

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

PATRÍCIA QUEIROZ FERREIRA

**DESAFIOS E BARREIRAS ENFRENTADOS PELAS MULHERES EM AMBIENTE
ACADÊMICO E ORGANIZACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM
UBERLÂNDIA - MG**

UBERLÂNDIA

2021

PATRÍCIA QUEIROZ FERREIRA

**DESAFIOS E BARREIRAS ENFRENTADOS PELAS MULHERES EM AMBIENTE
ACADÊMICO E ORGANIZACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM
UBERLÂNDIA - MG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para obtenção do Título de Bacharel em Gestão da Informação.

Orientadora: Profa. Dra. Janaina Maria Bueno

UBERLÂNDIA

2021

DESAFIOS E BARREIRAS ENFRENTADOS PELAS MULHERES EM AMBIENTE
ACADÊMICO E ORGANIZACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM
UBERLÂNDIA - MG

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel no Curso de Graduação em Gestão
da Informação da Universidade Federal de
Uberlândia (MG) pela banca examinadora
formada por:

Uberlândia, 20 de outubro de 2021.

Profa. Dra. Janaina Maria Bueno, UFU/MG

Profa. Dra. Jacqueline Florindo Borges, UFU/MG

Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos, UFU/MG

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela minha vida, pelo sentimento de resiliência nas situações difíceis e por não me permitir desistir em nenhum momento.

Aos meus pais, irmão, namorado e familiares que me deram todo apoio, me incentivaram nas fases complicadas e compreenderam os vários períodos de ausência nos quais precisei me empenhar para a entrega deste trabalho.

À professora Janaina, pela atenção dedicada a esta pesquisa, pelo empenho em me orientar e por abraçar o tema com tanto carinho.

A todos os professores que passaram pelo meu caminho, pelos ensinamentos e por todo aprendizado que me leva a conquistas que eu jamais conseguiria sozinha.

RESUMO

Todos os dias, mulheres que optaram por construir uma carreira na área de Tecnologia da Informação (TI) enfrentam diversos desafios e barreiras devido à desigualdade de gênero entre homens e mulheres nos ambientes acadêmico e organizacional. Dentre eles, o machismo, o preconceito, precarização de salários e dificuldade de obter as mesmas oportunidades que os homens, além do fato de serem, em sua grande maioria, ambientes masculinizados e menos seguros, o que leva as mulheres a interromperem suas trajetórias de carreira nessa área. No entanto, é possível visualizar um aumento gradativo de mulheres ocupando vagas em cargos e cursos nas diferentes áreas de TI, além da diminuição de desistências femininas ou migrações de área nos últimos anos. Através desta pesquisa qualitativa, foi possível analisar a experiência de seis mulheres em ambientes acadêmico e organizacional de Tecnologia da Informação a fim de entender as maiores dificuldades vividas por elas devido à desigualdade de gênero, por meio do método de pesquisa narrativa, objetivando-se identificar e analisar os desafios e barreiras presentes no dia-a-dia de estudantes de cursos da área de TI, profissionais recém inseridas e com mais de dez anos de experiência atuantes no mercado de trabalho de TI da cidade de Uberlândia, Minas Gerais.

Palavras-chaves: Mulheres em movimento; Tecnologia da Informação; Desigualdade de gênero; Carreira em TICs; Pesquisa Narrativa.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Diferenças de Gênero Quanto aos Jogos de Videogame	12
Figura 2 - ABC da Igualdade de Gêneros na Educação	14
Figura 3 - Evolução do número de concluintes dos Cursos do campo da computação, Brasil	18
Figura 4 - Cursos do campo da computação, segundo sexo do concluinte. Acumulado de 2000 a 2013, Brasil	18
Tabela - Desafios, barreiras e facilitadores presentes no dia-a-dia da mulher em TI	46

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	A Participação da mulher no mercado de trabalho	10
2.2	As Mulheres no ambiente da Tecnologia de Informação	15
2.3	As mulheres e o mercado da Tecnologia de Informação em Uberlândia - MG	21
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	25
4.1	Perfil e trajetórias das mulheres que contribuíram com esta pesquisa	25
4.1.1	Estudantes recém inseridas na Tecnologia da Informação	25
4.1.2	Mulheres com atuação recente no mercado de TI	25
4.1.3	Mulheres que ocupam cargos de gestão em TI	26
4.2	Trajетórias femininas no ambiente da Tecnologia de Informação	27
4.2.1	Alunas de cursos voltados para Tecnologia da Informação	27
4.2.2	Mulheres atuantes no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação	32
4.2.3	Mulheres com vasta experiência, ocupantes de grandes cargos no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação	35
4.3	Discussão	38
5	CONCLUSÃO	45
	REFERÊNCIAS	46
	APÊNDICE I - ROTEIRO DE PERGUNTAS	52
	APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	53

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a atividade que conhecemos hoje como Ciência sempre teve seus grandes feitos e descobertas reconhecidos predominantemente pelas realizações masculinas. O simples ato de citar a palavra cientista, ainda é suficiente para que sejam associados, primordialmente, nomes como Albert Einstein, Isaac Newton ou Stephen Hawking (OSLEN, 2021). Os principais responsáveis por títulos de destaque em descobertas históricas foram homens, nomeando assim, de forma milenar, a Matemática, a Física e diversas outras áreas do conhecimento.

Nos séculos XV e XVI, marcados por descobertas e mudanças significativas que possibilitaram o surgimento da ciência moderna, este cenário pouco mudou. O surgimento de academias e sociedades científicas, deu à então recém revelada ciência moderna um caráter institucional, favorecendo seu desenvolvimento. Esse novo espaço, palco de intensos e calorosos debates, não permitia, no entanto, o acesso de mulheres (LETA *et al.*, 2006). Porém, ainda que pessoas do sexo feminino não tivessem permissão para atuar na linha de frente da ciência, surgiram nesse período descobertas realizadas por mulheres que marcaram história, como por exemplo, a invenção, por Ada Lovelace, do primeiro algoritmo que foi processado por uma máquina analítica, o qual permitia que o equipamento executasse cálculos dos valores de funções matemáticas, tornando-a assim, a primeira programadora da história (GNIPPER, 2016).

Duzentos anos depois, as Universidades europeias, inicialmente as alemãs, ganharam destaque não apenas pela produção de conhecimento por mulheres, mas também por elas reproduzirem uma atividade dominada por homens. A participação mais efetiva de mulheres no meio científico inicia-se do século XX e o reconhecimento e premiação dos estudos da cientista Marie Curie na França pôde ser considerado um marco neste processo. (MINELLA, 2017). Mas, é após a Segunda Guerra Mundial que as mulheres entram definitivamente na área de Ciência e Tecnologia (C&T).

A necessidade de profissionais qualificados para áreas e setores estratégicos, tal como a Tecnologia da Informação, juntamente com o início da existência dos movimentos feministas que foram ganhando força e, conseqüentemente, influenciaram no surgimento de programas motivacionais, visualizaram e estimularam a necessidade de entrada das mulheres na Universidade e nos centros de pesquisa, assim como no mercado de trabalho (LEAL,

2016). Após esses acontecimentos e mudanças significativas no acesso das mulheres à educação e às atividades de Ciência e Tecnologia, houve certo interesse na qualificação e na mão-de-obra feminina, tanto por parte da comunidade acadêmica, quanto pelo poder público.

Um sistema de C&T consolidado, fundamental e estratégico no cenário mundial atual, no qual as organizações precisam ser mais competitivas para ganhar novos mercados, só se fortalece por meio da qualificação e diversificação de todos os participantes. Pensar na participação de mulheres na Tecnologia da Informação (ou em qualquer outra atividade) é, sem dúvida, ampliar o espectro de sua diversidade. Segundo dados apresentados pela CA Technologies, apenas 8% das vagas de desenvolvedores de software de todo o mundo e 11% dos cargos executivos das empresas de tecnologia no Vale do Silício (EUA) são ocupados por mulheres (KAWATOKO, 2018). Ao falar das estatísticas globais de trabalho, ainda são pouquíssimas mulheres em TI em todo o mundo. Muitos governos já se deram conta disso e têm garantido e/ou estimulado a inserção de mulheres em atividades, a partir de políticas específicas, públicas e até mesmo privadas.

Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, realizada pelo IBGE anualmente a fim de investigar as diversas características socioeconômicas da sociedade), em 2020, de cada dez pessoas que se formam em um curso superior da área de Tecnologia no Brasil, somente duas são mulheres. E essa desigualdade vai além dos portões das universidades e chega no mercado de trabalho. Grande parte das vagas de emprego são ocupadas de maneira desigual, pois a quantidade de homens ocupando cargos nas empresas é superior se comparada à quantidade de mulheres (UOL, 2020).

Isto levanta mais uma barreira para que a mulher atinja o sucesso na área de Tecnologia da Informação, uma vez que a equidade pode ajudar a reduzir barreiras como desigualdade salarial, desvalorização do trabalho, assédio sexual, abuso moral e falta de representatividade, por exemplo. Apesar das mudanças no perfil da força de trabalho, de forma geral, as mulheres ainda predominam naquelas profissões de menor remuneração. Vários estudos têm buscado identificar os motivos que levam mulheres a não ocuparem os cargos de chefia e de maior hierarquia (segregação hierárquica) e as razões que as levam a concentrarem-se em determinadas áreas do conhecimento (segregação territorial) (PIRES; BEZERRA, 2020).

O objetivo deste artigo é identificar e analisar as principais barreiras e os desafios enfrentados no dia-a-dia pelas mulheres que decidem atuar nas diversas áreas da Tecnologia

da Informação na cidade de Uberlândia - MG. Nesta pesquisa, barreiras são entendidas como impedidores estruturais, legais e culturais que existem e são enfrentados pelas mulheres e desafios são entendidos como mitos, preconceitos e estereótipos impostos pela sociedade que afetam as mulheres e sua presença e atuação em atividades consideradas masculinas.

A abordagem utilizada foi qualitativa com o uso do método da pesquisa narrativa sobre a experiência vivenciada por mulheres em diferentes fases de suas carreiras profissionais. Uberlândia é a segunda cidade mais populosa de Minas Gerais, ocupa a segunda posição no PIB do estado e é a vigésima primeira posição no PIB brasileiro, estando à frente de 16 capitais (IBGE, 2020). Além disso, a cidade tem tido um crescimento exponencial quando se trata de empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação nas últimas duas décadas, integrando um ecossistema empreendedor e inovador deste setor de atividade.

