidade entre a quantidade de homens e mulheres que entram em cursos universitários relacionados à tecnologia da informação e comunicação. Além disso,

as mulheres que ingressam nesses cursos enfrentam dificuldades e preconceitos por parte de colegas de classe, professores e até mesmo amigos, familiares e parceiros. Nunes (2016) argumenta que com o crescimento da importância econômica da programação e engenharia de software, a divisão sexual do trabalho tem efeitos perceptíveis nesses campos.

Conforme apresentado pela Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom, 2022), o setor de Tecnologia da Informação no Brasil em 2021, teve 1.100 milhões empregos e, destes, apenas 39% foram ocupados por mulheres. Tais diferenças iniciam ainda na formação profissional, o Censo da Educação Superior (2020) mostra que as mulheres correspondiam a apenas 15,3% das matrículas nos cursos de graduação na área de Computação e TIC. 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.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005) apontam que, embora as mulheres estejam presentes no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam desafios para manterem-se dentro das organizações. Alguns desses desafios incluem salários inferiores, sobrecarga de trabalho por conta da dupla jornada, falta de políticas sociais adequadas, menor acesso a oportunidades de capacitação e baixa representatividade em processos de tomada de decisão.

Semelhante a isto, Soares (2001), aponta também outras duas propostas para esclarecer a falta de participação feminina na área de TIC no ambiente acadêmico. A primeira proposta é baseada em argumentos biológicos, já contestados pela comunidade científica. A segunda proposta sugere que as barreiras impostas às mulheres estão relacionadas às normas sociais e culturais que limitam suas oportunidades de crescimento profissional, além de dificuldades como o sexismo e a falta de equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Se as mulheres não estão ingressando em cursos superiores relacionados a tecnologia da informação e comunicação (TIC), é difícil esperar que haja uma demanda equilibrada de gêneros no campo de trabalho. Essa falta de

representatividade feminina não é apenas um problema de mercado, mas também um problema na formação acadêmica. Para entender a baixa presença das mulheres no mercado de TIC, é necessário compreender por que elas não escolhem seguir carreiras nessa área e, quando escolhem, o que as fazem permanecer.

O estudo dos temas tratados no referencial teórico ressalta as diferenças no ambiente de trabalho para homens e mulheres. A literatura aponta que as mulheres enfrentam desigualdades no ambiente de trabalho em comparação aos homens. A discriminação de gênero pode se manifestar de diversas formas, como salários mais baixos para as mesmas funções, falta de oportunidades de promoção, violência psicológica e até mesmo assédio sexual.

No entanto, é importante ressaltar que, embora as mulheres enfrentem desafios e desigualdades no ambiente de trabalho, foi possível identificar através da pesquisa, várias iniciativas e políticas que buscam promover a igualdade de gênero e combater a discriminação. A igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho é fundamental para uma sociedade justa e inclusiva.

Em continuidade, a metodologia adotada neste trabalho será apresentada no próximo capítulo, que tem como objetivo descrever detalhadamente os procedimentos utilizados para a realização da pesquisa. Para tanto, será apresentado a caracterização da pesquisa, o universo, amostragem e amostra, o instrumento de coleta de dados e a perspectiva de análise de dados.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A seguir são explicados os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa e que foram aplicados com a finalidade de responder o objetivo geral desta, que é identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TIC e que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers - Paraíba*.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O tipo de pesquisa adotado neste trabalho é a pesquisa de campo, classificada como exploratória, que tem como objetivo fornecer informações mais detalhadas sobre o assunto em questão, buscando uma maior proximidade com o tema. Essa abordagem permite a construção de hipóteses ou intuições para o desenvolvimento da pesquisa, conforme afirma Gil (2002).

A abordagem e tratamento dos dados adotados neste trabalho foram de cunho quantitativo, tendo em vista que a coleta de dados se deu por meio da aplicação de um questionário com 27 perguntas objetivas. No entanto, é importante destacar que o questionário também incluiu 02 perguntas subjetivas, as quais foram analisadas qualitativamente e utilizadas para aprimorar a compreensão dos dados quantitativos gerados.

Quanto à classificação da pesquisa segundo as fontes de dados utilizadas, pode-se considerar que foram empregados tanto dados primários quanto secundários. Para Gil (2002), os dados primários são obtidos por meio da pesquisa de campo ou do estudo direto do objeto de pesquisa, sendo considerados informações de primeira mão. Ainda, conforme Gil (2002), no que se refere aos dados secundários, estes são definidos como informações previamente elaboradas por outros autores, que se encontram disponíveis para consulta. Esses dados são utilizados como fonte de fundamentação teórica do trabalho, possibilitando o acesso a conceitos, tipologias e características do tema estudado.

#### 3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A população da pesquisa de campo deste trabalho contemplou todas as mulheres que fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba e que estão no grupo de mensagem da rede social *WhatsApp*, onde o universo gira (na época da aplicação) em torno de 636 mulheres. Os critérios para seleção da amostra desta pesquisa são, portanto, aquelas mulheres que:

- a) fazem parte do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba;
- b) já atuam ou atuaram em empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- c) são mulheres em transição de carreira ou não, mas que ainda estão no ambiente universitário.

Segundo Andrade (2010), os sujeitos de uma pesquisa, ou seja, os elementos que vão ser investigados, compõem uma amostra da população. O método de amostragem foi não probabilístico por conveniência, sendo a amostra composta por 85 mulheres que responderam ao questionário.

### 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Com o objetivo de alcançar uma amostra significativa e coletar as informações necessárias para a compreensão do estudo, optou-se pela utilização de um questionário composto por 27 perguntas objetivas e 02 perguntas subjetivas utilizadas para aprimorar a compreensão dos dados.

De acordo com Andrade (2010), o questionário é um instrumento de coleta de dados no qual o respondente é solicitado a responder a um conjunto de perguntas, sem que haja a necessidade da presença do pesquisador durante o processo de resposta. O questionário foi aplicado de maneira online durante o período de 02/05/2023 a 07/05/2023, elaborado a partir da ferramenta *Google Forms* e está disponível no Apêndice A.

### 3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

As mulheres integrantes do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba foram abordadas virtualmente por meio do grupo de mensagens da rede social *WhatsApp*.

Acompanhando o link do formulário, foi apresentado também de forma clara e sucinta o objetivo do estudo, e solicitada a cooperação das integrantes do grupo a participarem da pesquisa, esclarecendo que a participação é voluntária e anônima, e que as respondentes têm total liberdade para recusar-se a participar ou interromper a colaboração a qualquer momento.

O objetivo deste capítulo foi apresentar de forma clara e detalhada o processo de pesquisa adotado, garantindo a transparência e a validade dos resultados obtidos. Os dados coletados foram analisados e interpretados através da elaboração de gráficos e apresentados no próximo capítulo.

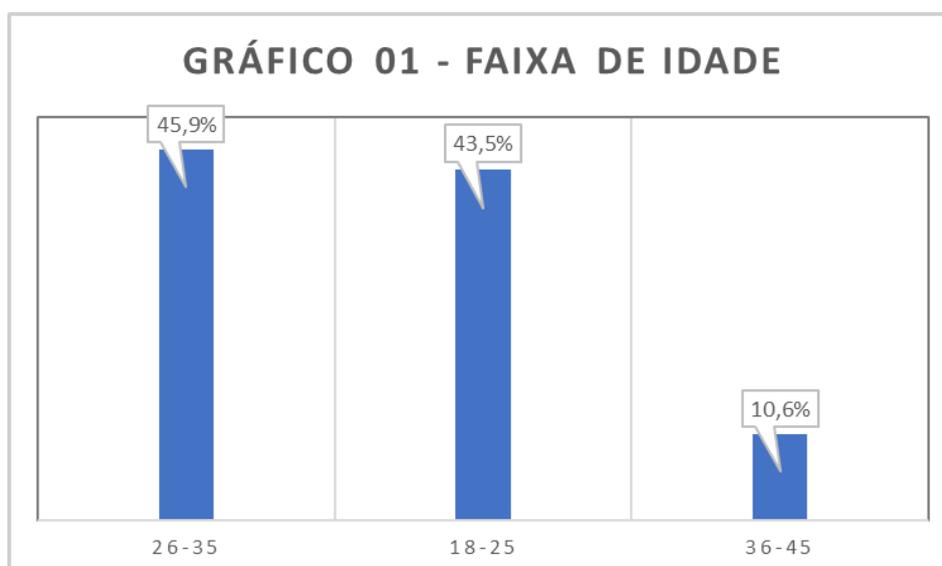
## 4 ANÁLISE DE DADOS

Na sequência são compilados os dados coletados a partir da aplicação do questionário onde a amostra da pesquisa é composta por 85 mulheres, o que representa uma proporção significativa do universo total de 636 mulheres. Embora seja importante lembrar que essa é uma amostra específica do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba e pode não ser representativa de todas as mulheres na área de tecnologia da região. A apresentação dos resultados será dividida em 4 categorias, sendo elas: perfil social, acadêmico, profissional e pessoal.

### 4.1 PERFIL SOCIAL

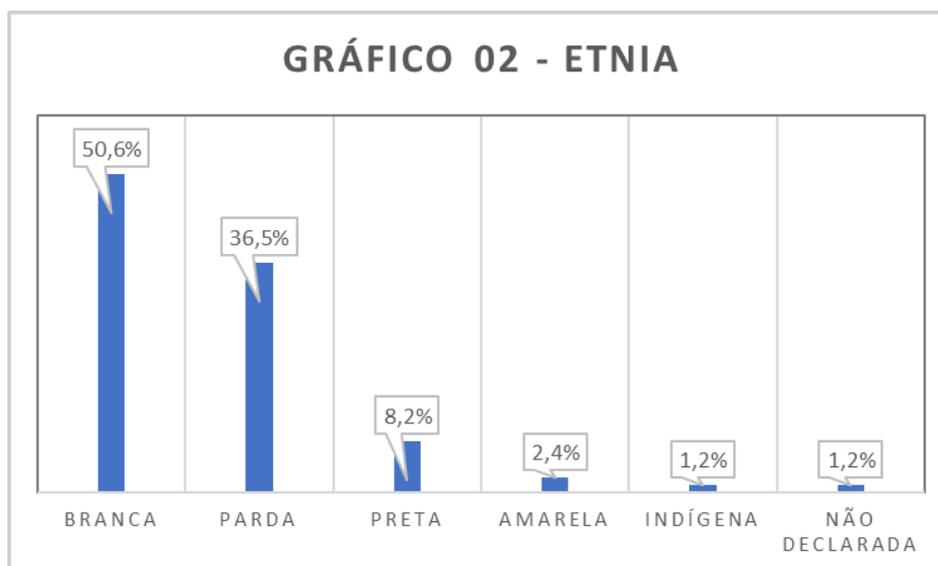
Nesta seção buscou-se identificar características sociais das respondentes no que se refere a: faixa etária, etnia/cor, escolaridade, cargo atual e ramo de atividade da empresa em que atuam.

O gráfico 01 ilustra a faixa etária das mulheres participantes do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba. A maioria das participantes (45,9%) têm entre 26 e 35 anos de idade, seguidas por 43,5% na faixa etária de 18 a 25 anos e 10,6% na faixa etária de 36 a 45 anos. Essa distribuição indica uma diversidade de idades, com uma concentração maior nas faixas etárias mais jovens e adultas jovens.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

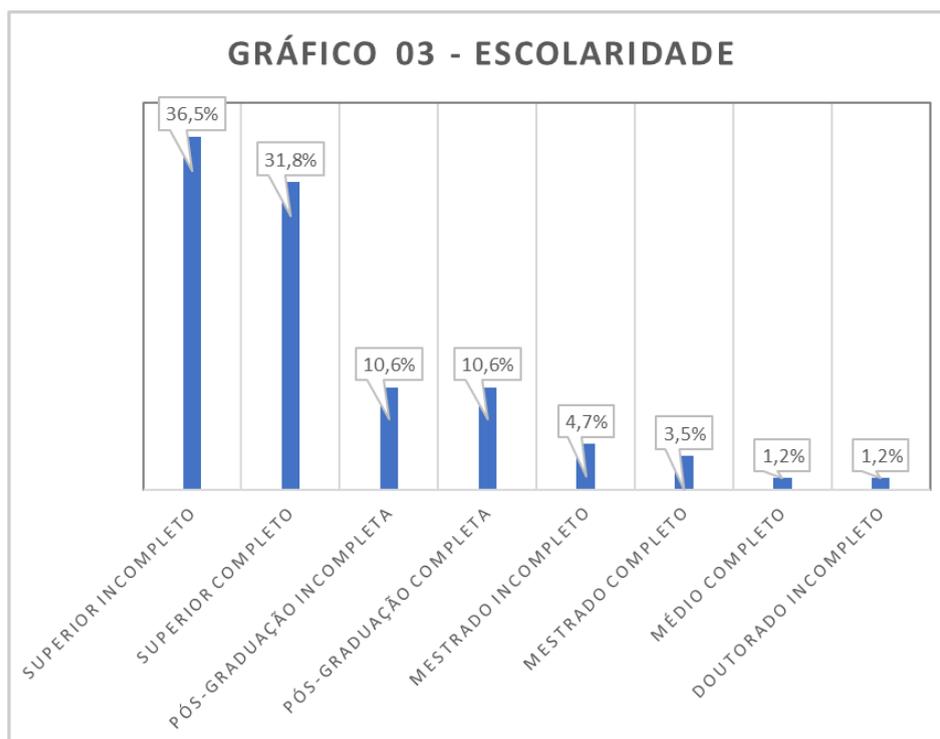
O gráfico 02 apresenta os dados acerca da etnia/cor das respondentes, onde cerca de metade das participantes (50,6%) declararam-se brancas, enquanto 8,2% se identificaram como pretas, 36,5% como pardas, 2,4% como amarelas, 1,2% como indígenas e 1,2% não declararam sua etnia.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

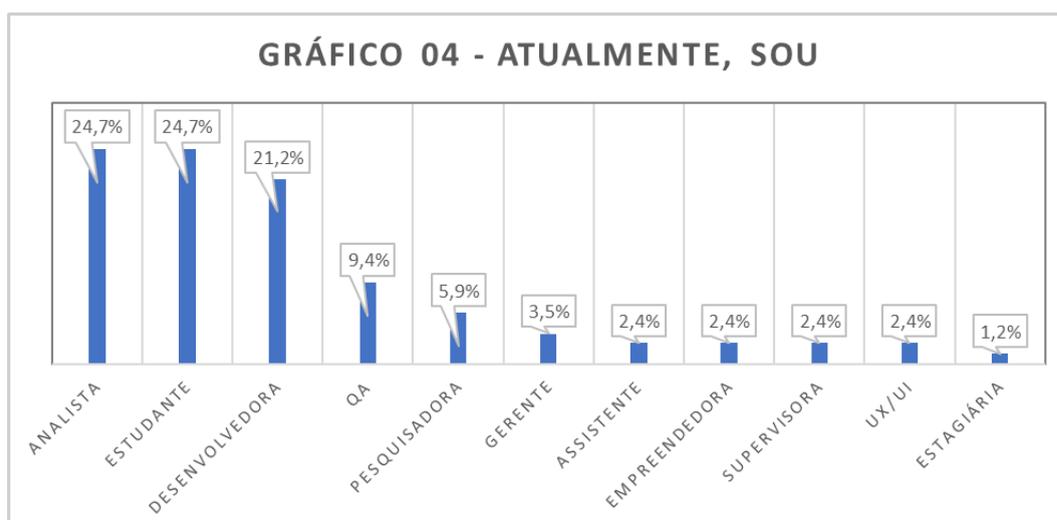
É importante reconhecer que, apesar da representatividade significativa de mulheres brancas entre as participantes do ecossistema *Women Techmakers - Paraíba*, essa proporção pode refletir desigualdades raciais presentes na sociedade em geral. A predominância de mulheres brancas pode ser reflexo de questões estruturais, como o acesso desigual à educação e oportunidades profissionais, além de desafios específicos enfrentados por mulheres negras e de outras etnias minoritárias.

O gráfico 03 mostra que em relação à escolaridade, a maioria das participantes (36,5%) possui ensino superior incompleto, seguidas por 31,8% com ensino superior completo. Além disso, 10,6% têm pós-graduação completa, 10,6% têm pós-graduação incompleta, 3,5% têm mestrado completo, 4,7% têm mestrado incompleto, 1,2% têm doutorado incompleto e 1,2% tem ensino médio completo. Essa distribuição mostra um nível de escolaridade variado e um número significativo de participantes com ensino superior em curso.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Quanto ao cargo que exercem atualmente, o gráfico 04 mostra que as participantes têm diversas funções.

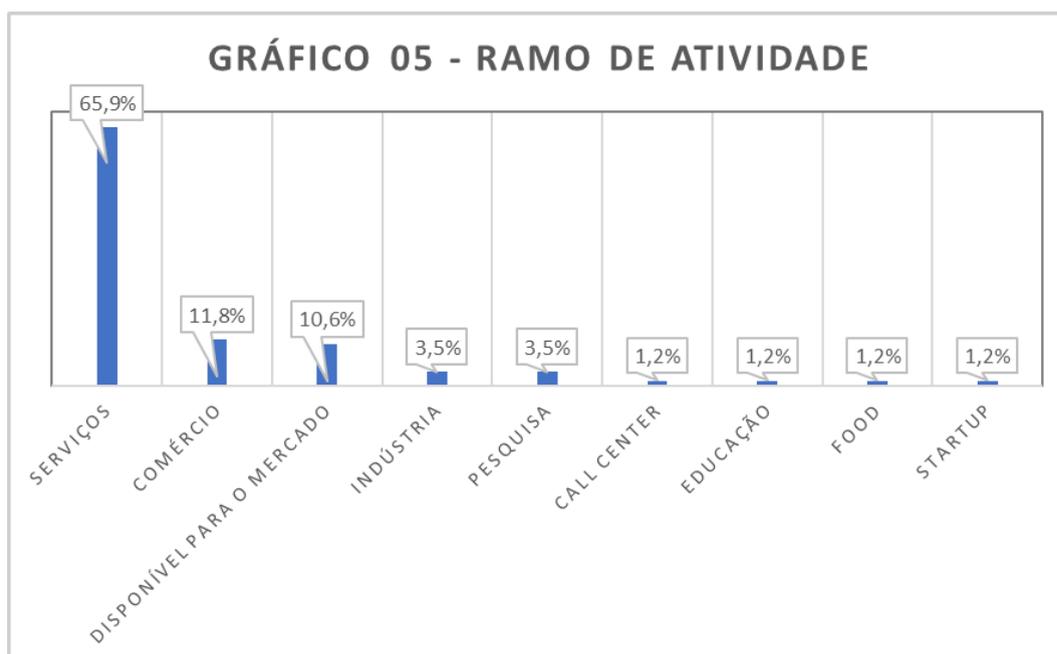


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

As ocupações com maiores índices são as de analista, estudante e desenvolvedora, com 24,7% para as duas primeiras e 21,2% para a terceira. Em

seguida temos que 9,4% são QA (Analista de Qualidade de Software), 5,9% são pesquisadoras e 3,5% são gerentes. As funções de assistente, empreendedora, supervisora, e UX/UI (User Experience/User Interface) tiveram o mesmo índice de 2,4% de representatividade. Em menor proporção, temos o cargo de estagiária com 1,2%. Essa variedade de cargos indica a presença de mulheres em diferentes posições dentro do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba.

Ao analisar os dados do gráfico 05, observamos que a maioria das mulheres participantes do ecossistema *Women Techmakers* - Paraíba estão envolvidas em empresas de serviços, representando 65,9% da amostra. Isso indica uma presença significativa no setor de serviços, que abrange uma ampla gama de indústrias, como tecnologia da informação, consultoria, saúde, financeiro, entre outros.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

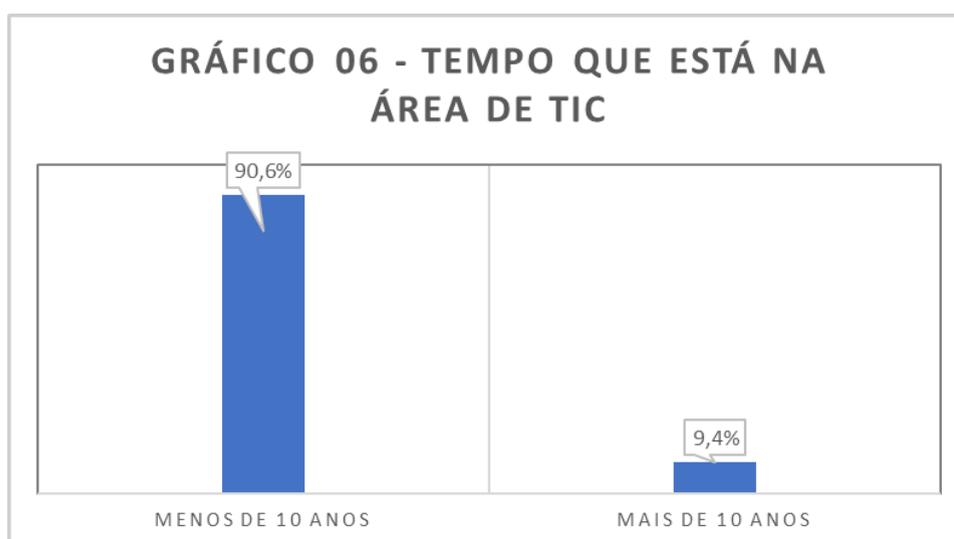
A participação de 11,8% em empresas de comércio também é relevante, indicando a presença das mulheres em setores relacionados às vendas e ao comércio. Além disso, 10,6% das participantes estão disponíveis para o mercado, possivelmente buscando oportunidades profissionais ou em fase de transição de carreira. A presença de 3,5% em indústria e 3,5% também em pesquisa demonstra a atuação dessas mulheres em áreas relacionadas à produção e à investigação científica. Por fim, com o mesmo percentual de 1,2%, algumas mulheres estão

envolvidas em startups, setores de alimentação, educação ou call center, mostrando diversidade de atuação em setores mais específicos. Essa variedade de ramos de atividade destaca a presença das mulheres em diferentes setores da economia e a sua contribuição para diversos segmentos profissionais.

## 4.2 PERFIL ACADÊMICO

Nesta seção buscou-se identificar há quanto tempo as respondentes do questionário estão na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (contando graduação + mercado de trabalho) e compreender se em algum momento as mesmas se sentiram intimidadas pela quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente universitário e oprimidas por simplesmente serem mulheres.

Com isto, podemos entender com base nos resultados obtidos do gráfico 06 que a maioria das respondentes na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) possuem menos de 10 anos de experiência, representando 90,6% das entrevistadas. Isso indica que muitas profissionais estão ingressando recentemente nesse campo ou ainda estão nos estágios iniciais de suas carreiras na área de TIC.