O ecossistema de inovação de Uberlândia, chamado de *UBERHUB*, gerou R\$ 3,7 bilhões de reais para a cidade (BELISSA, 2018) e, em 2019, a cidade liderou o Ranking Nacional de Serviços das Cidades Inteligentes, um estudo que avalia municípios que mais oferecem serviços de telecomunicações no Brasil, e ocupou o segundo lugar no Ranking Cidades Amigas da Internet. Pretende-se, assim, contribuir com a discussão acerca da inclusão da mulher neste setor e ambiente específico de mercado de trabalho buscando entender e enfatizar questões que possam ser fatores impeditivos para a inserção e trabalho das mulheres que surgem desde a Universidade, a fim de apontar caminhos e ações em busca de maior equidade e participação das mulheres neste setor de atividade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Participação da mulher no mercado de trabalho

Até o século passado, o homem era considerado o principal responsável pela obrigação econômica do lar e a mulher reconhecida como a responsável pela criação dos filhos e pela gestão do lar. O historiador Hobsbawm enfatiza que a Revolução Francesa deu início à nova imagem da função da mulher na sociedade, compondo a força de trabalho para além de seus lares (HOBSBAWM, 2004). O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho se iniciou a partir da Revolução Industrial, em que o trabalho das mulheres foi absorvido pelas indústrias, com o intuito de diminuir os gastos com salários (SILVEIRA; FLECK, 2017).

No decorrer das I e II Guerras Mundiais, com a escassez de trabalhadores causada pelas guerras, as mulheres começaram a tomar a linha de frente em maior força não só como operárias nas indústrias, mas também da situação financeira de suas famílias após se virem responsáveis pelos rendimentos monetários, e assim, acentuou-se sua presença no mercado de trabalho (BALTAR; LEONE, 2008). A luta contra as dificuldades e preconceitos exigiu persistência, e as atividades exercidas não eram bem vistas e muito menos valorizadas pela sociedade, já que, para o senso comum da época, a mulher ainda era responsável exclusivamente pelos cuidados da casa e dos filhos, enquanto os homens eram os provedores econômicos do lar.

No decorrer dos anos, as mulheres firmaram seu papel na sociedade e ocuparam cada vez mais espaço no mercado de trabalho (BALTAR; LEONE, 2008). Isto não significou equidade de direitos e reconhecimento do seu papel, um dos grandes marcos na luta das mulheres aconteceu em Nova Iorque, quando operárias de uma fábrica paralisaram suas atividades e tomaram conta da fábrica com o intuito de reivindicar por menores jornadas de trabalho. De acordo com Modelli (2016):

Em 8 de março de 1857, em Nova York, as operárias têxteis entraram em greve pedindo a redução da jornada de trabalho de 16 para 10 horas por dia e recebendo menos que um terço do salário dos homens. Parte das grevistas foi trancada no galpão e a fábrica foi incendiada. Cento e trinta delas morreram carbonizadas. (MODELLI, 2017, s. p.)

Após o surgimento dos métodos contraceptivos e o início do avanço tecnológico, uma quantidade maior de mulheres pôde ter certa liberdade na tomada de decisões em suas próprias vidas, como ter ou não filhos, e quando tê-los, por exemplo, o que fez aumentar

assim a disponibilidade delas para se dedicarem ao crescimento profissional sem ter que abrir mão dos cuidados de casa, evitando ter que priorizar sempre uma ou outra atividade. Se o homem adota o trabalho unicamente como uma atividade obrigatória, indispensável à sobrevivência, ele deixa de reconhecer nesse trabalho uma forma de integração, pelo qual, poderá criar e reconhecer-se como indivíduo social (TOLFO; PICCININI, 2007).

A globalização despertou o interesse nas mulheres em se especializar profissionalmente, e foi neste momento que elas descobriram um universo antes povoado exclusivamente pelo sexo oposto. A qualificação e a prática profissional são essenciais na busca pela visibilidade e pelo aumento de oportunidades no âmbito profissional e até social. O conhecimento é o fator gerador de chances concretas de realização profissional, sendo um dos principais detentores da capacidade de proporcionar liberdade e mobilidade no ambiente do mercado de trabalho, expandindo assim as possibilidades de concretização pessoal (LEITE, 1994).

A titularidade de direitos da mulher foi reconhecida tardiamente e, isto seria causa impactante no cotidiano feminino, refletindo diretamente na condição da mulher como sujeito capaz de ocupar espaços sociais, culturais, políticos e econômicos a partir de suas próprias identidades e necessidades, perpetuando as desigualdades de gênero presentes na atualidade (PEREIRA; LEHFELD, 2018). De acordo com Pina e Silva (2020):

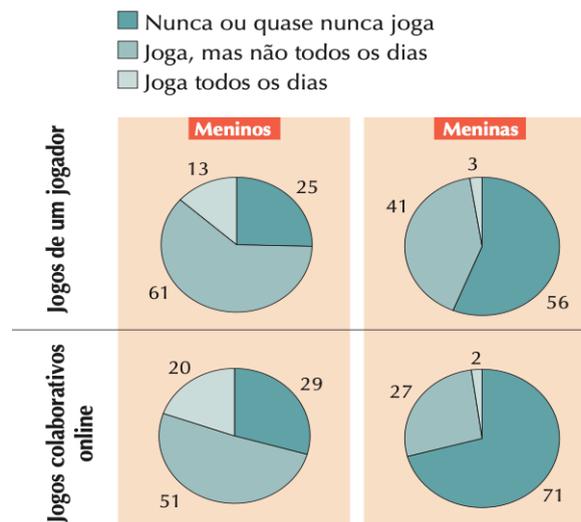
A inserção da mulher na educação é fator imprescindível para a promoção, por exemplo, da representatividade feminina nas diversas esferas do poder, pois apesar de representar mais de 50% do eleitorado brasileiro, a mulher não alcança porcentagem mínima nos cargos políticos do Brasil. Isso porque, a desigualdade de gênero acarreta a predominância masculina nas relações de poder, confirmando o círculo vicioso que mantém a mulher submissa à sociedade masculina. (PINA; SILVA, 2020, p. 5)

Nos últimos cinquenta anos o persistente desenvolvimento da participação feminina é explicado por uma conciliação de fatores econômicos e culturais. Além disso, a estrutura produtiva transformada pelo avanço da industrialização e a queda das taxas de fertilidade atuando junto ao processo de urbanização, permitiram às mulheres encontrarem mais oportunidades de trabalho na sociedade (SILVEIRA; FLECK, 2017). Porém, mesmo que na atualidade, as mulheres ainda lutam pelo fim da desigualdade no mercado de trabalho, lutam para conquistar um espaço na política, lutam por melhores salários, lutam pelos seus direitos, lutam contra a violência, e apesar de alguns avanços, ainda há muito pelo o que lutar

(GUEDES, 2021). E infelizmente, esta luta precisa se fazer presente na vida delas desde muito cedo.

Desde a infância, meninas tendem a ser comumente influenciadas a se entreter através de brincadeiras e atividades quase sempre relacionadas à maternidade, e muito raramente, incentivadas a se interessar pelas brincadeiras lógicas e/ou numéricas, como jogos, por exemplo. Isto pode ser visualizado de forma clara através de comparativos entre os dados oferecidos pelo PISA sobre a relação de meninos e meninas com jogos de videogame, por exemplo. A familiaridade com brincadeiras deste tipo estimula desde cedo a autoidentificação com a programação, o que é mais visível nos meninos, conforme apontado na Figura 1.

Figura 1 - Diferenças de Gênero Quanto aos Jogos de Videogame



Fonte: OCDE (2015a).

Cravo (2006, p. 21) diz que “é significativa a influência das brincadeiras no desenvolvimento de uma criança, principalmente quando ela interage e se envolve numa situação imaginária, apresentando novos comportamentos, livres de restrições impostas pelo ambiente”. Uma pesquisa feita por De Deus, Freire e Farias (2020), mostrou a discrepância entre as porcentagens de meninos e meninas que já tiveram estímulo familiar para seguir na área da Tecnologia da Informação. O estudo, com o objetivo de identificar fatores que contribuem ou agem como causa para a inferioridade em números da entrada de mulheres nos cursos superiores da área de Informática, evidenciou o estímulo para a área tecnológica voltado para os meninos em detrimento das meninas, uma vez que 60% dos meninos

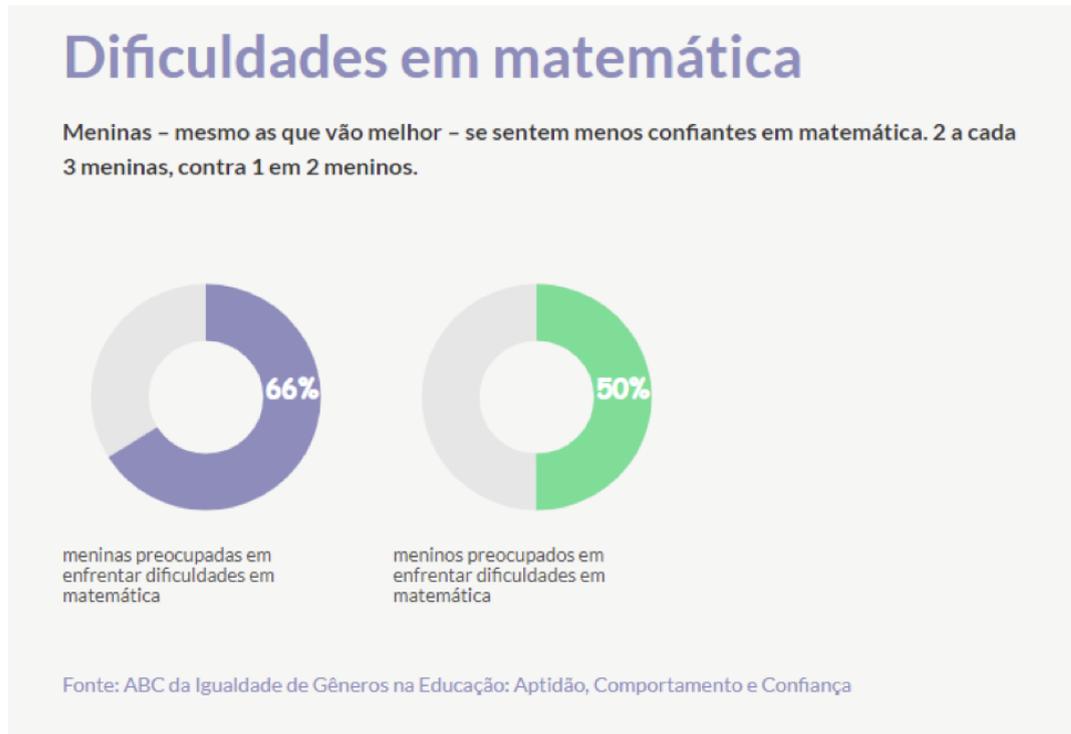
entendem que o grau de estímulo que receberam para se interessar por tecnologia foi alto ou muito alto, enquanto apenas 25,3% das meninas receberam o mesmo estímulo.

Ainda durante esta etapa, e no decorrer da educação básica que se inicia a identificação e desigualdade entre gêneros fora de casa. Em 2010, o Departamento de Psicologia da Universidade de Chicago publicou o estudo “Female teachers’ math anxiety affects girls’ math achievement”, que observa o desempenho de alunos desde o início do jardim da infância, até a pré-escola. Uma seção do estudo que chama atenção, está na comparação entre o desempenho inicial dos alunos que acabaram de ingressar na pré-escola, e o desempenho dos mesmos alunos após seis meses. Na primeira análise, meninos e meninas não tiveram grandes diferenças de habilidades matemáticas, porém segundo análises realizadas a partir da metade do ano, havia mais meninos obtendo melhor desempenho que meninas (BEILOCK *et al.*, 2009).

O fato de os professores considerarem a performance de alunas inferior à de alunos, mesmo que ambos obtenham notas idênticas, também pode ser um fator influenciador desvantajoso para as habilidades futuras de meninas. Na Universidade de Tel Aviv, em Israel, Victor Lavy e Edith Sand (2015) realizaram um experimento a fim de analisar a postura de professores perante a avaliação de provas feitas por alunos e alunas. Nesta pesquisa, grupos de estudantes desde a 6ª série até a escolaridade foram recomendados a realizar duas provas de maneira idêntica, se diferenciando apenas pelo fato de que uma dessas provas deveria conter o nome do aluno e a outra não. (LAVY; SAND, 2015)

Dois times de professores foram submetidos à correção dessas provas. O grupo de provas que continham nome obteve correção e notas desiguais às do grupo de avaliações que não contavam com essa característica, mesmo tendo sido feitas de maneira idêntica, afirmando a tese de que professores tendem a dar notas melhores para meninos, ainda que meninas tenham desempenho semelhante ou até melhor. Este é apenas um dos fatores que desmotivam e impactam negativamente no desempenho das meninas, e que por efeito cascata acaba por interferir em todas as suas decisões. É o que mostra a Figura 2 sobre o comparativo dos dados de ABC da Igualdade de Gêneros na Educação. Baixas expectativas em relação às garotas podem influenciar em suas escolhas futuras, visto que muitas optam por não prosseguir carreiras em Tecnologia porque não têm confiança em sua capacidade de se destacar, apesar de suas habilidades para fazê-lo (LAVY; SAND, 2015).

Figura 2 - ABC da Igualdade de Gêneros na Educação



Fonte: OCDE (2015b).

A OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) desenvolveu um relatório sobre a educação em todos os países membros da organização e não membros como o Brasil, por exemplo. Esta pesquisa, baseada em testes internacionais de desempenho escolar, compara resultados educacionais entre homens e mulheres. Os resultados obtidos reforçam, em linhas gerais, outras pesquisas já feitas anteriormente, que indicam que este desempenho entre meninas e meninos é equivalente (sendo as meninas ligeiramente melhores em testes de leitura e meninos, em matemática). Os resultados escolares das mulheres são em média superiores e, isto pode ser comprovado nas análises que detectaram padrões semelhantes, verificados em vários países, inclusive no Brasil e na França, desde a década de 90 (OLINTO, 2012). Este índice indica, portanto, a igualdade do desempenho escolar para ambos os gêneros, provando que a capacidade humana é equivalente. Entretanto, fatores desmotivadores acabam fazendo com que meninas não enxerguem desta maneira.

Ao chegar no Ensino Superior, a situação não é diferente. As matrículas de mulheres nas Universidades estiveram historicamente concentradas em determinadas áreas, como Ciências Humanas, Letras e Artes, enquanto as dos homens se concentraram em áreas de

Exatas, como Engenharias e Tecnologia, o que pode justificar a divisão sexual do trabalho. Como no passado mantiveram-se o predomínio masculino nas graduações de engenharias, ciências da computação e agrárias e as graduações de letras, serviço social, pedagogia, psicologia, enfermagem como carreiras femininas. Assim, a tradição demarcada pela divisão sexual do trabalho manteve-se e as escolhas das mulheres nas últimas décadas do século XX e nas primeiras do novo milênio concentram-se nas carreiras relacionadas aos cuidados e essa escolha acompanha toda a trajetória educacional feminina (MELO; THOMÉ, 2018).

2.2 As Mulheres no ambiente da Tecnologia de Informação

A inclusão de garotas nas profissões de C&T claramente tem levado mais tempo que em outras áreas, e grande parte disto se deve ao fato de o ambiente universitário se mostrar pouco acolhedor, isso é capaz de explicar o desinteresse aparente e as altas taxas de evasão por parte das mulheres. Para Citeli (2015), a dificuldade de inserção da mulher nas Ciências Tecnológicas está relacionada a inúmeros fatores, tais como a falta de divulgação de exemplos femininos motivadores na área e a sustentação de estereótipos que reforçam, não só a computação, mas as ciências exatas como exclusivamente para homens, designando a mulher a não se interessar pela área.

A partir da percepção do domínio masculino na área de Ciências da Computação e Ciências da Informação, especificamente na área de Gestão da Informação, algumas iniciativas vêm sendo realizadas no Brasil nos últimos anos, buscando apresentar a área para as estudantes, e dessa forma aproximá-las destas ciências e carreiras (DE DEUS; FREIRE; FARIAS, 2020). É preciso reconhecer que a educação e a prática científica inclusiva de gênero necessitam de políticas públicas específicas cujo objetivo seja integrar meninas e mulheres nas atividades da ciência, tecnologia e inovação. Para isso é necessário estimular o desenvolvimento do campo de trabalho de gênero e enfoques feministas na análise dos preconceitos sexistas e androcêntricos da sociedade (MELO, 2018). O programa Meninas Digitais, da Sociedade Brasileira de Computação, é um dos exemplos de sucesso que se multiplicou por todas as regiões do país (MACHADO *et al.*, 2020).

No Brasil, Léa Velho e Elena Leon (2012) realizaram um estudo quanti-qualitativo com docentes de quatro unidades da Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP. As autoras mostraram que, as mulheres dos institutos analisados avançam lentamente na carreira

científica, dado associado ao modelo de cientista e/ou de ciência que elas assumiram em suas carreiras. Segundo as autoras, em áreas nas quais as mulheres conseguiram atingir massa crítica, poucas seguiam o modelo masculino de “fazer ciência”, ou seja, modelo estereotipado de ciência, no qual o cientista (homem) abre mão do convívio social e/ou da família para dedicar-se integralmente à atividade científica. Ao mesmo tempo em que parecem ressentir-se das barreiras para ascender no trabalho, as cientistas priorizam a família, os filhos e as responsabilidades com a casa, caracterizando o que as autoras chamam de “modelo feminino de ciência”.

Já naquelas áreas em que elas ainda são minoria e, portanto, nas quais há forte pressão dos pares masculinos, elas assumem um “modelo masculino” como estratégia para “sobreviver” à competição. Estudos como este mostram, por um lado, a complexidade das questões envolvidas nessa temática e, por outro, a existência da necessidade de políticas públicas direcionadas, que procurem minimizar algumas dessas desigualdades. Um exemplo de política com este objetivo é o Programa Mulher e Ciência, que foi implementado no Brasil nos governos dos presidentes Luís Inácio Lula da Silva e de Dilma Rousseff, e tem como objetivo romper com estas barreiras.

Criado em 2004, o programa foi uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), e o foco de suas ações abrangia o campo da produção do conhecimento, por meio dos núcleos e grupos de pesquisas presentes nas universidades brasileiras e nos institutos de pesquisa e representava um compromisso assumido pela SPM/PR com as mulheres inseridas no sistema educacional e científico nacional e com toda a plataforma de luta das mulheres brasileiras que propugnavam por uma sociedade mais igualitária entre mulheres e homens (MELO, 2018). Ou seja, o objetivo principal está em estimular a produção científica e a reflexão acerca das relações de gênero, mulheres e feminismos no país e promover a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas.

Ainda assim, nas universidades brasileiras, analisando o campo das ciências exatas, como Tecnologia da Informação, por exemplo, tem-se que essas áreas são muitas vezes dominadas pela presença de homens, o que está ligado diretamente à construção social da cultura e aos padrões da sociedade. Segundo dados da PNAD (2020), 79% das mulheres que ingressam em formações relacionadas à área de TI abandonam a faculdade ainda no primeiro ano, e isso estende-se ao mercado de trabalho. Barbosa, Carvalho e Fernandes (2013)

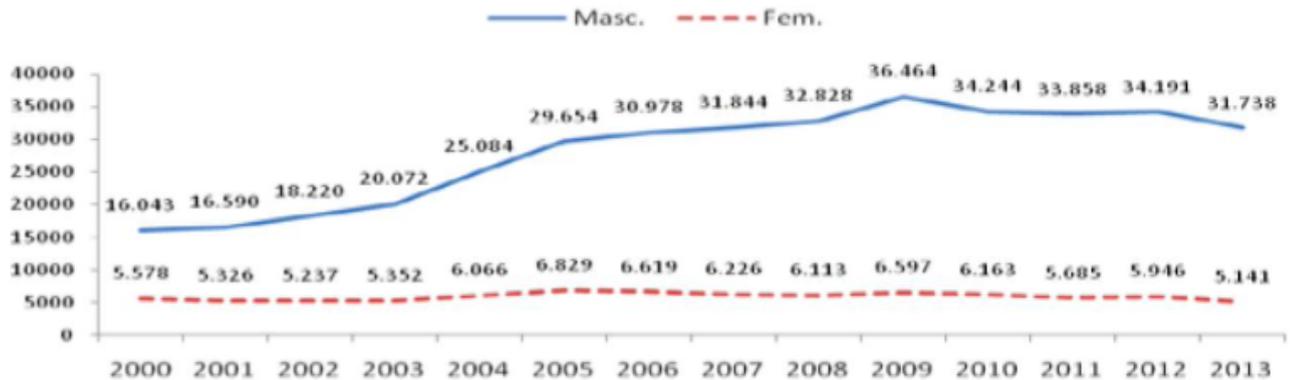
constatarem que a presença das mulheres na educação superior se distribui de forma segregada, existindo espaços marcadamente femininos e masculinos.