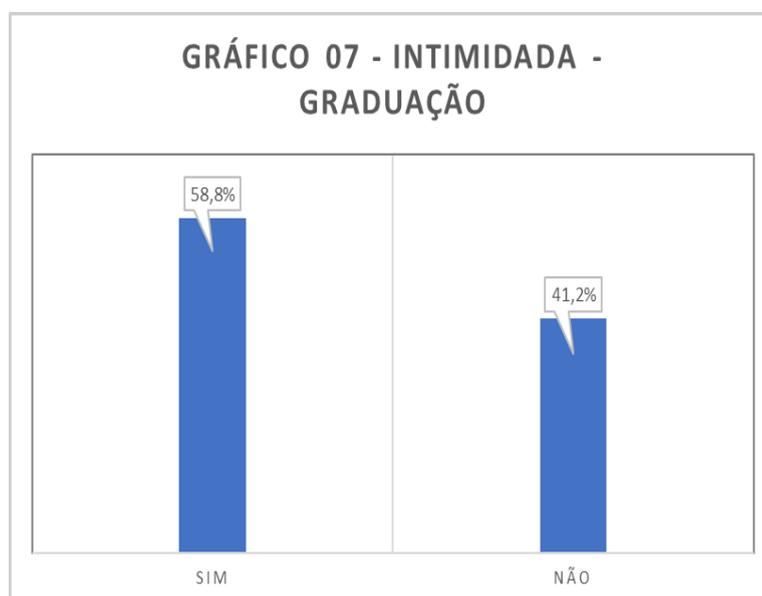


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por outro lado, 9,4% das entrevistadas relataram ter mais de 10 anos de experiência na área de TIC. Isso significa que uma parcela menor, porém significativa de profissionais que possuem um histórico mais longo de atuação na

área, indicando uma maior expertise e possivelmente ocupando cargos mais sêniores. Os números sugerem que a área de TIC pode ser atrativa para pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho, provavelmente devido ao seu potencial de crescimento, inovação e demanda por profissionais qualificados. No entanto, também é importante valorizar a experiência e conhecimento adquiridos ao longo dos anos por aquelas que têm uma trajetória mais longa na área.

Quando questionadas se a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente universitário fez com que se sentissem intimidadas, 58,8% das mulheres afirmaram ter experimentado essa sensação, conforme gráfico 07. Esses resultados podem indicar a existência de uma dinâmica desfavorável ou de desequilíbrio de gênero no ambiente universitário em relação à participação feminina na área de TIC. A presença majoritária de colegas do sexo oposto pode gerar um sentimento de exclusão, inadequação ou até mesmo de intimidação para algumas mulheres, afetando sua experiência acadêmica e porventura influenciando suas escolhas de carreira.



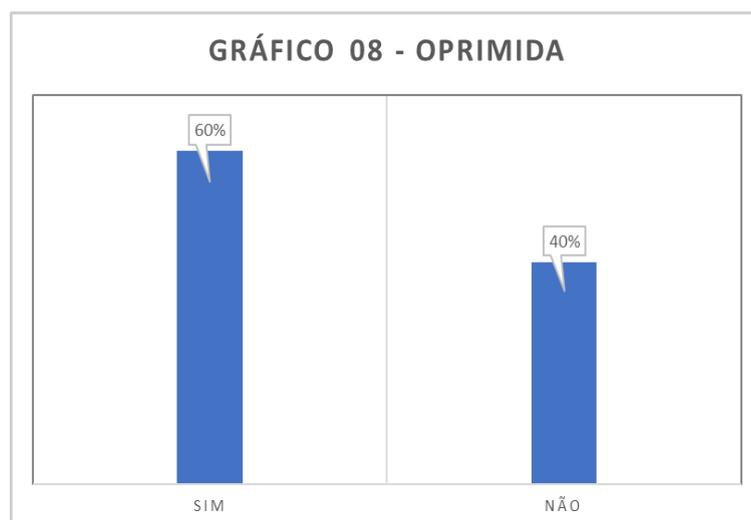
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Colaborando com esta visão, Soares (2001), aponta também outras duas propostas para esclarecer a falta de participação feminina na área de TIC no ambiente acadêmico. A primeira proposta é baseada em argumentos biológicos, já contestados pela comunidade científica. A segunda proposta sugere que as

barreiras impostas às mulheres estão relacionadas às normas sociais e culturais que limitam suas oportunidades de crescimento profissional, além de dificuldades como o sexismo e a falta de equidade de gênero.

No entanto, é importante destacar que 41,2% das mulheres responderam que não se sentiam intimidadas com a quantidade de colegas do sexo oposto no ambiente acadêmico. Isso pode indicar que, apesar dos desafios, algumas mulheres encontraram um ambiente mais inclusivo e acolhedor em sua experiência universitária na área de TIC. Esses resultados destacam a importância de promover a igualdade de gênero e a inclusão no campo da TIC, criando espaços mais equilibrados, seguros e encorajadores para todas as pessoas, independentemente do seu gênero.

Já, quando questionadas se em algum momento no trabalho e/ou faculdade elas se sentiam oprimidas por seus colegas por simplesmente serem mulheres, o gráfico 08 nos mostra que 60% das mulheres afirmaram ter experimentado essa opressão. Esse percentual é preocupante, pois indica a existência de situações em que mulheres foram alvo de discriminação, preconceito ou tratamento injusto com base em seu gênero. Essas experiências de opressão podem incluir desde comentários e comportamentos desrespeitosos até situações mais graves de assédio ou discriminação de gênero.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Enriquecendo esse percentual, conforme visto previamente, em uma pesquisa feita por Alencar (2013), foi possível observar uma disparidade entre a

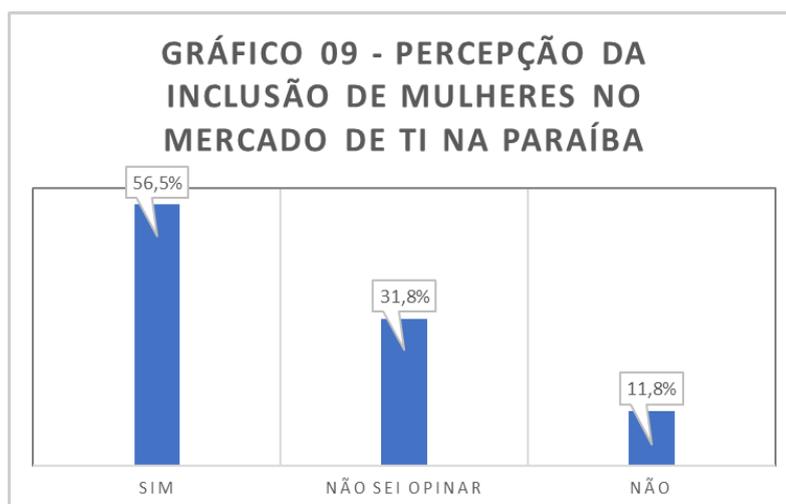
quantidade de homens e mulheres que entram em cursos universitários relacionados à tecnologia da informação e comunicação. Além disso, as mulheres que ingressam nesses cursos enfrentam dificuldades e preconceitos por parte de colegas de classe e professores.

Entretanto, é importante observar que 40% das mulheres responderam que não se sentiam oprimidas por seus colegas por serem mulheres. Isso pode sugerir que algumas mulheres tiveram uma experiência mais positiva e inclusiva no trabalho ou na faculdade, em que não enfrentaram esse tipo de opressão. Esses resultados destacam a necessidade contínua de combater a discriminação de gênero e promover ambientes de trabalho e estudo seguros, inclusivos e respeitosos para todas as pessoas. É fundamental criar consciência, promover a igualdade de oportunidades e implementar políticas e medidas que combatam ativamente a opressão e o preconceito baseados no gênero.

#### 4.3 PERFIL PROFISSIONAL

Nesta seção, serão apresentados os dados obtidos por meio da pesquisa que abordou diversas questões relacionadas à inclusão das mulheres no mercado de trabalho de Tecnologia da Informação na Paraíba. As perguntas abordaram temas como percepção de mudanças na inclusão, sensação de segurança e direitos, acolhimento no ambiente de trabalho, voz ativa, dupla jornada de trabalho, esforço comparativo com colegas, equidade salarial, intimidação devido à proporção de colegas do sexo oposto, representatividade feminina, e existência e eficácia de programas de incentivo à participação feminina promovidos pelas empresas de TIC. A seguir, apresentaremos os resultados obtidos e as principais conclusões dessas pesquisas.

A análise do gráfico 09 mostra que os dados obtidos em relação à percepção das respondentes sobre a inclusão de mulheres no mercado de trabalho de TIC revelam um cenário interessante. Das entrevistadas, 56,5% responderam afirmativamente, indicando que percebem alguma mudança positiva nesse sentido. Isso pode ser um reflexo de iniciativas e esforços realizados nos últimos anos para promover a diversidade e a igualdade de gênero no setor.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No entanto, é importante destacar que 11,8% das mulheres entrevistadas responderam que não perceberam mudanças significativas, sugerindo que ainda há desafios a serem enfrentados. Além disso, 31,8% não souberam opinar, o que pode indicar a falta de conhecimento ou de informações claras sobre a realidade do mercado de trabalho de TIC. Esses resultados ressaltam a importância contínua de promover a conscientização, ações e políticas para aumentar a inclusão e o empoderamento das mulheres nesse setor específico, visando a construção de um ambiente de trabalho mais igualitário e diverso.

No que tange a sensação de segurança das respondentes em relação ao seu trabalho e direitos como mulher, o gráfico 10 revela um quadro preocupante.

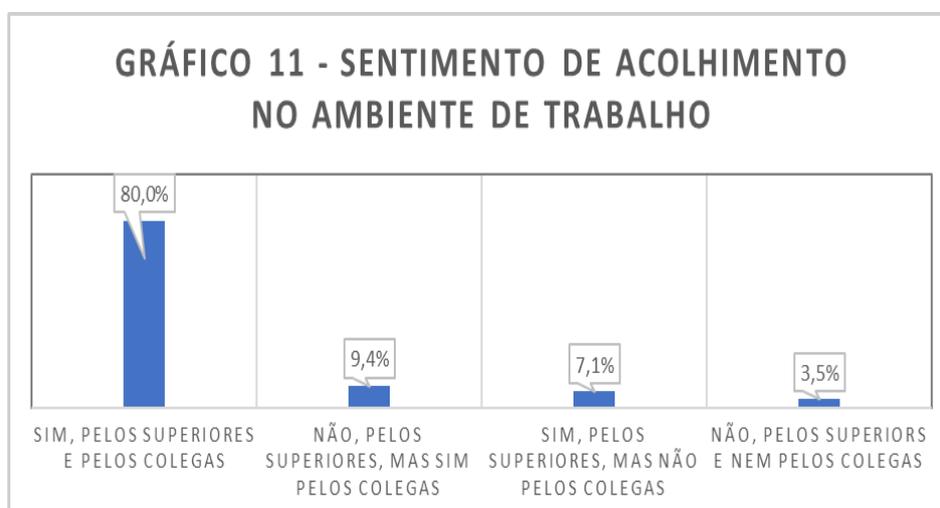


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Das entrevistadas, 54,1% responderam afirmativamente, indicando que se sentem seguras em relação a esses aspectos. Por outro lado, 36,5% das mulheres entrevistadas responderam que não se sentem seguras, evidenciando a existência de questões e desafios que impactam negativamente a percepção de segurança no ambiente de trabalho.

Esses resultados podem refletir a persistência de desigualdades e situações de discriminação enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho de TIC. Além disso, é importante ressaltar que 9,4% das entrevistadas não souberam opinar, o que pode indicar uma falta de clareza ou conhecimento sobre seus direitos e garantias como profissionais do sexo feminino. Os dados apresentados enfatizam a necessidade de promover medidas e políticas que visem garantir a segurança, a igualdade de oportunidades e o respeito às mulheres no ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de um setor mais inclusivo e equitativo.

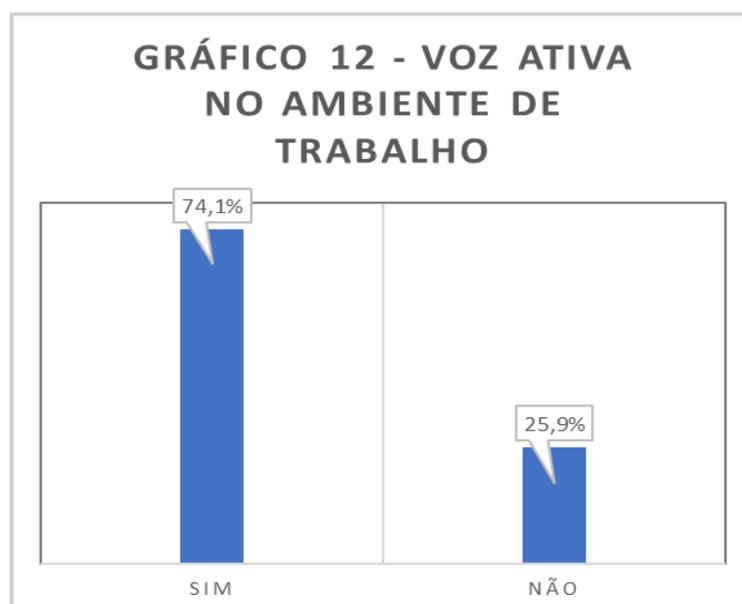
O gráfico 11 nos mostra que a maioria das entrevistadas (80%) se sente acolhida no ambiente de trabalho, tanto pelos seus superiores quanto pelos seus colegas. O fato de a grande maioria afirmar que tanto os superiores quanto os colegas as acolhem indica um ambiente de trabalho inclusivo, onde as mulheres se sentem valorizadas e respeitadas em suas contribuições. No entanto, é importante destacar que uma parcela significativa de 7,1% das entrevistadas relatou que seus superiores as acolhem, mas os colegas não. Esse dado aponta para a existência de possíveis lacunas na cultura organizacional, onde a hierarquia e a relação com os superiores podem ser mais acolhedoras do que as interações horizontais entre colegas de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por outro lado, 9,4% das participantes afirmaram não se sentirem acolhidas pelos superiores, mas sim pelos colegas. Essa dinâmica inversa sugere que, embora a relação com os superiores possa ser desafiadora, a presença de um grupo de colegas solidário e acolhedor atua como uma rede de apoio importante para essas mulheres. Além disso, 3,5% das entrevistadas afirmaram não se sentirem acolhidas tanto pelos superiores quanto pelos colegas. Esse dado indica uma situação preocupante em que essas mulheres não se sentem incluídas ou valorizadas dentro do ambiente de trabalho. Isso pode resultar em um sentimento de isolamento e afetar negativamente a motivação e a produtividade dessas profissionais.

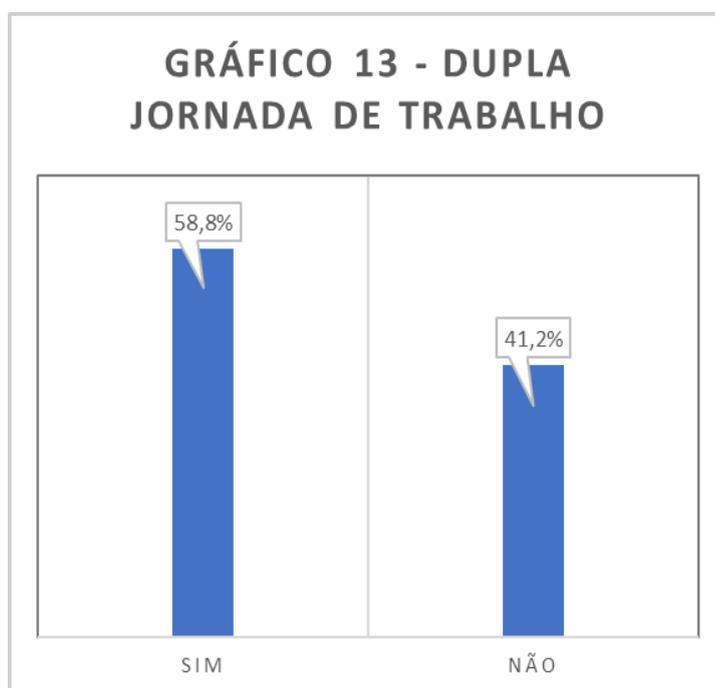
Quando questionadas se sentem que têm voz ativa no seu ambiente de trabalho, o gráfico 12 apresenta que a maioria das entrevistadas (74,1%) sente que possui voz ativa. Esse resultado indica que a maioria das mulheres que trabalham na área de TIC se sente capacitada e encorajada a expressar suas opiniões e ideias no ambiente profissional. A existência de uma alta porcentagem de mulheres que relatam ter voz ativa é um indicativo positivo de um ambiente de trabalho inclusivo. Esse dado sugere que as organizações estão avançando na criação de espaços de trabalho onde as mulheres podem participar ativamente, trazendo suas perspectivas únicas e influenciando as decisões e o rumo dos projetos.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No entanto, é importante destacar que cerca de 25,9% das entrevistadas afirmaram não se sentir com voz ativa no ambiente de trabalho. Esse dado revela a existência de um grupo significativo de mulheres que ainda enfrenta dificuldades para se fazer ouvir e participar ativamente nas decisões e discussões no contexto profissional. Essa situação pode ser reflexo de uma cultura organizacional que não valoriza ou incentiva a participação das mulheres, limitando suas oportunidades de contribuir de forma significativa.

Em relação a dupla jornada de trabalho, os dados do gráfico 13 revelam que a maioria das mulheres entrevistadas (58,8%) enfrentam a chamada dupla jornada de trabalho, que envolve o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as tarefas domésticas e cuidados com os filhos. É importante ressaltar que a porcentagem de mulheres que relatam ter dupla jornada de trabalho não deve ser interpretada como uma representação exclusiva de todas as mulheres na área de TIC na Paraíba. Existem diversos fatores individuais que podem influenciar essa situação.

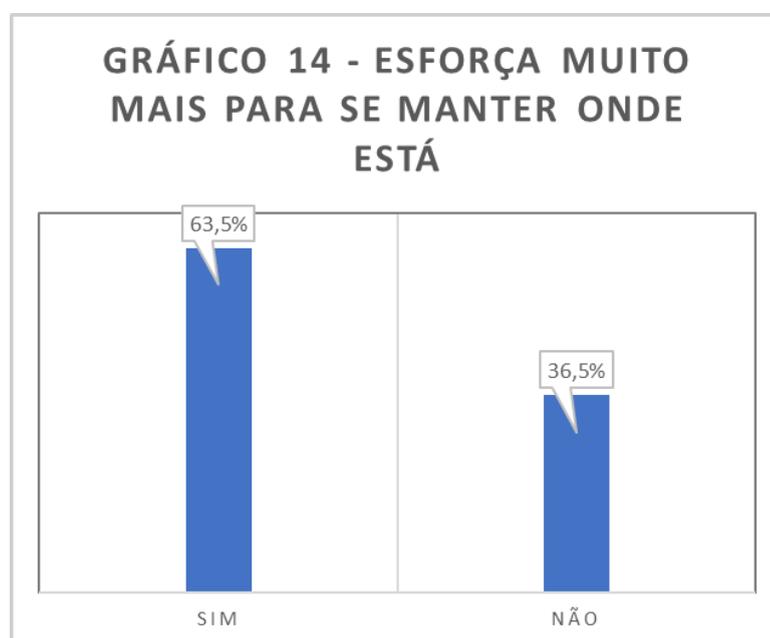


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Para Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005), dentre os vários desafios que as mulheres da área de TIC encontram para manterem-se dentro das empresas, um deles é a sobrecarga de trabalho por conta da dupla jornada.

Por outro lado, é possível que parte das mulheres que afirmam não ter dupla jornada de trabalho (41,2%), seja composta por aquelas que ainda não constituíram família, não possuem filhos ou não desejam ter e, caso tenham, possuem uma rede de suporte significativa que lhes permite dedicar-se inteiramente à carreira. Além disso, algumas mulheres podem estar em uma fase da vida em que suas obrigações familiares são menores, como aquelas que são estudantes e moram com seus pais, por exemplo.

Quando questionadas se elas consideram que se esforçam muito mais que seus colegas de trabalho para se manter onde estão, os números obtidos revelam uma clara tendência entre as respondentes. Das entrevistadas, 63,5% afirmaram que sim, considerando que se esforçam muito mais do que seus colegas de trabalho para se manterem em suas posições, enquanto 36,5% responderam negativamente, conforme apresenta o gráfico 14. Esses resultados sugerem que uma parcela significativa das profissionais da área de TIC acreditam que sua dedicação e empenho superam os dos colegas.



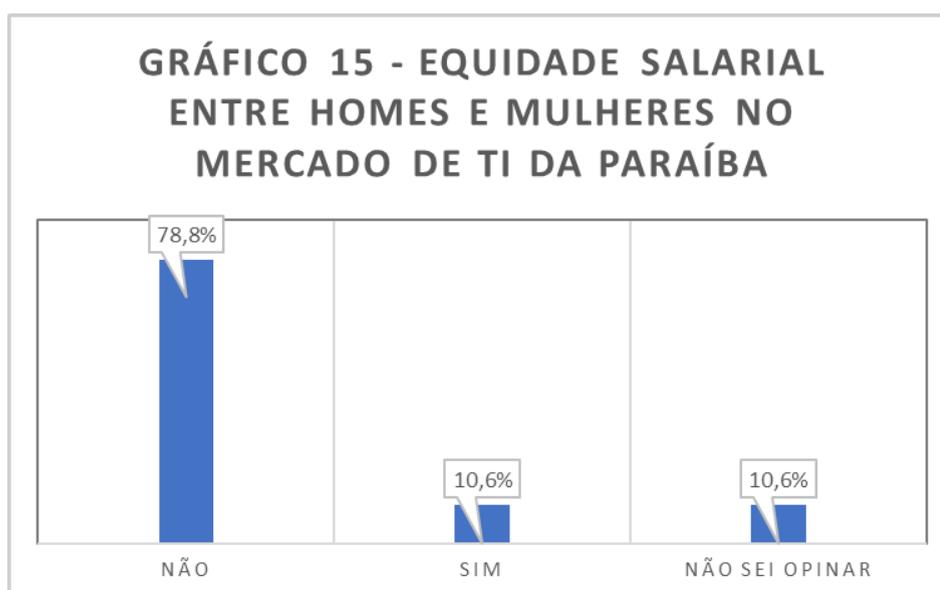
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Colaborando com essa visão, conforme Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005) citados anteriormente, embora as mulheres estejam presentes no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam desafios para manterem-se dentro das organizações. Essa percepção pode ter implicações tanto na motivação e

satisfação pessoal dessas mulheres quanto na dinâmica das relações de trabalho no ambiente corporativo da tecnologia.

É importante ressaltar que esses dados se baseiam em autopercepções individuais e estão limitados ao contexto específico da área de TIC e ao gênero feminino. Para uma compreensão mais completa, seria interessante realizar pesquisas adicionais envolvendo outras áreas profissionais e considerando diferentes gêneros. Essas investigações futuras poderiam contribuir para aprofundar a compreensão das percepções de esforço e motivação no ambiente de trabalho, bem como identificar possíveis lacunas de equidade de gênero no setor de TIC.

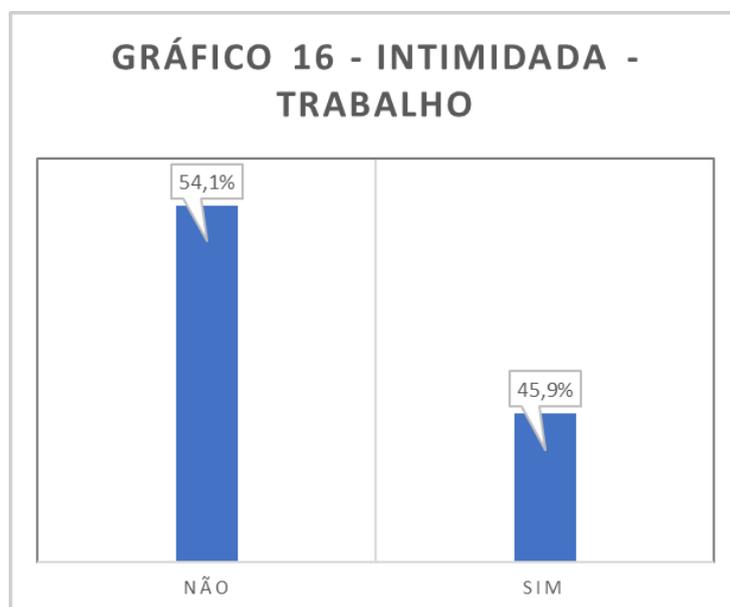
A análise dos dados obtidos em relação à percepção da equidade salarial entre mulheres e homens no mercado de TI na Paraíba revela um cenário alarmante. O gráfico 15 nos mostra que apenas 10,6% das entrevistadas acreditam que existe uma equidade salarial, enquanto impressionantes 78,8% responderam que não há igualdade nesse aspecto. Esses resultados indicam uma forte disparidade salarial entre gêneros no setor de TIC e são reforçados pela perspectiva de Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud GOMES, 2005), onde que, dentre os vários desafios que as mulheres da área de TIC encontram nas organizações, um deles inclui a existência de salários inferiores para mulheres em relação aos homens.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

É importante destacar que 10,6% das entrevistadas não souberam opinar, o que sugere uma possível falta de conhecimento sobre a realidade salarial e a falta de transparência no mercado de trabalho. Esses dados são reflexos de desafios persistentes enfrentados pelas mulheres, como a discriminação salarial e a desvalorização de suas habilidades e contribuições profissionais. Essa possível disparidade salarial reforça a necessidade urgente de políticas e medidas para promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens no mercado de TI, garantindo justiça e equidade no ambiente de trabalho.