As mulheres continuam sendo maioria em cursos tradicionalmente femininos, como Serviço Social, Enfermagem, Nutrição, Psicologia, Letras, Pedagogia e demais licenciaturas. As carreiras científicas de prestígio na Física, na Matemática, na Computação e nas Engenharias permanecem como campos de conhecimento e de cultura masculinos, como afirmam Carvalho e Rabay (2013). Várias são as formas de exclusão sofridas pelas mulheres nesses ambientes, e vão desde a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, até a falta de credibilidade no trabalho e na ocupação das mulheres por cargos majoritários.

A falta da diversidade de gênero na área da Tecnologia da Informação é uma das fortes questões que impedem a mulher de ocupar cadeiras e títulos importantes na Ciência. A predominância masculina no círculo acadêmico e no mercado de trabalho assusta e afasta as mulheres, fazendo com que elas não se sintam confortáveis nestes ambientes. A chamada cultura “*brogrammer*” evidencia o estereótipo do programador homem, branco, cis e a crença das pessoas, incluindo o público feminino, de que a área de Tecnologia de Informação não é o lugar de mulheres, e é uma consequência da desigualdade de sexo e gênero nesses universos (FONSECA, 2021).

A diferença da presença de homens e mulheres na área de Tecnologia da Informação, perceptível em grande escala no ambiente acadêmico e posteriormente no mercado de trabalho, trouxe consequências que acabaram refletindo nos anos de 2000 a 2013. Observando dados dos alunos de cursos da Ciência da Computação nesses anos, nota-se que a presença feminina entre os concluintes de cursos do campo da Computação é minoritária. Analisando os dados divulgados pelo INEP, de 2000 a 2013, percebe-se que apenas 17% dos concluintes eram do sexo feminino. O acumulado total por período não permite, entretanto, a visualização de um fenômeno considerado raro no âmbito acadêmico brasileiro no século XXI, o da queda da participação feminina em campo de Ensino Superior. Por meio do histórico dos cursos voltados para computação, verifica-se que, enquanto o número de concluintes homens aumentou 98% entre 2000 e 2013, o número de concluintes mulheres decresceu, segundo a taxa 2013-2000, de -8% (MAIA, 2016), é o que mostra as Figuras 3 e 4.

Figura 3 - Evolução do número de concluintes dos Cursos do campo da computação, Brasil



Fonte: INEP (2013).

Figura 4 - Cursos do campo da computação, segundo sexo do concluinte. Acumulado de 2000 a 2013, Brasil

Curso	Masculino		Feminino		Total concluintes
	N. concluintes	%	N. concluintes	%	
Ciência da computação	128.757	83	25.657	17	154.414
Sistemas de informação	86.239	82	19.486	18	105.725
Análise e Des. de Sistemas (Tecnólogo)	54.575	83	11.053	17	65.628
Administração de redes	39.634	91	3.927	9	43.561
Processamento de dados	30.981	77	9.435	23	40.416
Tecnologia em informática	15.892	79	4.180	21	20.072
Análise de sistemas	12.743	76	3.946	24	16.689
Tecnologia da informação	7.249	78	2.036	22	9.285
Informática (ciência da computação)	5.306	78	1.466	22	6.772
Engenharia de computação (hardware)	3.191	87	467	13	3.658
Segurança da informação	2.484	85	424	15	2.908
Banco de dados	2.171	86	362	14	2.533
Tecnologia em des. de softwares	1.944	87	287	13	2.231
Computação gráfica	170	81	41	19	211
Informática educacional	144	71	58	29	202
Linguagens de programação	127	94	8	6	135
Sistemas operacionais	104	80	26	20	130
Engenharia de softwares	83	81	19	19	102
Robótica	14	100	0	0	14
Total	391.808	83	82.878	17	474.686

Fonte: INEP (2013).

O crescimento do número de cursos voltados para a Tecnologia da Informação tem sido considerável no Brasil, porém as desigualdades não pararam por aí. Segundo De Deus, Freire e Farias (2020), no ano de 2001, existiam 479 cursos, tendo esse número aumentado para 2355 até o ano de 2017. Cresceram também o número de matrículas nessa área nesse mesmo período de tempo, juntamente com total de ingressantes e concluintes. Entretanto, mesmo com o crescimento em termos gerais, os números de matrículas e concluintes entre o sexo feminino são muito pequenos se comparados aos dos homens (15,4%) (DE DEUS; FREIRE; FARIAS, 2020).

No ano de 2017, 143.506 pessoas ingressaram em cursos acadêmicos de computação, mas apenas 19.803 (13,8%) eram mulheres. Um padrão parecido se dá no número de concluintes; também em 2017, foram 39.978 concluintes: 6.175 mulheres. Esses números chamam atenção por contrastarem com a quantidade de mulheres no ensino superior no Brasil que, segundo o INEP (2018), são maioria, compondo 57% dos matriculados em cursos de graduação. Outras áreas como engenharia, produção e construção também acumulam uma concentração menor de estudantes mulheres em relação aos homens, de acordo com o Censo de Educação Superior (INEP 2018).

As mulheres que ultrapassam as barreiras existentes na educação, enfrentam ainda outros desafios no mundo da Tecnologia da Informação. O principal desses desafios é a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Uma pesquisa realizada pelo site Catho em parceria com a UPWIT (*Unlocking the Power of Women for Innovation*) (2018) mostrou que mais da metade das mulheres já sofreram discriminação no setor. Além disso, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), 34% das mulheres que atuam no setor de TI ganham menos do que os homens, mesmo apresentando maior expertise no assunto (BAUER, 2021).

São inúmeros os fatores que fazem com que a mulher abandone ou nem chegue até o mercado de trabalho, principalmente em ambientes predominantemente masculinos. Por mais que seja perceptível a mudança na cultura de desigualdade de gênero com o passar dos anos, na maioria dos casos, a mulher ainda se vê como principal encarregada da criação dos filhos e da gestão dos trabalhos de casa. De acordo com Bruschini (1998), o trabalho feminino não depende tão somente da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa de características pessoais e familiares. A

presença de filhos, associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, à sua posição no grupo familiar - como cônjuge, chefe de família, etc., e a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar, são fatores que estão sempre presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho.

E para as mulheres que conseguem conciliar trabalhos de casa, criação dos filhos e o mercado de trabalho, ainda há outros fatores que dificultam a permanência da mulher no mercado de trabalho. O Instituto Ethos (2013) aponta a existência de um afunilamento hierárquico, ou seja, as mulheres são encontradas em menores proporções conforme aumentam as atribuições de liderança e comando nas organizações. Esse fenômeno é conhecido como “Teto de Vidro”. O teto de vidro (*glass ceiling*) é um fenômeno social que a partir de barreiras culturais organizacionais, familiares e individuais, dificulta o acesso das mulheres a posições de liderança, principalmente aos mais altos níveis na hierarquia organizacional (CARNEIRO, 2018).

Segundo Teixeira (2012),

O fenômeno Teto de Vidro propõe um modelo de discriminação, que supõe que a produtividade feminina é menor que a capacidade de produção dos homens, uma vez que, estes estão em plena e pronta capacidade de criação e inovação das tarefas exigidas pelo mercado. Dessa forma, as mulheres são subestimadas no cenário organizacional e passam a travar uma batalha para a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. (TEIXEIRA, 2012, s. p.)

Atualmente, a força e aumento da presença feminina no cenário organizacional comprovam que as mulheres têm a mesma disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho. Muito embora haja a difícil tarefa de conciliar a exigência das empresas em estender as horas do expediente ou o fato de levar trabalho para casa, com a necessidade de ausentar-se do âmbito profissional para se dedicar aos cuidados com filhos e o lar. Em contrapartida, na percepção de algumas mulheres, com o passar dos anos essa barreira tende a ser intensificada, já que muitas empresas adotam o conceito de que a mulher só tem disponibilidade para se dedicar ao lado profissional, caso não tenha filhos, ou eles sejam adultos. No último caso, a mulher pode ter uma idade considerada obsoleta para disputar bons e bem remunerados cargos (TEIXEIRA, 2012).

Além de todos os tópicos citados anteriormente, o fator insegurança também traz inúmeros desafios para mulheres que desejam ingressar na área de TI. Essa insegurança é

reforçada diariamente por fatores externos, como quando a capacidade de pessoas do sexo feminino é desacreditada, quando ideias são questionadas ou falas interrompidas, por exemplo. Mas é necessário aprender a contestar esses problemas para criar confiança e apresentar trabalhos impactantes. Para a profissional de TI Priscilla Miehe, o principal desafio em ambientes majoritariamente masculinos é ser reconhecida, pois ainda há dificuldade de aceitar as mulheres à frente de estratégias de negócios (SAÚDE BUSINESS, 2021).

2.3 As mulheres e o mercado da Tecnologia de Informação em Uberlândia - MG

Todos os fatores, citados anteriormente que se traduzem em desafios e barreiras para inserção e atuação de mulheres no mercado de trabalho de Tecnologia da Informação, podem ser visualizados no âmbito regional. Analisando as estatísticas limitadas à cidade de Uberlândia, Minas Gerais, observa-se que, embora mais da metade dos estudantes da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) sejam mulheres, em cursos como o de Ciências da Computação elas não chegam a 15% do alunato. No de Engenharia Mecânica, por exemplo, o corpo docente – que tem mais de 60 professores – apenas sete são mulheres (SEGALA, 2019). Atualmente, a tecnologia de informação é um setor que vem crescendo bruscamente e, por consequência, registrando uma falta crônica de profissionais qualificados. As empresas atuantes neste setor têm feito de tudo para encontrar este tipo de especialista, desde lutar frente a frente com as concorrentes em busca dos melhores profissionais, até buscar direto nas universidades bons alunos com interesse para a área, mesmo que muito jovens.

A fim de reduzir essa diferença, existem alguns programas na cidade com o objetivo de aumentar a representatividade feminina na Ciência e no setor de Tecnologia da Informação local. Um desses programas é o *Women Techmakers* Uberlândia (WTM Uberlândia). Criado pelo Google, o *Women Techmakers* é um programa global que visa o incentivo de mulheres e o empoderamento feminino por meio da visibilidade, comunidades e recursos destinados a esta causa. No Brasil, há cerca de 13 capítulos do WTM, e agora, o WTM Uberlândia Outro, o *UBERHUB* Mulher, movimento organizado pelo *UBERHUB* (ecossistema de inovação que nasceu com a finalidade de tornar Uberlândia uma cidade reconhecida no cenário da inovação nacional, por meio de um ambiente favorável ao empreendedorismo, à formação de mão-de-obra especializada, à atração de investimentos e à geração de negócios por meio das startups e outras empresas do setor) que visa apoiar, inspirar e capacitar mulheres para

promover a inovação, o empreendedorismo e a tecnologia na cidade. Seus principais objetivos são colocar Uberlândia em sinergia com movimentos globais de empreendedorismo feminino, estimulando a diversidade, promovendo a criação de novos negócios liderados por mulheres e formando mulheres para atuarem no setor de tecnologia (FIEMG, 2018).

Além de programas, a cidade tem sido palco de vários eventos como o *TechWomen* (2019), voltado para o entendimento das razões que causam a baixa representatividade feminina e discussão de sugestões para a mudança deste cenário, também organizado por membros do *UBERHUB*. Outro, o GDG Mulheres na Tecnologia (2020), oferecido pelo GDG Uberlândia, a fim de fomentar a troca de conhecimento e experiências entre mulheres ocupantes de bons cargos na Tecnologia da cidade.

Ainda que essas iniciativas tenham sido tomadas, a criação de programas e eventos, apesar de incentivarem mulheres à despertar o interesse pela tecnologia e motivarem-nas a evoluir na ocupação desses cargos, ainda assim, são poucas as representantes do sexo feminino que atuam no setor de tecnologia na cidade de Uberlândia, ainda mais quando se tratando de cargos de liderança. Um fato que mostra a persistente existência da desigualdade de gênero está na comparação entre os estudantes que fizeram parte do programa *Uberhub Code Club* (programa que procura apresentar os conceitos básicos das Ciências da Computação para estudantes secundaristas e jovens adultos) (SEGALA, 2019).

Pode-se observar que, ainda em 2019, mesmo com a existência de tantos programas voltados ao encorajamento do público feminino na área de Tecnologia, apenas um quarto dos participantes eram meninas.

Se a tecnologia é um campo promissor, com oportunidades de emprego e de ascensão profissional abundantes, em que se desenvolvem soluções inovadoras, por que as meninas se interessam pouco pela área? Aspectos biológicos não dão conta de explicar o fenômeno, não há resultados confiáveis que destrincham essa questão. (SEGALA, 2019, s. p.)

Segala (2019) comenta ainda que é provável que mais meninas e mulheres se interessariam por áreas tidas como tipicamente masculinas se estas lhes fossem apresentadas como possíveis profissões naturais, e não as induzindo a se sentir como se tivessem que quebrar um paradigma, ou talvez se conhecessem mais sobre o que um profissional de TI é capaz de fazer.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem de pesquisa utilizada neste trabalho possui cunho qualitativo, com base no método de pesquisa narrativa, usando como instrumento de coleta de dados a entrevista. De acordo com Silva *et al.* (2006, p. 247), “no paradigma qualitativo a realidade é construída a partir do quadro referencial dos próprios sujeitos do estudo, mas cabe ao pesquisador decifrar o significado da ação humana, e não apenas descrever comportamentos”.

Segundo Clandinin e Connelly (2000, p. 20), a pesquisa narrativa pode ser considerada “uma forma de entender a experiência” em um processo de colaboração entre pesquisador e pesquisado. A pesquisa narrativa mais comum pode ser descrita como um método que consiste na coleta de histórias sobre determinado tema onde o investigador encontrará informações para entender determinado fenômeno. As histórias podem ser obtidas por meio de vários métodos: entrevistas, diários, autobiografias, gravação de narrativas orais, narrativas escritas, e notas de campo (PAIVA, 2008).

Ainda segundo Silva *et al.* (2006), pelo fato de a natureza do objeto do estudo exigir interação entre pesquisador e pesquisado para contextualizar as experiências, vivências, sentidos, utiliza-se a entrevista como uma técnica especial para a coleta de informações diretas dos sujeitos investigados. Isto porque a entrevista fornece dados básicos para a compreensão de relações entre os atores sociais e o fenômeno, a fim de compreender os comportamentos destas pessoas em contextos específicos.

Para se obter resultados importantes na coleta de dados utilizando a pesquisa narrativa, alguns aspectos são considerados por Clandinin e Connelly (2011) como, por exemplo, pessoal e social para tratar da interação; passado, presente e futuro para desenvolver a noção de continuidade e lugar para marcar a situação. Segundo Sahagoff (2015), o objeto de estudo da pesquisa narrativa são as histórias narradas. As pessoas precisam ser entendidas como indivíduos, que estão sempre em interação e sempre inseridas em um contexto social. Esse conjunto de termos formam um espaço tridimensional para a investigação narrativa.

Sabendo que as mulheres selecionadas para as entrevistas têm considerável domínio para com o assunto retratado, o modelo adotado foi o formato de entrevistas semiestruturadas. Segundo Lessa (2017, p. 12), “as entrevistas estruturadas são aquelas que apresentam um conjunto de questões, em que o pesquisador administra a cada sujeito na mesma sequência e usando as mesmas palavras”. Ainda de acordo com Lessa (2017), caso haja a necessidade, o

pesquisador pode acrescentar uma questão não prevista, dependendo das respostas dos respondentes. Para Lüdke e André (1986), a grande vantagem dessa técnica, em relação às outras, é que ela permite a captação imediata e corrente da informação desejada, praticamente com qualquer tipo de informante e sobre os mais variados tópicos.

Foram considerados três critérios para a seleção/recorte, o que culminou na formação de três grupos para análise. O primeiro deles, composto por duas alunas de Cursos de Tecnologia da Informação, recém inseridas ou não no mercado (Orquídea e Rosa). No segundo grupo, duas mulheres atuantes no mercado de trabalho na Tecnologia (Violeta e Margarida). Por fim, para o terceiro grupo, duas mulheres ocupantes de cargos de gestão neste mercado de trabalho (Azaleia e Tulipa). O roteiro de entrevistas foi pensado, inicialmente, de maneira única para cada grupo e, posteriormente, optou-se por um único roteiro com perguntas norteadoras, mais amplas, para direcionar as narrativas para o tema da pesquisa, o roteiro é apresentado no Apêndice I. Foram utilizados nomes de flores a fim de preservar a identidade das entrevistadas, que foram selecionadas através da rede social profissional *LinkedIn*.

Visto que o mundo enfrentava a pandemia de Covid-19 durante o período de coleta de dados, que ocorreu em maio de 2021, optou-se por realizar as entrevistas por meio de ligação por vídeo, utilizando a plataforma Google Meet. Foram realizadas, ao todo, seis entrevistas com duração média de sessenta minutos. As entrevistadas receberam o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice II) e manifestaram o seu consentimento antes de cada entrevista. As entrevistas foram gravadas e, após a transcrição, resultaram em um total de doze páginas escritas.

Para a análise dos dados foi empregada a técnica de Análise de Conteúdo. De acordo com Bardin (2011, p. 15), “a análise do conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”. A prática da técnica de Análise de Conteúdo é voltada para o uso de mensagens (comunicação direta), classificada como categorial-temática (sendo apenas uma das possibilidades de análise) e tem como objetivo a manipulação dos resultados obtidos dessas discussões para confirmar os indicadores que permitam compreender certa temática.

Bardin (2011) orienta para os critérios de organização de uma análise de conteúdo: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Posteriormente, têm-se as

técnicas de análise, categorização, interpretação e informatização. Presume-se então, que o contato inicial com os documentos, a chamada “leitura flutuante” é a fase em que são elaborados as hipóteses e os objetivos da pesquisa. Após a realização da “leitura flutuante”, Bardin (2011) recomenda a escolha de um índice organizado em indicadores. Ao final, no momento da exploração do material, transforma-se os dados sistematicamente e os agrega em unidades. Neste processo, foram utilizadas as categorias de análise definidas a priori como as unidades de análise: 1) desafios e 2) barreiras enfrentados pelas entrevistas tanto no ambiente acadêmico como profissional em Uberlândia, Minas Gerais.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Antes de descrever e analisar as categorias que nortearam este estudo e foram exploradas nas narrativas das seis mulheres entrevistadas, são apresentados o perfil e a trajetória de cada uma delas até o momento desta pesquisa.

4.1 Perfil e trajetórias das mulheres que contribuíram com esta pesquisa

4.1.1 Estudantes recém inseridas na Tecnologia da Informação

Orquídea, 23 anos, é estudante do curso de Gestão da Informação e Engenharia de Dados em uma empresa de Tecnologia da Informação. Não teve influências diretas na infância para seguir carreira na área de Tecnologia da Informação, porém teve seus primeiros contatos utilizando o celular do avô e o computador da família, a partir dos sete anos de idade. No Ensino Médio, foi obrigada pela mãe a fazer o curso técnico em Tecnologia da Informação, e posteriormente, também obrigada pela mãe, optou pelo curso de Gestão da Informação, enquanto ela gostaria de cursar Jornalismo. Depois de altos e baixos no curso, ela decidiu continuar nessa área. Obteve a primeira prática de trabalho exercendo estágio na Empresa Júnior da Universidade e posteriormente conseguiu sua primeira oportunidade como Analista de Dados no mercado de trabalho fora do ambiente acadêmico. Atualmente, trabalha no mesmo segmento em outra empresa e se encontra na reta final do curso.

Rosa, 22 anos, é estudante do curso de Sistemas de Informação e Scrum Master em empresa de Tecnologia. Na infância, sempre teve a influência direta do pai, que era professor de Matemática, construindo assim uma auto identificação com as Ciências Exatas. Apesar disso, sempre imaginou que, no futuro, seria médica pediatra. No Ensino Médio, inserida em um programa de curso técnico no qual eram oferecidas três opções de áreas, escolheu Tecnologia da Informação e, posteriormente, ao se formar, iniciou e cursou algumas semanas de um outro curso com foco em Redes de Computadores. Se apaixonou pela área, surpreendendo a toda família quando optou definitivamente pela faculdade de Sistemas da Informação. Adquiriu experiência na Empresa Júnior do curso e, posteriormente, conseguiu a primeira chance no mercado de trabalho como Scrum Master, em uma empresa onde

trabalhou por mais de três anos. Atualmente, está no último ano de faculdade e permanece atuando no mesmo segmento, porém em uma empresa diferente.