O gráfico 16 apresenta que ao serem questionadas se se sentiam/sentiram intimidadas com a quantidade de colegas do sexo oposto em seu ambiente de trabalho, 45,9% das participantes responderam afirmativamente, enquanto 54,1% responderam negativamente. Esses números destacam a existência de uma parcela representativa de mulheres que experimentaram ou ainda experimentam sentimentos de intimidação devido à predominância de colegas do sexo oposto em seu ambiente profissional.

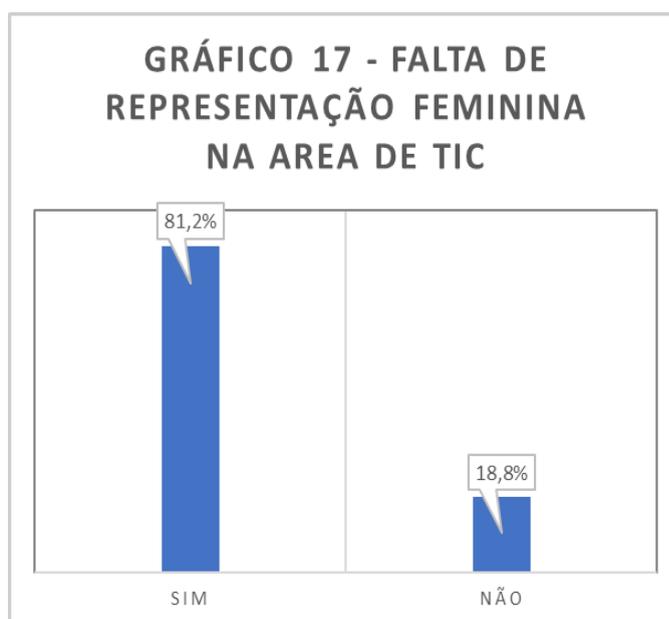


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A percepção de intimidação pode ter várias implicações, incluindo o bem-estar emocional, a motivação e o desempenho no trabalho dessas profissionais. Essa situação pode surgir devido a vários fatores, como a sensação de

desigualdade de oportunidades, o estereótipo de gênero e a falta de representatividade feminina nesse campo.

No que tange a representatividade feminina no segmento em que atuam, os dados do gráfico 17 revelam resultados significativos e preocupantes. Impressionantes 81,2% das participantes responderam afirmativamente, enquanto apenas 18,8% responderam negativamente. Esses resultados destacam uma clara percepção de falta de representatividade feminina nesse campo profissional.



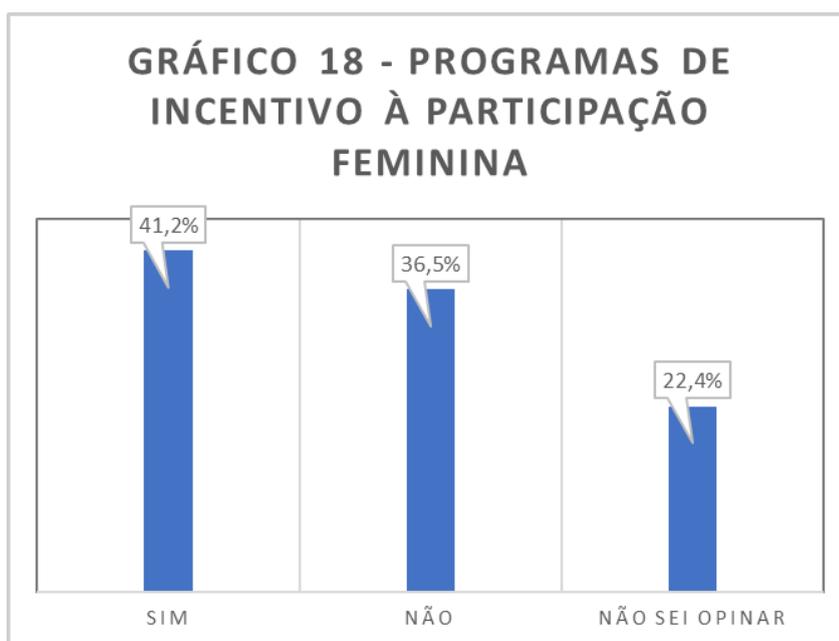
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A alta porcentagem de mulheres que sentem essa falta de representação pode ter várias implicações para as profissionais da área. A ausência de modelos e referências femininas pode afetar a motivação, a autoconfiança e o senso de pertencimento dessas mulheres em seu ambiente de trabalho. Além disso, a falta de representatividade pode perpetuar estereótipos de gênero e dificultar a progressão na carreira das mulheres, levando a uma desigualdade de oportunidades.

No entanto, é possível perceber que as mulheres têm lutado muito para conquistar seu espaço e deixar sua marca na história da tecnologia (FERREIRA, 2015). Apesar de serem uma minoria nesse campo, as mulheres desempenharam papéis importantes na história da TIC. Desde Ada Lovelace, que desenvolveu o primeiro algoritmo a ser processado por uma máquina, até Grace Hopper, conhecida por criar o primeiro software de computador, e Mary Kenneth Keller, pioneira na obtenção de um PhD em Ciência da Computação e contribuidora da linguagem

BASIC. Além disso, é importante mencionar o impacto de mulheres como Cristina Junqueira, uma brasileira co-fundadora da Nubank, que é reconhecida como uma das personalidades mais importantes no mundo da tecnologia e serve como uma fonte de inspiração e representatividade para todas as mulheres que desejam ou já estão envolvidas nessa área.

A análise dos dados obtidos em relação à existência de programas de incentivo à participação feminina na área de TIC nas empresas revela um cenário ainda desafiador. De acordo com as respostas obtidas e apresentadas no gráfico 18, apenas 41,2% das entrevistadas afirmaram que existem programas de incentivo em suas empresas, enquanto 36,5% responderam que não há tais iniciativas. É preocupante observar que 22,4% das entrevistadas não souberam opinar, o que sugere uma possível falta de conhecimento sobre a existência desses programas ou a falta de divulgação e transparência por parte das empresas.



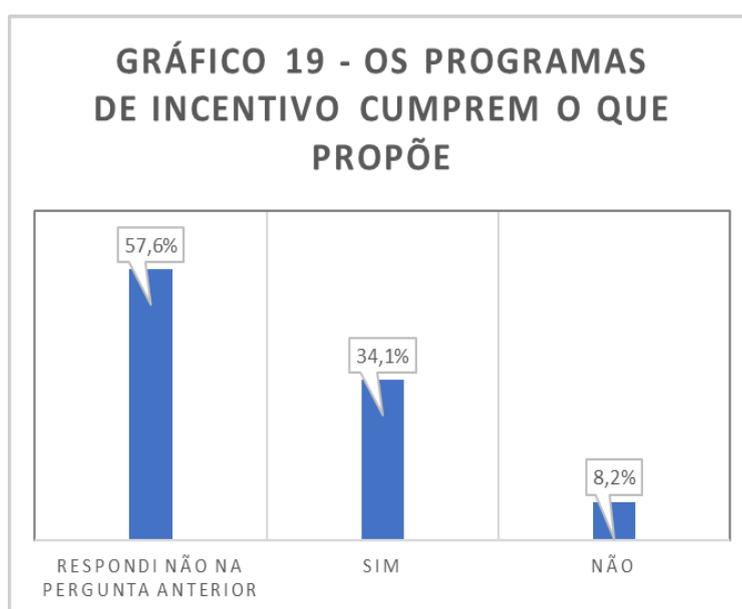
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Esses resultados indicam que há uma necessidade urgente de aumentar os esforços para promover a participação feminina na área de TIC, tanto por parte das empresas quanto por meio de políticas governamentais. A ausência de programas de incentivo pode desencorajar a presença e a ascensão das mulheres nesse setor, conservando a desigualdade de gênero.

É fundamental que as empresas implementem medidas eficazes para atrair e reter talentos, pois, como visto anteriormente, Rachid e Reith (2014) destacam que as empresas reconhecem que esses programas têm o potencial de trazer benefícios significativos para os negócios, uma vez que a diversidade é mais estimulante e menos limitante do que a homogeneidade. Isso ocorre porque, quando há diversidade de perspectivas, as questões que surgem no dia a dia de trabalho são abordadas de diferentes pontos de vista, evitando a criação de um consenso unânime, fomentando a criatividade, desenvolvendo e retraindo talentos femininos, além de fornecer um ambiente inclusivo e igualitário para todas as profissionais da área de TIC.

Corroborando com essa perspectiva, Mendes (2005) destaca, em sua análise da literatura da área, as principais vantagens da adoção de programas de diversidade que são: solução de problemas, criatividade, inovação, desempenho, tomada de decisão, acesso a novos mercados consumidores, aumento de produtividade, agilidade, vantagem competitiva e flexibilidade.

Sobre a percepção das respondentes em relação ao cumprimento dos programas de incentivo à participação feminina na área de TIC revela um quadro de incerteza e falta de clareza quanto à eficácia dessas iniciativas.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O gráfico 19 nos mostra que, das participantes que responderam afirmativamente à existência desses programas em suas empresas, apenas 34,1% acreditam que eles realmente cumprem com o que propõem, enquanto 8,2% expressaram uma opinião negativa sobre a efetividade dessas ações.

É relevante observar que uma expressiva parcela de 57,6% das entrevistadas não soube opinar sobre o cumprimento dos programas, sugerindo uma falta de conhecimento ou transparência por parte das empresas em relação aos resultados alcançados. Esses resultados são preocupantes, pois indicam que mesmo quando os programas de incentivo são implementados, há uma percepção significativa de que eles não estão alcançando os objetivos propostos. Para as empresas, é fundamental revisar e aprimorar esses programas, levando em consideração as perspectivas e necessidades das mulheres na área de TIC. Além disso, é essencial que haja uma comunicação clara sobre os resultados e impactos dessas iniciativas, proporcionando transparência e confiança às profissionais que participam delas.