4.1.2 Mulheres com atuação recente no mercado de TI

Violeta, 26 anos, concluiu há dois anos o curso de Gestão da Informação e é Engenheira de Qualidade em empresa de Tecnologia da Informação. Na infância, não teve nenhum incentivo para seguir carreira em Tecnologia, inclusive pensava em cursar Medicina Veterinária. Durante o Ensino Médio, o namorado, já estudante do curso de Gestão da Informação, a motivou para seguir na mesma área, e a convidou para o “Discovery Day”, um dia no qual possíveis futuros alunos podem ir até a universidade e ver mais de perto sobre como se dá a atuação no curso, o que a fez optar pela área. Fez o PAAES¹, passou e, já na Universidade, conseguiu a sua primeira experiência em um estágio acadêmico. No último ano do curso, conseguiu a primeira oportunidade em ambiente organizacional como Analista de Implantação, onde permaneceu por dois anos. Posteriormente, agora já com o diploma em mãos, conseguiu a segunda oportunidade em outra empresa como Analista de Qualidade, onde permaneceu por seis meses. Atualmente, atua como Engenheira de Qualidade.

Margarida, 26 anos, cursou Gestão da Informação e trabalha como Desenvolvedora *Back-end* em empresa de Tecnologia da Informação. Desde criança teve fortes influências que a despertaram para o mundo da Tecnologia, pois acompanhava o dia-a-dia de trabalho da mãe em sua gráfica, onde realizava criação de convites, logomarcas, etc. Contava com a certeza de que seguiria para um caminho que a direcionasse para um trabalho relacionado ao uso do computador. Após alguns cursos de informática, quando finalizou o Ensino Médio, optou pelo curso de Gestão da Informação. Sua primeira experiência foi adquirida através do estágio acadêmico, onde permaneceu por um ano. Posteriormente, já nos períodos finais do curso, conseguiu a primeira oportunidade no mercado de trabalho como estagiária, onde seu cargo era Analista de TI. Posteriormente, ingressou em uma vaga como Analista de Testes, atuando

¹ PAAES - Programa de Ação Afirmativa de Ingresso ao Ensino Superior. Promovido pela Universidade Federal de Uberlândia, era um processo seriado que permitia o ingresso na Universidade e visava preencher 50% do total das vagas dos cursos com entrada semestral e 25% do total das vagas dos cursos com entrada anual, destinando todas as vagas exclusivamente aos candidatos que haviam cursado os últimos quatro anos do Ensino Fundamental e todo o Ensino Médio Regular na rede pública.

por seis meses nessa área. Ultimamente, fez mudança de área e atua como Desenvolvedora *Back-end* na mesma empresa há mais de nove meses.

4.1.3 Mulheres que ocupam cargos de gestão em TI

Azaléia, 33 anos, é Engenheira de Software freelancer e Influenciadora Digital. Os *games* com os quais ela brincava com a irmã foram a sua mais forte influência tecnológica na infância. Quando entrou para a universidade, tinha como objetivo principal desenvolver jogos. Optou então pelo curso de Artes Visuais imaginando que esta opção a levaria a chegar mais próximo de seu propósito. Porém, na universidade, foi aos poucos entendendo que, para ser uma desenvolvedora de games, não seria aquele o curso que a permitiria desenvolver essa habilidade. Portanto, decidiu por conta própria começar a programar *games*, aprendendo tudo através dos livros e de maneira totalmente autodidata.

Após algum tempo de aprendizado, conseguiu sua primeira oportunidade como *freelancer*, e assim foi aumentando sua rede de contatos, conseguindo cada vez mais clientes. Além disso, decidiu usar sua voz e visibilidade a fim de motivar pessoas, principalmente meninas e mulheres na área da tecnologia, utilizando principalmente as redes sociais para oferecer dicas, desmistificando tabus, apresentando possibilidades e mostrando que é possível. Atualmente, trabalha como Engenheira de Software em uma empresa de tecnologia, além de atender clientes de maneira autônoma como *freelancer* e influenciando digitalmente usuários através das redes sociais e do Youtube.

Tulipa, 34 anos, é a principal executiva em sua própria empresa de Tecnologia e Idealizadora do LDC *Intelligence*. Desde criança, tomou gosto pela tecnologia devido à convivência diária com o pai, que era dono de uma empresa de desenvolvimento de software e distribuição de Internet. Durante o período escolar, sempre se identificou com as disciplinas que envolviam Ciências Exatas, o que a levou a realizar e se formar no curso técnico em Administração. Ainda no Ensino Médio, descobriu o curso de Engenharia de Produção, o qual optou cursar na universidade.

Após um ano de curso, se matriculou também no curso de Engenharia de Computação noturno, porém, cursou dois anos deste último e o abandonou. Abriu sua própria empresa juntamente com o ex-sócio do pai, formou-se no curso de Engenharia de Produção e, após alguns meses de estágio e contratação em empresa relacionada a este tipo de trabalho,

abandonou o emprego e decidiu dedicar-se somente à sua empresa. Hoje, é a principal executiva e idealizadora do programa de inteligência de sua organização.

4.2 Desafios e Barreiras Encontrados no Ambiente da Tecnologia de Informação

4.2.1 Alunas de cursos voltados para Tecnologia da Informação

Orquídea diz que, durante a infância, não teve nenhuma influência que despertasse o seu interesse pela tecnologia. Ela vivia com os avós e a sua primeira influência na tecnologia veio quando o avô comprou um celular, ela o ajudava a manuseá-lo, utilizando também para jogar. Isto aguçou a sua curiosidade e ela começou a frequentar *Lan Houses*, inicialmente, mas, posteriormente, a mãe comprou um computador para a casa e o interesse por jogos se afluou ainda mais. Anos depois, conheceu a rede social Tumblr, onde criava *templates* utilizando HTML e o conhecimento se aprofundou ainda mais na Informática.

O fato de haver essa atração não a impedia de crer que seguiria carreira na área de Ciências Humanas, mas, ao ingressar no Ensino Médio, a mãe a matriculou em um curso de Tecnologia no SENAC, a “obrigando” a fazer o curso ainda que contra a vontade dela. Mesmo tendo facilidade com as disciplinas de raciocínio lógico, ela teve muita dificuldade neste curso. Na sala, eram apenas três meninas contra o restante de alunos eram meninos (em torno de oito). As outras meninas desistiram do curso, e se formaram apenas ela e cinco dos meninos. Os professores eram quase todos homens, somente uma professora era mulher e oferecia a disciplina de Modelagem de Dados.

Neste período, ela manteve mais contato com os meninos, pois nunca soube de muitas mulheres atuantes na área. Porém, nesse tempo, a mãe e o avô deram muito suporte para que ela não desistisse, e mesmo tendo essa vontade, concluiu o curso. Ao final do curso, ela fez o ENEM, e novamente por influência dos familiares, acabou desistindo de tentar concorrer à vaga no curso de Jornalismo e resolveu optar pela área de Tecnologia. Ela também teve influência de colegas e amigos que já estavam decididos a cursar Gestão da Informação devido à amplitude de áreas para as quais o curso direciona e prepara o aluno, e assim o fez.

Na faculdade, já cursando Gestão da Informação, nunca sofreu nenhum tipo de preconceito. Porém, ao ingressar em sua primeira oportunidade de estágio na Empresa Jr. ocupando uma vaga de Analista de Dados, a situação foi um pouco diferente. No ambiente de

trabalho ela era acolhida e tinha voz, porém nas reuniões que tratavam de contato e apresentação para clientes, que em sua maioria eram homens mais velhos, o reconhecimento e credibilidade sempre eram para a sua dupla, que era um homem. Em apresentações, por exemplo, os participantes da reunião sempre voltavam a palavra para o colega, ainda que ela também fosse responsável por executar o projeto.

Ninguém direcionava questões ou dava credibilidade a ela. Isto ocorreu desde a primeira reunião, o que acabou lhe causando frustrações por perceber a credibilidade do cliente pelo colega devido ao gênero. Em outros projetos também, mesmo ela indo a campo com sua dupla para executar implantações, o cliente pedia opinião e dicas diretamente ao colega que é homem, enquanto ela também executava as tarefas. Porém, ao apresentar os projetos para clientes, os participantes da reunião sempre voltavam a palavra para o colega, que era homem, ainda que ela também fosse responsável por executar o projeto.

Após essa experiência, ela iniciou em uma *startup* de Análise de Dados em Uberlândia, e novamente ela era a única mulher no time. Ela diz que, sempre que pode, prioriza a oferta de oportunidades para mulheres. Com isto, ela acabou indicando uma colega que foi contratada, e até aí, eram as únicas mulheres. O líder sempre dava voz a ela neste time, mas posteriormente, ela conseguiu outra oportunidade em uma empresa diferente, onde ela não se sentia incluída no time, composto somente por homens que faziam diversas piadas machistas e homofóbicas, ambiente completamente hostil em que ela acabou desistindo de trabalhar devido a este fator. Hoje, está em uma empresa que possui um projeto a fim de contratar certa porcentagem de mulheres até o fim do ano. Esse processo está lento, devido ao fato de não encontrar tantas mulheres qualificadas, porém, na empresa onde está, ela se sente bem e inclusa, porém sente falta de mais mulheres.

Ela diz que não participa nem sabe dos programas de inclusão de mulheres de Uberlândia, porém ela conhece um programa de criação de currículos de mulheres chamado Currículos para Elas, e outro chamado *Code Girl*, ambos de BH. Inclusive já participou do primeiro, porém, quando ela enviou o currículo para avaliação, mesmo sendo um grupo e um programa para mulheres, foi orientada a não adicionar foto no currículo, o que causou estranheza nela, pois é um grupo para inclusão e motivação de mulheres, e que acabou aconselhando a não usar a foto pois isto poderia ser um fator comparativo, o que vai totalmente contra o objetivo do programa.

Não teve nenhuma inspiração nem ícone mulher em Tecnologia em quem se inspirasse, devido a baixa quantidade de mulheres nessas áreas. Ela chegou a conhecer três mulheres CEOs que tiveram histórias que a motivaram, porém nenhuma com história parecida com a dela, o que aguça a vontade que ela tem em ser essa pessoa para outras mulheres.

Na segunda entrevista, Rosa diz que, na infância, sempre teve interesse e facilidade por brincadeiras lógicas como palavras cruzadas, jogos numéricos e disciplinas de Ciências Exatas devido, principalmente, ao incentivo do pai, que é professor de Matemática. Porém, o seu sonho de criança era ser médica pediatra e ela sempre estudou muito para atingir esse objetivo. Durante o período escolar, ela cursou o Ensino Médio e Técnico ao mesmo tempo, e dentre as três opções que eram Tecnologia da Informação, Meio Ambiente ou Comunicação Avançada, as duas últimas já não tinham a ver com o curso que ela imaginava que cursaria, então optou por TI, já que era uma área que ela se identificava.