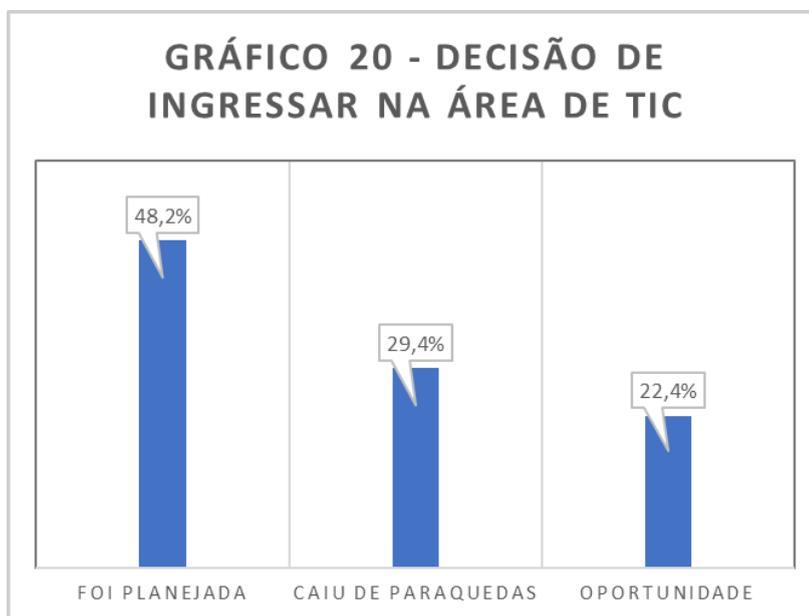
Ao final da 3ª seção do questionário, as respondentes foram questionadas por meio da pergunta subjetiva sobre o que mudariam em seus ambientes de trabalho ou universidades e algumas percepções comuns emergem. Foram um total de 61 respostas onde as principais demandas destacadas incluíam a contratação de mais mulheres para a área de TI, tanto em cargos iniciais quanto em posições de liderança. Além disso, há uma ênfase na necessidade de campanhas e programas de apoio, como bolsas de estudo, acompanhamento psicológico e grupos de apoio, para incentivar a participação e a permanência das mulheres no campo da tecnologia.

Outras preocupações mencionadas incluem a valorização do trabalho feminino, equidade salarial, combate ao assédio sexual, aumento da representatividade feminina em cargos de gestão e ações de conscientização sobre ética e respeito no ambiente de trabalho. Muitas mulheres também ressaltaram a importância de uma mudança de mentalidade e cultura nas empresas, destacando a necessidade de uma visão inclusiva por parte dos colaboradores e líderes. A busca por maior diversidade, confiança, apoio e capacitação foram mencionadas como medidas fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e igualitário para as mulheres na área de TI.

#### 4.4 PERFIL PESSOAL

Na 4ª e última seção do questionário, buscou-se compreender aspectos da vida pessoal das participantes relacionados à sua escolha de carreira na área de Tecnologia da Informação e Comunicação. Serão apresentados dados que revelam as motivações por trás da decisão de ingressar nesse campo, a presença de transições de carreira, o apoio da família, experiências de piadas ou comentários negativos, sentimentos de solidão ou falta de pertencimento, a existência de mentores durante a formação e possíveis situações de dúvida ou anulação de ideias durante reuniões ou conversas, simplesmente por serem mulheres. A análise dos dados dessa seção do questionário oferecerá uma visão abrangente dos desafios específicos enfrentados pelas mulheres na área de TIC.

A análise dos dados obtidos por meio do questionamento sobre como se deu a decisão de ingressar na área de TIC revelou *insights* interessantes sobre as trajetórias das participantes.



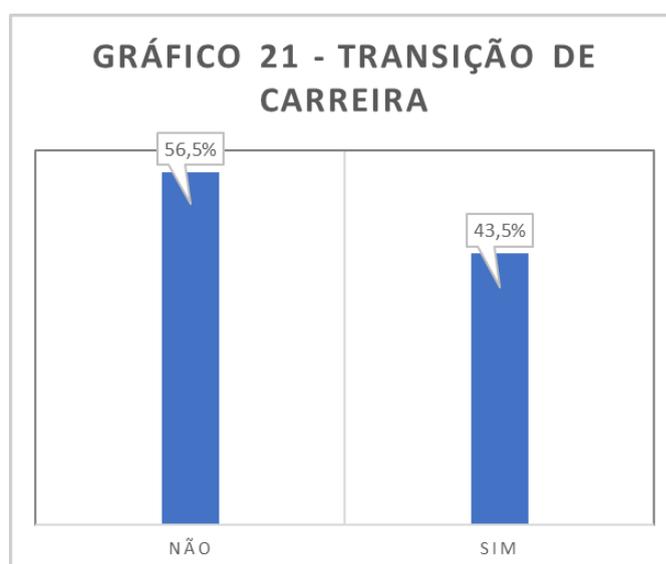
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O gráfico 20 apresenta que, com base nas respostas, 48,2% das mulheres afirmaram que sua decisão foi planejada, indicando que escolheram ativamente essa carreira e seguiram um caminho direcionado para alcançá-la. Por outro lado, 29,4% relataram que "caíram de paraquedas" na área, sugerindo que não tinham

uma intenção inicial específica de ingressar nesse campo, mas acabaram encontrando oportunidades ou circunstâncias que as levaram a se envolver com a TI e a comunicação. Além disso, 22,4% das participantes mencionaram que sua entrada na área foi resultado de uma oportunidade que surgiu em suas vidas.

Esses dados evidenciam diferentes motivadores que influenciaram a escolha profissional das mulheres na área de TIC. Aquelas que planejaram conscientemente sua entrada na área podem ter sido motivadas pelo interesse em tecnologia, oportunidades de carreira promissoras ou afinidade com o campo. Já aquelas que "caíram de paraquedas" podem ter se envolvido com a TI devido a eventuais experiências, como projetos extracurriculares, projetos pessoais ou contatos profissionais. Aquelas que entraram por meio de uma oportunidade provavelmente se beneficiaram de circunstâncias específicas, como programas de treinamento, bolsas de estudo ou convites para projetos relacionados à TI.

O gráfico 21 traz o tema transição de carreira para a área de TIC e revelou informações relevantes sobre as experiências das participantes. Dos dados coletados, 43,5% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que passaram ou estão passando por uma transição de carreira para esse campo, enquanto 56,5% responderam negativamente.



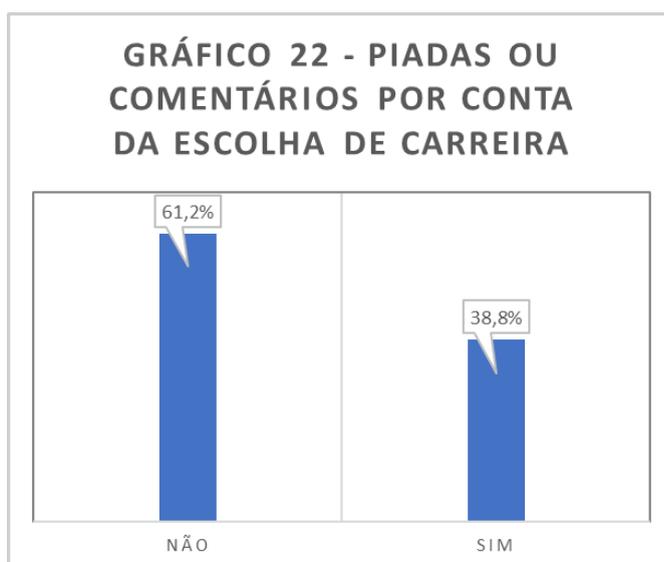
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Entre as mulheres que passaram ou estão passando por uma transição de carreira para a área de TIC, foram identificados diversos motivos que impulsionaram

essa escolha. A melhora na remuneração se destacou como um fator motivador, indicando que a perspectiva de ganhos financeiros mais elevados exerce influência significativa nessa decisão. Além disso, a flexibilidade de horário foi citada como um atrativo, revelando o desejo de ter um maior controle sobre os horários de trabalho. A possibilidade de trabalhar em *home office* ou em qualquer lugar também foi apontada como um motivador, refletindo o anseio por mais liberdade e autonomia geográfica na trajetória profissional.

Esses resultados evidenciam a importância de reconhecer e valorizar esses aspectos ao promover oportunidades de carreira na área de TI, proporcionando remuneração adequada, flexibilidade de horário e opções de trabalho remoto para atender às necessidades e expectativas das profissionais em transição de carreira. Isso contribuirá para atrair e reter talentos femininos nesse setor em constante evolução.

O gráfico 22 traz a análise dos dados obtidos por meio do questionamento sobre piadas ou comentários recebidos devido à escolha de carreira na área de TIC e revelou informações importantes sobre as experiências das participantes. Dos dados coletados, 38,8% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que já foram alvo de piadas ou comentários relacionados à sua escolha profissional. Por outro lado, 61,2% das participantes relataram que não enfrentaram esse tipo de situação.

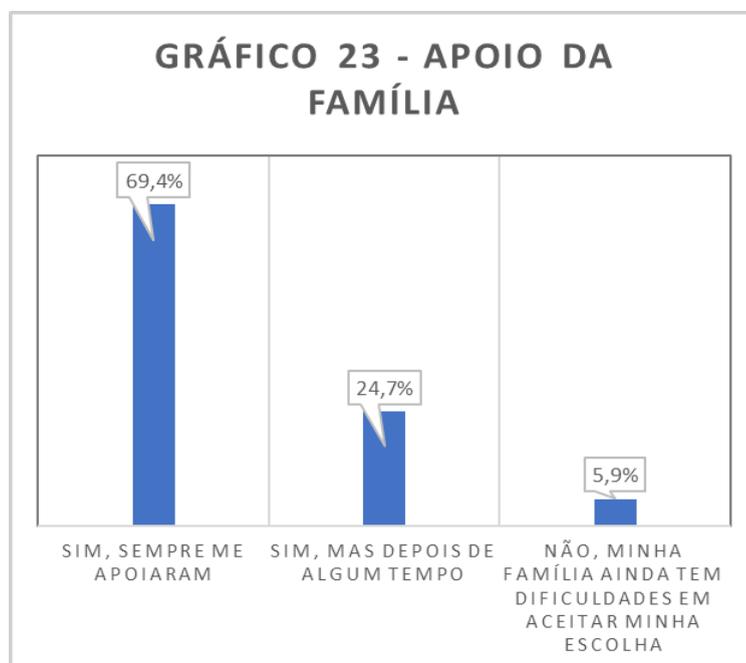


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Esses dados destacam a existência de um fenômeno de discriminação ou estereotipação enfrentado por uma parcela menor, entretanto significativa das mulheres que escolheram a carreira em TIC. As piadas e comentários podem variar desde brincadeiras depreciativas até estereótipos de gênero que desvalorizam ou desacreditam o trabalho e a competência das mulheres nesse campo. Esses comportamentos são prejudiciais e podem criar um ambiente hostil, desmotivar as profissionais e persistir com desigualdades de gênero.

A análise dos dados obtidos por meio do questionamento sobre o apoio familiar à decisão de carreira na área de TIC revelou informações relevantes sobre as experiências das participantes. O gráfico 23 apresenta que, dos dados coletados, 69,4% das mulheres responderam que suas famílias sempre as apoiaram, enquanto 24,7% mencionaram que receberam apoio, mas apenas após algum tempo.

Por outro lado, 5,9% relataram que suas famílias ainda têm dificuldades em aceitar sua escolha profissional, o que para Alencar (2013), mostra que as mulheres que ingressam nesses cursos enfrentam dificuldades e preconceitos por parte de colegas de classe, professores e até mesmo amigos, familiares e parceiros.



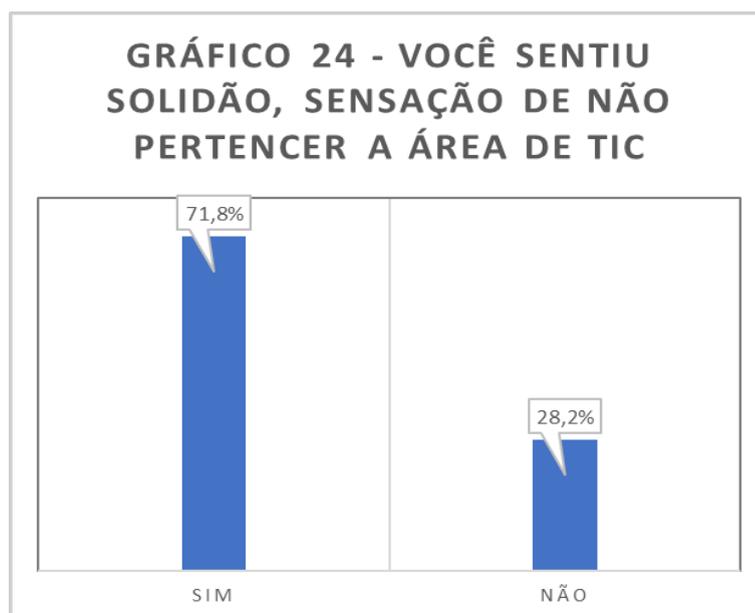
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

É encorajador observar que a maioria das participantes recebeu apoio de suas famílias desde o início de sua jornada na área de TI e comunicação. O apoio

familiar desempenha um papel importante no desenvolvimento e sucesso profissional das mulheres, fornecendo encorajamento, confiança e suporte emocional ao longo do caminho.

Quando questionadas se em algum momento tiveram a sensação de solidão e não pertencimento a área de TIC, o gráfico 24 revela informações importantes sobre as experiências das participantes.

Dos dados coletados, 71,8% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que em algum momento sentiram solidão e uma sensação de não pertencerem à área. Por outro lado, 28,2% das participantes relataram que não experimentaram esses sentimentos. Esses resultados são preocupantes, pois evidenciam um desafio significativo enfrentado por uma parcela considerável de mulheres na área de TIC.

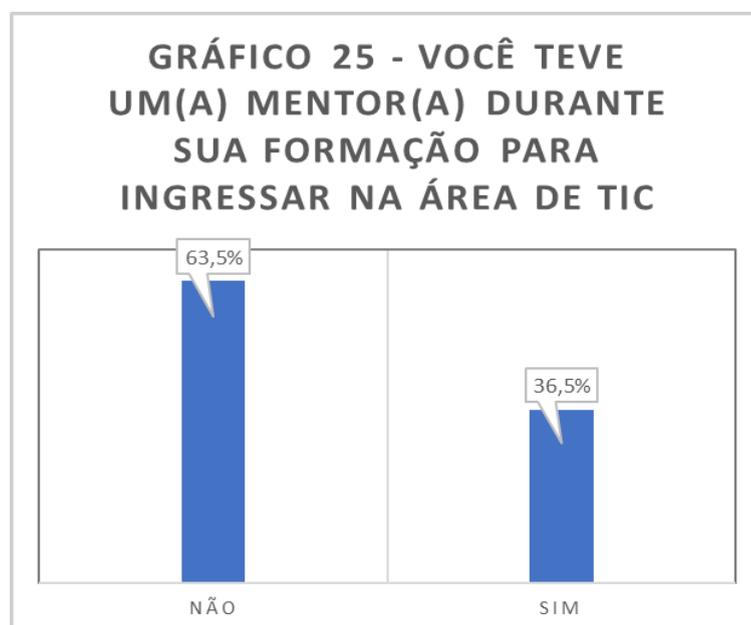


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Dos dados coletados, 71,8% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que em algum momento sentiram solidão e uma sensação de não pertencerem à área. Por outro lado, 28,2% das participantes relataram que não experimentaram esses sentimentos. Esses resultados são preocupantes, pois evidenciam um desafio significativo enfrentado por uma parcela considerável de mulheres na área de TIC.

A sensação de solidão e não pertencimento pode ser resultado de diversos fatores, como a sub-representação feminina nesse setor, estereótipos de gênero arraigados e até mesmo a falta de suporte e inclusão no ambiente de trabalho. Esses sentimentos podem ter um impacto negativo no bem-estar emocional, na motivação e na progressão profissional das mulheres.

No que tange ao tema mentoria durante a sua formação, a análise dos dados revelou que a maioria das mulheres na área de TIC não teve um(a) mentor(a). O gráfico 25 mostra que 63,5% das participantes responderam negativamente e 36,5% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que tiveram o suporte de um(a) mentor(a) durante sua formação.

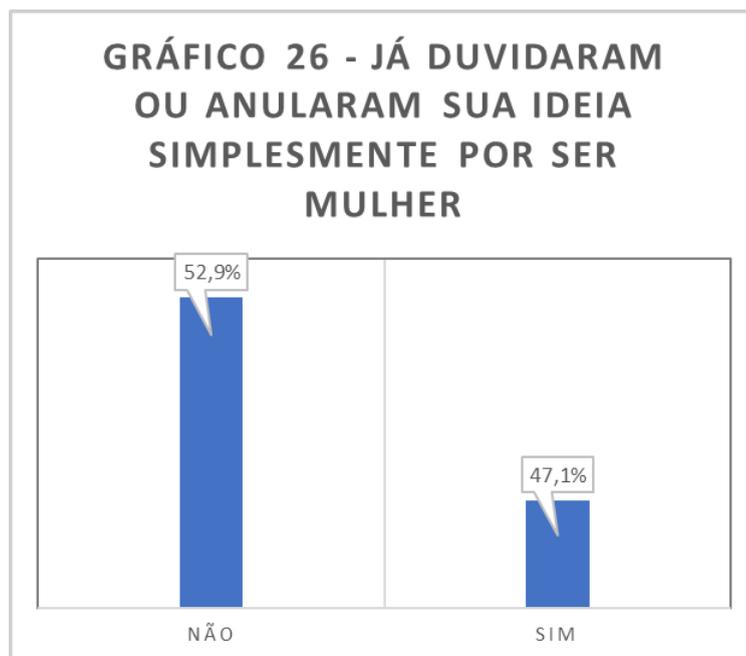


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A falta de mentoria pode representar um desafio adicional para as mulheres, pois a presença de um(a) mentor(a) pode oferecer orientação e apoio para o crescimento profissional. Esses resultados destacam a importância de promover programas de mentoria e incentivar a cultura da mentoria na área de TIC, proporcionando um ambiente de trabalho mais inclusivo e estimulante para as mulheres.

A análise dos dados obtidos por meio do questionamento sobre a experiência de ter suas ideias duvidadas ou anuladas durante reuniões ou conversas devido ao fato de serem mulheres revelou informações importantes sobre as vivências das

participantes. Dos dados coletados, 47,1% das mulheres responderam afirmativamente, indicando que já enfrentaram situações em que suas ideias foram questionadas ou ignoradas com base em seu gênero. Por outro lado, 52,9% das participantes relataram que não passaram por essas experiências, conforme o gráfico 26.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Mesmo que a porcentagem de participantes que relataram ter suas ideias questionadas ou anuladas simplesmente por serem mulheres tenha sido menor, ainda assim o número indica a existência de um problema sistemático que precisa ser abordado. É fundamental promover a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero no local de trabalho, educar sobre vieses inconscientes e capacitar líderes e equipes para valorizar e respeitar as contribuições de todas as pessoas, independentemente do gênero.

Ao final da pesquisa, o espaço para comentários adicionais foi disponibilizado para que as respondentes pudessem relatar o maior desafio já vivido por elas até hoje na área de TIC. As 14 respostas recebidas revelaram uma variedade de desafios enfrentados por elas. Um tema recorrente é o ambiente de trabalho misógino e a falta de representatividade. Algumas participantes mencionaram situações em que se sentiram acuadas devido a falas misóginas de colegas ou

professores, destacando a necessidade de combater preconceitos enraizados. Outras apontaram a falta de oportunidades para se destacar na área como um desafio, ressaltando a importância de criar espaços inclusivos que valorizem as contribuições femininas.

Algumas mulheres relataram episódios em que tiveram seu trabalho invalidado, suas ideias questionadas ou foram subestimadas por colegas ou lideranças. Essas experiências podem levar à sensação de não pertencimento e à insegurança no ambiente de trabalho. A falta de suporte de mentores também foi mencionada como um desafio, onde algumas participantes sentiram-se desencorajadas a buscar ajuda e sentiram-se tratadas com superioridade.

Outros relatos abordaram a discrepância salarial e a dificuldade de ser levada a sério no ambiente de trabalho. Além disso, questões relacionadas à inclusão de mulheres com deficiência foram mencionadas, destacando a necessidade de combater o preconceito em todas as suas formas.

No geral, as respostas evidenciam a existência de desafios sistêmicos e culturais que afetam as mulheres na área de Tecnologia da Informação e Comunicação. São necessárias medidas mais abrangentes para promover a igualdade de gênero, incluindo o estabelecimento de políticas de diversidade, a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e o fornecimento de suporte e mentoria para as mulheres em suas carreiras. Somente através dessas ações será possível criar um ambiente mais equitativo e encorajador para as mulheres na área de TIC, permitindo que elas alcancem todo o seu potencial e contribuam plenamente para o campo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) desempenham um papel fundamental na economia global em constante transformação. No entanto, é alarmante observar a desigualdade de gênero persistente nesse setor. A presença feminina nas TICs é significativamente menor em comparação com a dos homens, refletindo uma disparidade preocupante. A busca pela equidade de gênero e a erradicação do machismo são questões urgentes na sociedade contemporânea. Infelizmente, a escassa representação feminina nas TICs é muitas vezes justificada por estereótipos equivocados que, erroneamente, afirmam que o interesse e a aptidão para essas áreas são inerentes aos homens.

A busca pela igualdade de gênero na área de TIC é uma questão complexa e abrangente. Embora haja desafios significativos a serem enfrentados, é encorajador observar um aumento na conscientização e nas iniciativas voltadas para promover uma maior representatividade feminina na indústria de tecnologia. Reconhecer que a diversidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também desempenha um papel importante na promoção da inovação e no alcance do sucesso no campo das TICs. Esses esforços em prol da igualdade de gênero não apenas proporcionam oportunidades equitativas para as mulheres, mas também enriquecem o setor como um todo, fortalecendo-o para enfrentar os desafios futuros de maneira mais abrangente e eficaz.

O presente estudo constatou que as mulheres que atuam no mercado de TIC na Paraíba enfrentam diversos obstáculos, destacando-se entre eles a dupla jornada de trabalho, o esforço adicional exigido para se manterem em suas posições, a percepção de desigualdade salarial entre gêneros e a falta de representatividade feminina no setor. Esses obstáculos afetam não apenas o desenvolvimento profissional das mulheres, mas também impactam sua qualidade de vida e bem-estar. No entanto, é importante ressaltar que, além dessas dificuldades, a pesquisa também evidenciou outros aspectos relevantes, como a determinação e competência das participantes, a busca por qualificação e o desejo de promover mudanças no ambiente de trabalho.

Diante dos dados da pesquisa, também foi possível interpretar a percepção das respondentes e os desafios que enfrentam ao trabalhar em empresas do setor de TIC. Ao analisar os resultados, fica evidente que o ambiente de trabalho misógino

e a falta de representatividade são questões recorrentes e preocupantes. As participantes relataram situações em que se sentiram acuadas diante de falas misóginas de colegas ou professores, ressaltando a necessidade urgente de combater preconceitos enraizados.

Além disso, a falta de oportunidades para se destacar na área foi apontada como um desafio significativo, enfatizando a importância de criar espaços inclusivos que valorizem as contribuições das mulheres. A invalidação do trabalho, o questionamento de ideias e a subestimação por parte de colegas e líderes também foram experiências mencionadas, gerando sentimentos de exclusão e insegurança no ambiente profissional.

A ausência de suporte de mentores foi destacada como um desafio adicional, desencorajando as participantes a buscar ajuda e mantendo um tratamento desigual. Além disso, a discrepância salarial e a dificuldade em serem levadas a sério no ambiente de trabalho foram identificadas como problemas preocupantes. Não podemos deixar de mencionar também a necessidade de promover a inclusão de mulheres com deficiência, combatendo o preconceito em todas as suas manifestações.

Em suma, os resultados da pesquisa apontam para a existência de desafios sistêmicos e culturais que afetam profundamente as mulheres no campo da Tecnologia da Informação e Comunicação, reforçando a importância de uma ação conjunta entre Empresas, Estado e Sociedade para superar tais obstáculos e criar um ambiente mais equitativo e inclusivo.