Durante o curso técnico, havia apenas ela e mais uma menina no curso, o restante eram meninos, em uma sala de 30 alunos. Essa amiga a incentivou muito a não desistir, mesmo com a implicância e provocação masculina, pois estar em um ambiente composto em sua grande maioria por meninos já era motivo para que elas sofressem preconceitos, ouvindo frases como “Por que vocês estão nesse curso? Esse curso é para meninos, meninas não têm que aprender programação!” Mesmo assim, ela passou um ano fazendo esse curso técnico, até que o governo parou de ofertá-lo. Este curso foi o ponto alto para que ela despertasse o interesse na área de TI, mesmo fazendo cursinho para passar em Medicina.

Posteriormente, iniciou o curso de redes de computadores do IFTM e se apaixonou pelo conteúdo, mesmo sendo somente duas meninas entre o restante de meninos na turma de 40 pessoas. Ela tinha boas notas, tinha professoras mulheres, e isso incentivou muito sua permanência no curso. Porém, com dois meses de curso, saiu o resultado de outro processo seletivo de menor aprendiz, no qual ela também havia passado, optando por abandonar o curso a fim de trabalhar. Neste trabalho, ela executava atividades voltadas para suporte de TI, onde ela tinha diversos colegas que a incentivaram a seguir na área, até que chegou a época das inscrições para o vestibular. Nesse momento, ela comunicou aos pais que havia decidido por sistemas da informação ao invés de medicina, surpreendendo principalmente a mãe, que não recebeu muito bem, devido ao fato de ser uma área desconhecida e principalmente por achar que era um curso masculinizado, porém, ela explicou sobre a evolução da Tecnologia e em nenhum momento a mãe dela deixou de motivá-la a seguir sua vontade.

Começou a sofrer preconceitos desde quando optou por Tecnologia ao escolher o ramo de atuação do curso técnico. Estar em um ambiente composto em sua grande maioria por meninos, já era motivo para ela sofrer preconceitos, ouvindo dos colegas frases como “Por que você está nesse curso? Esse curso é para meninos, meninas não têm que aprender programação!”. Ao entrar para a universidade, o preconceito não parou por aí. Durante as aulas da disciplina de Lógica para Computação, ela sempre interagiu nas aulas e dava respostas, e sempre que ela respondia, o professor pegava um giz rosa e escrevia a resposta dela de rosa no quadro, e incentivava os meninos a provarem que ela estava errada. Havia 50 homens na sala, e o professor os incentivava, dizendo “Vocês precisam provar que ela está errada! Vejam quanto homem nesta sala, vocês vão deixar uma mulher estar certa?”.

Ela ficava sem reação, se perguntando o porquê de o professor estar fazendo aquilo. Quando dava a resposta correta, ele não aceitava, e achava outra maneira de encontrar a mesma resposta, diminuindo a resposta dela por vir de uma mulher. Segundo ela, o que mais encontrou na universidade foram professores machistas, inclusive sofreu assédio em uma aula de laboratório onde ela era a única mulher e o professor se apoiava no ombro dela e tinha conversas constrangedoras, fazendo com que ela se sentisse mal, sem saber como reagir, nem ela, nem os colegas que presenciaram a situação. Posteriormente, conversando com outras mulheres da faculdade, descobriu que o mesmo aconteceu com outras alunas também. Infelizmente, o colegiado é formado por homens, e todas as denúncias de assédio realizadas por meninas acabavam sendo arquivadas e nunca foram levadas a lugar nenhum, o que ela diz ser muito triste, em uma universidade tão grande o arquivamento de casos tão graves.

Durante o curso ela encontrou uma vaga para estágio em gerenciamento de projetos, e se candidatou, descobrindo ali a sua vocação. Porém, foi assediada por três pessoas na empresa, e não foram assédios sutis, e sim assédios diretos, vindos até mesmo de um dos diretores da empresa. Houve acontecimentos como elogios à sua roupa, passarem a mão no ombro dela, deixando-a em situações muito constrangedoras durante os três anos em que trabalhou lá. A principal barreira sofrida era o fato de atuar em um estágio de gestão, mas os homens que estavam lá para serem gerenciados, não aceitavam ser gerenciados por uma mulher. Ela tinha dificuldade em cobrar prazos, por exemplo, enquanto os homens eram respondidos instantaneamente. Ela teve que impor muito mais esforço do que se fosse um homem, e aconteceu durante os três anos em que ela esteve lá.

Além disso, ela teve problemas com a questão salarial, onde ela exercia a mesma função que um homem e esse homem recebia o dobro que ela, executando a mesma função, no mesmo nível hierárquico, simplesmente por ser homem. Quando ela questionou aos diretores, eles justificaram que era a formação dela, porém descobriu que o colega tinha menos formações que ela. Isso foi um dos principais motivos que a fizeram desistir de continuar na empresa, pois ela não tinha ascensão, o colega mesmo tendo entrado depois, já ganhava mais que ela simplesmente por ser homem, enquanto ela tinha que trabalhar exaustivamente para ter um aumento. Hoje ela trabalha em uma empresa que tem mais mulheres, mais respeito e a empresa se posiciona sobre contratar mais mulheres.

Não participa de nenhum programa atualmente, mas no ano de 2020 ela participou de um grupo chamado WTM, grupo desenvolvido pelo programa *Uberhub* que tem como foco principal trazer mulheres para a tecnologia através de eventos e incentivar garotas na adolescência a se especializarem, oferecendo cursos gratuitos. Ela atuou nesse programa no passado e atualmente ela não participa mais, mas foi um grande incentivo para ela, principalmente quando ela estava no início do curso e não conhecia tantos grupos de discussão. Além disso, na universidade ela chegou a participar de um grupo só de mulheres da Faculdade de Computação que permite trocas de experiências, indicações, cursos, e tem objetivo de ser como uma rede de apoio para mulheres na universidade, que antes não existia.

A sua maior inspiração, mesmo não atuando na área, foi a mãe, que sempre disse a ela: “Algo que ninguém pode te tirar é o estudo. Independente do limite que qualquer pessoa te colocar, quem vai sempre saber a sua limitação é você, nenhum homem poderá fazer isso. Não deixe que nenhum homem te diga o que fazer.” Esse é o tipo de situação mais comum na área de TI, homens que dizem às mulheres como se vestir, como se portar em entrevistas e no trabalho, limitando o que nós podemos ou não fazer, justamente por sermos mulheres. Por isso, ela diz que a mãe foi uma das maiores inspirações para ela nunca desistir de nada nem nunca deixar um homem se impor acima dela por ela ser mulher.

Hoje, ela conhece várias mulheres que estão na área há muito tempo, e uma delas está na Algar há mais de 20 anos e começou como estagiária, buscando com garra o seu espaço e dominando hoje todos os assuntos da empresa. Outra pessoa que se tornou amiga é *Agile Coach* e tinha muito posicionamento liderando uma equipe de mais de 200 pessoas, em sua grande maioria homens, impondo muito respeito dentro da empresa Algar. Todas essas

peessoas foram inspirações que a motivaram a buscar mais conhecimento, buscar seu espaço e seu lugar de fala e mostrando que ser mulher não é motivo para não ser ouvida.

4.2.2 Mulheres atuantes no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação

A terceira entrevistada denominada Violeta diz que, quando criança, não teve nenhuma influência, porém sempre foi muito curiosa e sempre se questionava sobre o funcionamento e montagem de brinquedos dos primos, por exemplo. Porém, não teve nenhuma influência que despertasse o seu interesse pela tecnologia, e sempre imaginou que cursaria Medicina Veterinária devido ao seu amor pelos animais domésticos. Passou todo o período escolar certa de que este seria o seu futuro e, ao chegar no Ensino Médio, se inscreveu para o programa PAAES, que contemplava estudantes de escolas públicas.

Entretanto, no último ano, o namorado e a família orientaram-na a considerar outras possibilidades, devido a sua sensibilidade para com certas situações ela seria incumbida de passar como uma médica veterinária. Mudou então de ideia e optou por Gestão da Informação. O namorado, atualmente noivo, já cursava Gestão da Informação e a convidou para o Discovery Day, onde ela conheceria um pouco do que seria feito no dia-a-dia de quem optasse pelo curso. Ela participou, mas, além disso, poder acompanhar a rotina do namorado na faculdade a possibilitou perceber que poderia gostar do curso. Logo, ela optou por este caminho. Hoje ela se considera feliz e diz achar que tomou a decisão correta.

Na universidade, ela nunca sofreu preconceito nem inferioridade, porém se sentia desconfortável pelas várias disciplinas que tinham salas compostas em sua totalidade por homens, além de o professor também ser um homem, na maioria dos casos. Já após a inserção no mercado de trabalho, teve duas experiências que a desmotivaram muito fortemente e a entristeceram por um tempo. Na primeira, onde ela trabalhou inicialmente, a empresa contava com parcerias de clientes, e como analista de implantação, ela precisou fazer visita em um dos clientes junto a seu líder. Ao chegar em campo, a pessoa responsável pela implantação do projeto os recepcionou direcionando a segunda frase ao colega: “Uau, você é ‘foda’, trouxe até sua secretária?!”, e então o líder, sem graça, respondeu que não, ela não era a secretária, mas sim a analista de implantação.

Para sua surpresa, o responsável então pediu desculpas ao líder, e não a ela. Ela diz não ter se constrangido por ter sido comparada a uma secretária, mas sim, por ele ter usado o

termo com sentido pejorativo. Na segunda vez que sofreu preconceito, aconteceu em seu segundo emprego, onde ela ocupava uma posição de nível Júnior e trabalhava com um parceiro homem, com muitos anos de experiência. Ela era responsável pela documentação das evidências, e em um dia, havia mais trabalho que o normal para eles. Ela precisaria sair mais cedo, e já tinha comunicado isto, porém, o colega ordenou que ela não saísse, usando a desculpa de que ela seria melhor com as documentações por ser mulher, associando o fato de ser mais detalhista e melhor na escrita pelo seu gênero. Isto aconteceu outras vezes, e a chateou e desmotivou muito.

Conhece alguns programas de Uberlândia e de fora, como o *Uberhub* Mulher e o *PrograMaria*, que são programas que motivam mulheres a iniciarem na área de TI. Ela já participou de diversos eventos, porém, nunca se envolveu diretamente com nenhum dos programas, apesar de achar válido e importante para mostrar às meninas que elas podem e que também têm espaço na Tecnologia, já que desde criança são desmotivadas a lidar com esse tipo de atividade e influenciadas a se divertir com tarefas voltadas para a maternidade e os cuidados com a casa.