Dentre as limitações desta pesquisa destaca-se a baixa adesão das entrevistadas em responder ao questionário, visto que o universo era composto na época da aplicação por 636 mulheres e apenas 85 responderam. Sugere-se como pesquisas futuras estudos sobre o impacto das políticas de equidade de gênero, intervenções para combater o ambiente misógino ou investigações relacionadas à percepção de equidade salarial. Essas são apenas algumas sugestões para pesquisas futuras com base nos principais obstáculos identificados nesta pesquisa. Cada uma dessas áreas oferece oportunidades de aprofundar o conhecimento e desenvolver estratégias eficazes para promover a igualdade de gênero e a inclusão no campo da Tecnologia da Informação e Comunicação.

## REFERÊNCIAS

- ALENCAR, M. D. M. **Visibilidade de Gênero no Corpo Discente do Curso Ciência e Tecnologia na UFERSA Angicos: Histórias de Vida e Identidades**. 2013, 37 f. Monografia (Graduação em Ciência e Tecnologia) - Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Angicos, 2013. Acesso em: 15, abr. 2023.
- AMBONI, N.; ANDRADE, R. O. B. **Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009.
- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo: Atlas, 2010.
- BASTOS, A. **Os pilares da gestão de pessoas em TI**. Alura, 2022. Disponível em: <https://www.alura.com.br/empresas/artigos/gestao-de-pessoas>. Acesso em: 21 abr. 2023.
- BRASSCOM. **Observatório Brasscom de Tecnologia e Inovação 2021**. Disponível em: <https://brasscom.org.br>. Acesso em: 01, abr. 2023.
- CALÁS, M.; SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais**. In.: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. Handbook de Estudos organizacionais, v.1, São Paulo, 2010.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS (Brasil). **Projeto incentiva participação feminina na ciência**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/737127-projeto-incentiva-participacao-feminina-na-ciencia/>. Acesso em: 01, abr. 2023.
- CAPPELLE, M. C. A. et al. **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional**. RAE-eletrônica, v. 3, n. 2, art. 6, p. 1-17, 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30207/uma-analise-da-dinamica-do-poder-ed-as-relacoes-de-genero-no-espaco-organizacional>. Acesso em: 03, abr. 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: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45443/mulheres--trabalho-e-administracao>. Acesso em: 03, abr. 2023.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. O capital Humano das Organizações. 8ª ed. São Paulo, Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens**. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e

do Trabalho: Lisboa, 2003, p.297-12. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf). Acesso em: 02, abr. 2023.

CUNHA, M.M. **Empreendedorismo feminino em empresas de tecnologia**. 2022. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Araranguá, Santa Catarina, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/244049/PTIC0133-D.pdf?sequence=-1>. Acesso em: 29, abr. 2023.

DUTRA, J.S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

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. 101 p. TCC (graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Curso de Administração. Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176888>. Acesso em: 07, abr. 2023.

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 15, abr. 2023.

FRANÇA, A. C. L. **Prática de Recursos Humanos PRH**: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. 1. ed. São Paulo, SP. Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. Enfoque nos Papéis Profissionais. 1ª ed. São Paulo, Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis estratégicos. 2ª ed. São Paulo, Atlas, 2019.

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

GUIERREZ, R. M. V.; ALEXANDRE, P. V. M. **Complexo eletrônico**: introdução ao software. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 20, p. 3-76, set. 2004. Disponível em: [https://www.bndes.gov.br/SitesBDNES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set2001.pdf](https://www.bndes.gov.br/SitesBDNES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set2001.pdf). Acesso em: 07, abr. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2020**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2021. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2020.pdf). Acesso em: 07, abr. 2023.

INTERNATIONAL TELECOMMUNICATION UNION (ITU). **Measuring digital development: Facts and figures**. 2022. ITU Publications. ISBN 978-92-61-37001-5. Disponível em: [https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict\\_mdd-2022/](https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict_mdd-2022/). Acesso em: 15, abr. 2023.

MAU, M. **Como iniciativas do Cresça com o Google para Mulheres colaboram para o empoderamento profissional delas**. Blog do Google Brasil, 2023. Disponível em: <https://blog.google/intl/pt-br/novidades/iniciativas/como-iniciativas-do-cresca-com-o-google-para-mulheres-colaboram-para-o-empoderamento-profissional-delas/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

MENDES, R. H. **Diversidade Humana nas Organizações**: Entre a Teoria Acadêmica e a Prática Empresarial. 2005. 106f. Dissertação (Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

NUNES, J. H. **Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI)**. Ciências Sociais Unisinos, v.52, n.3, p. 383-395, São Leopoldo, 2016. Disponível em: [http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias\\_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758](http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758). Acesso em: 15, abr. 2023.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. **Mercado de trabalho**: múltiplos (des)entendimentos. Revista de Administração Pública, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>. Acesso em: 07, abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Mulheres têm menos acesso à internet do que homens em todo o mundo**. Notícias da ONU, 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/12/1806207>. Acesso em: 15, abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília, 2010. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf). Acesso em: 05, abr. 2023.

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, abr. 2023.

RACHID, A.; REITH, S. L. **Surgimento de programas de diversidade de recursos humanos no Brasil**. In: Anais do Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Oeste Paulista, 1., Bauru, SP, 2014. p. 167-183. Disponível em: [http://www.fc.unesp.br/cpot/downloads/Anais\\_1.pdf#page=167](http://www.fc.unesp.br/cpot/downloads/Anais_1.pdf#page=167). Acesso em: 21 abr. 2023.

RESKIN, B. **Bringing the men back in**: sex differentiation and the devaluation of women's work. Gender & Society, v. 2, n. 1, p. 58-81, 1988.

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%AAnero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf). Acesso em: 07, abr. 2023.

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](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-40422001000200020&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15, abr. 2023.

## APÊNDICE

### Apresentação - 1º seção

Pesquisa sobre a percepção das colaboradoras e os desafios que enfrentam ao trabalhar em empresas do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação

Olá, galera mulheres!

Me chamo Najla Menezes e sou concluinte do curso de Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal da Paraíba - IFPB.

Venho convidá-la a participar de uma pesquisa que será utilizada para a elaboração do meu Trabalho de Conclusão de Curso e que visa compreender os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres participantes do ecossistema Women Techmakers - Paraíba.

Sua participação é voluntária e as informações obtidas serão confidenciais, ou seja, asseguramos o sigilo sobre sua participação pois apenas as pesquisadoras terão acesso aos dados. Você tem total liberdade para recusar-se a participar ou interromper a colaboração a qualquer momento.

No caso de dúvidas, seguem email, telefone e endereço institucional das pesquisadoras:

Aluna: Najla Menezes

E-mail: [najla.menezes@academico.ifpb.edu.br](mailto:najla.menezes@academico.ifpb.edu.br) | Telefone: (83) 9 9841-1128

Profa orientadora: Dra Cibele Tomé

E-mail: [cibele.tome@ifpb.edu.br](mailto:cibele.tome@ifpb.edu.br)

IFPB - Instituto Federal da Paraíba. Campus João Pessoa.

Av. Primeiro de Maio, 720 - Jaguaribe, João Pessoa - PB, 58015-435

Telefone: (83) 3612-1200

Você **concorda** em participar desta pesquisa?

- Sim
- Não

Você afirma **ser mulher** (cis, bi, lésbica, trans ou outra identidade de gênero que faça referência ao feminino)?

- Sim
- Não

**2º seção - Perfil Social****1. Qual a sua faixa de idade?**

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- Acima de 55

**2. Qual a sua cor ou etnia?**

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Outro:

**3. Qual o seu grau de escolaridade?**

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação incompleta
- Pós-graduação completa
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo

**4. Atualmente, sou:**

- Empreendedora
- Diretora
- Gerente
- Supervisora
- Líder de setor
- Analista
- Desenvolvedora
- Consultora
- Auxiliar
- Assistente
- Pesquisadora

- Estudante
- UX/UI
- QA
- Técnica
- Estagiária
- Outro:

**5. Qual o ramo de atividade da empresa que você atua?**

- Comércio
- Indústria
- Serviços
- Outro:

**3º seção - Acadêmico**

**6. Há quanto tempo você está na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (contando graduação + mercado de trabalho)?**

- Menos de 10 anos
- Mais de 10 anos

**7. Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente universitário?**

- Sim
- Não

**8. Em algum momento no trabalho e/ou faculdade, você já se sentiu oprimida por seus colegas por simplesmente ser mulher?**

- Sim
- Não

**4º seção - Trabalho**

**9. Você tem percebido alguma mudança na inclusão de mulheres no mercado de trabalho de TI na Paraíba?**

- Sim
- Não
- Não sei opinar

**10. Atualmente, você se sente segura em relação ao seu trabalho e direitos como mulher?**

- Sim
- Não
- Não sei opinar

**11. Você se sente acolhida no seu 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 sinto acolhida pelos meus superiores, MAS pelos meus colegas, SIM
- NÃO me sinto acolhida pelos meus superiores, NEM pelos meus colegas

**12. Você sente que tem voz ativa no seu ambiente de trabalho?**

- Sim
- Não

**13. Você tem dupla jornada de trabalho (filhos, cuidados com a casa e etc.)?**

- Sim
- Não

**14. Você considera que se esforça muito mais que seus colegas de trabalho para se manter onde está?**

- Sim
- Não

**15. Você considera que já existe uma equidade salarial entre mulheres e homens no mercado de TI da Paraíba?**

- Sim
- Não
- Não sei opinar

**16. Você se sente/sentia intimidada com a quantidade de colegas do sexo oposto no seu ambiente de trabalho?**

- Sim
- Não

**17. Você sente a falta de representatividade feminina no segmento em que atua?**

- Sim

Não

**18. Existem programas de incentivo à participação feminina na área de tecnologia da informação e comunicação na empresa em que você trabalha?**

- Sim  
 Não  
 Não sei opinar

**19. Se respondeu sim à pergunta anterior, você acredita que esses programas cumprem com o que propõe?**

- Sim  
 Não  
 Respondi não na pergunta anterior

**20. 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:

### **5º seção - Pessoal**

**21. Como se deu a sua decisão de ingressar na área de Tecnologia da Informação e Comunicação?**

- Através de alguma oportunidade  
 Foi planejada  
 Caiu de paraquedas

**22. Você passou ou está passando por uma transição de carreira para a área de tecnologia da informação e comunicação?**

- Sim  
 Não

**23. Se sim para a resposta anterior, o que te motivou a tomar essa decisão?**

- Melhor remuneração  
 Flexibilidade de horário  
 Possibilidade de *home office* e *anywhere office*  
 Associar com a minha área de atuação anterior  
 Empreender

Respondi não na pergunta anterior

**24. Por conta da sua escolha de carreira, já fizeram piadas ou comentários sobre você?**

- Sim  
 Não

**25. 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

**26. Em algum momento você sentiu solidão, sensação de não pertencer a área de Tecnologia da Informação e Comunicação?**

- Sim  
 Não

**27. Você teve um(a) mentor(a) durante sua formação para ingressar na área de Tecnologia da Informação e Comunicação?**

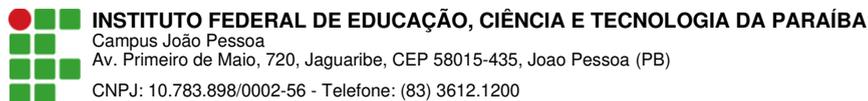
- Sim  
 Não

**28. Já duvidaram ou anularam sua ideia durante alguma reunião ou conversa, simplesmente por ser mulher?**

- Sim  
 Não

**29. Comentários adicionais:** fique à vontade para relatar algum episódio que retrata o maior desafio já vivido por você até hoje na área de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Resposta:



## Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

### TCC 2023.1 - NAJLA MENEZES

**Assunto:** TCC 2023.1 - NAJLA MENEZES  
**Assinado por:** Najla Menezes  
**Tipo do Documento:** Anexo  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Ostensivo (Público)  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Najla Menezes, ALUNO (20202460002) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 29/06/2023 11:49:05.

Este documento foi armazenado no SUAP em 29/06/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 865640  
Código de Autenticação: 66965c3994