Ainda de acordo com seu depoimento, ela diz conhecer algumas mulheres que podem ser consideradas ícones para ela. Uma delas é a Ana Paula, que é CEO da primeira empresa onde ela trabalhou, e era uma pessoa que a inspirava pela acessibilidade ao conversar com todos os colaboradores e tomar café da tarde junto a eles, por exemplo. Além disso, a Patrícia Cunha, que foi líder de equipe na segunda empresa onde ela trabalhou, deu a ela um feedback dizendo que o seu perfil é um perfil de liderança, o que a motivou a querer seguir ainda mais esse caminho. Também conhece e admira a Fabíola, que ocupa um cargo de gerência, a Lele Maine, que é Analista de QA e influenciadora digital que ensina e motiva meninas a ocuparem cargos em T.I. e, por fim, a Taís, que também foi uma das líderes, mas que se tornou mãe sendo líder, não deixando de motivar outras mulheres e mães na Tecnologia.

Margarida, a quarta entrevistada, diz que o seu interesse pela tecnologia se iniciou durante a infância, pois a mãe realizava trabalhos gráficos como criação de convites de casamento, logomarcas, etc. Por acompanhar a mãe no dia-a-dia, acabou se apegando muito ao uso do computador. Na escola, quando era questionada sobre qual área ela escolheria atuar, ela sempre tinha certeza de que a sua carreira seria qualquer uma desde que explorasse o uso do computador. Ela fez muitos cursos de informática básica, desenvolvendo habilidades em

ferramentas como Pacote Office, *Photoshop*, *Lightroom*, e outros antes de entrar para a universidade, pois o seu objetivo principal era ajudar a mãe.

Após a finalização do Ensino Médio, momento em que deveria se inscrever para o vestibular, ela realizava diversos testes vocacionais e sempre chegava na resposta de que o seu perfil era compatível com o curso Gestão da Informação e outros cursos relacionados à Tecnologia. Mesmo não sabendo se a primeira opção já era ofertada na Universidade de Uberlândia, ela fez a sua escolha, descobrindo posteriormente que o curso era sim ofertado e escolhendo esta opção e ingressou na faculdade.

Durante a faculdade, nunca sofreu nenhum preconceito. Porém, na sala de quarenta alunos, no máximo dez eram mulheres e várias dessas mulheres acabaram desistindo do curso antes de concluí-lo. Após algum tempo no curso, ela ingressou no estágio oferecido pela própria universidade, e diz não ter sofrido nenhum tipo de situação de preconceito. Entretanto, quando precisou fazer o estágio obrigatório, ela conseguiu uma oportunidade como Analista de TI, onde ela acabou se apaixonando de vez pela computação. Ao ingressar, eram dez estagiários, sendo sete meninos e três meninas. Ela percebia que havia líderes que davam mais atenção para os meninos, e então, com o tempo, ela foi a única menina que restou desse grupo que adentrou na empresa.

Ela diz nunca ter sofrido machismo diretamente com ela, como ofensas ou comentários a menosprezando por ser mulher, mas já presenciou em ambiente organizacional, homens realizando comentários machistas junto a outros homens, voltando o assunto para o corpo de alguma mulher, por exemplo, e outros comentários preconceituosos e assediadores perto dela, mesmo sendo mulher. Atualmente, ela trabalha em uma empresa que possui programas para promover visibilidade e prega a diversidade para minorias como mulheres, negros e LGBTQIA+, mas mesmo assim ainda é possível perceber certa preferência pela opinião do homem. Ela trabalha em dupla com um outro homem e, nas vezes que a representante do cliente (que é uma mulher) precisa falar com a equipe sobre o projeto executado, sempre dá voz para o colega, homem. Quando ela está sozinha, a representante sempre questiona com outras pessoas, e evita conversar sobre o projeto com ela.

Diz conhecer o *Code Like a Girl*, programa criado na empresa onde ela trabalha. Trata-se de um grupo de *WhatsApp* onde todas as mulheres se ajudam dentro da empresa. Fora da empresa, ela conhece o programa chamado *Uberhub* Mulher, específico da cidade de Uberlândia, que oferece palestras, workshops, e promove o conhecimento do mundo feminino

pelas vagas ociosas e oportunidades na cidade. Além disso, não conhece mulheres ocupantes de cargos de maior responsabilidade nem com experiência vasta de longo tempo em Tecnologia e, durante a sua trajetória, sempre se deparou com homens, tanto ocupantes de cargos em níveis mais altos quanto de níveis mais baixos. Inclusive, no ambiente atual de trabalho, ela é a única mulher Desenvolvedora de Software da empresa.

4.2.3 Mulheres com vasta experiência, ocupantes de grandes cargos no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação

A quinta entrevistada Azaléia diz que, durante a infância, a principal motivação para se interessar pela tecnologia foram os jogos de videogame. Ela passava horas e horas jogando com a irmã, e ressalta sobre quando começou a se pensar sobre a forma que a interação humana com o game era capaz de dominar as ações vistas pela TV. Isto a levava a diversos questionamentos, o que aguçou a sua curiosidade para saber o que se passava por trás disso. Quando chegou o momento de decidir sobre ir ou não para a universidade, ela decidiu por se matricular para Artes Visuais, imaginando que o aprendizado obtido naquele curso a possibilitaria criar seus próprios jogos e a prepararia para o futuro como uma profissional no desenvolvimento de *games*.

Entretanto, no momento dessa decisão, ainda existiam muitas dúvidas sobre o que realmente seria o trabalho de um profissional em desenvolvimento de games, sobre como eram vistas as mulheres nessa área e quais as barreiras elas precisavam enfrentar para chegar em um bom emprego, ou obterem bons salários atuando na Tecnologia. Durante o curso, ela descobriu que a criação de um jogo de vídeo game envolvia muito mais que o *design*, mas também programação, lógica, etc. Em uma das disciplinas da faculdade, acabou tendo a oportunidade de realizar esse desejo de criança e desenvolveu seu próprio jogo. O professor propôs que os alunos desenvolvessem uma mídia interativa, então ela resolveu utilizar uma ferramenta de programação, estudando e aprendendo através de livros.

Após desenvolver por completo este game, ela percebeu que essa realidade não estava tão distante quanto imaginava, pois havia conseguido realizar essa criação sem ter qualquer experiência ou conhecimento prévio nisto. Ela entendeu que se estudasse e tivesse disciplina, conseguiria migrar para essa área. O intuito inicial e principal dela era criar jogos, por achar interessante o fato de desenvolver uma funcionalidade que cria vida e que pode guardar um

fator afetivo tão forte. Porém, durante seus estudos de maneira autodidata, começou a conhecer a programação como um todo, e percebeu que aquele universo era muito mais vasto do que ela imaginava, e a possibilitaria ter muitos mais caminhos para decidir seguir trabalhando na área Tech.

Durante a faculdade e o tempo em que trabalhou como *freelancer*, não sofreu tanto preconceito, pois neste momento, ela lidava com clientes, e era a sua própria líder. Porém, em dado momento de sua carreira, decidiu encarar o desafio de começar a trabalhar em uma empresa e foi aí que ela se deparou com esses tipos de situações. Sua primeira experiência com o preconceito foi chocante para ela, pois antes de ela viver isto, sabia que existia, mas não sabia o quão horrível é trabalhar com pessoas inferiorizam o trabalho de uma mulher pelo seu gênero. Por mais que bem informada e conscientizada que ela fosse quanto ao assunto, se sentiu extremamente reprimida e diminuída quando isto aconteceu com ela.

Saber que trabalhava em um lugar onde o seu gênero podia ser motivo para que ela fosse julgada por homens, ou que esse fator pudesse ser a razão para que eles deixassem de ouvi-la e se apropriarem das suas ideias, tudo isso fez com que ela deixasse de deixar de ser somente empática, e começasse a pregar com influência, já que ela trabalhava em uma empresa com cultura de representatividade, e mesmo assim, vivenciou essa situação, mesmo tendo todo o conhecimento, informação e espaço de fala que ela tem. Isto a fez pensar nas empresas que não possuem essa cultura, e o quanto as mulheres sem informação e sem preparo podem sofrer nesse tipo de ambiente, com esse tipo de acontecimento.

Não tem conhecimento de programas para motivar meninas e mulheres na Tecnologia em Uberlândia, mas conhece a comunidade desenvolvedora da cidade, e dentro dela, tem proximidade com uma das mulheres que é membro ativo do *Uberhub* Mulher e levanta muito a bandeira para inserção de mulheres na Tecnologia. Além disso, não houve um ícone que a motivou, pois todos os autores de livros através dos quais ela aprendeu a programar eram homens. Porém, se espelha em grandes mulheres que conheceu após buscar conhecer mais a fundo sobre a história da programação, como Grace Hopper e Margareth Hamilton, mulheres que contribuíram para grandes feitos e descobertas pelas quais ela se sentiu representada. Além disso, ao se inserir em comunidades, percebeu que as redes sociais onde qualquer um pode compartilhar conhecimento, acabaram possibilitando que mulheres tivessem voz para influenciar e motivar outras mulheres.

Tulipa, a sexta entrevistada disse que sempre teve facilidade na área de Ciências Exatas, e nunca se identificou com as questões de Ciências Humanas. Em contrapartida, sempre teve espírito de liderança, e quando criança, na maioria das vezes estava em posição de líder, decidindo por exemplo qual seria a brincadeira, a ordem das crianças, que horas seria melhor, etc. Teve a forte influência do pai, que trabalhava diretamente com a Tecnologia. Ele era dono de uma empresa de desenvolvimento de software e distribuição de internet da cidade de Uberlândia e, por influência, acabou se aproximando da área e se identificando. Passou grande parte de suas tardes na infância frequentando a empresa do pai, onde ficava fascinada principalmente com a infraestrutura de suporte.

Ela tinha onze anos quando iniciou a evolução e expansão da ethernet, e via um problema quando não podia ocupar a linha dos clientes, já que a internet era discada. Essas restrições aguçaram sua curiosidade desde cedo. A mãe sempre trabalhou fora e consequentemente ela acabou passando muito tempo na empresa do pai. Com isso, começou a se envolver muito na Tecnologia, e gostar das coisas que ela ouvia e via acontecer no ambiente organizacional. Presenciou diversos acontecimentos e teve a certeza de que iria para a área de exatas, só não sabia exatamente qual caminho seguiria. O pai dela tinha dois sócios na empresa, mas acabou vendendo sua parte na empresa. Assim, ela parou de ter contato com a ethernet, a transformação digital, etc. Com o passar do tempo, quando ela entrou no colegial, optou por fazer um curso técnico de Administração.

Durante o colegial, descobriu que tinha facilidade para lidar com relacionamentos, mas não aceitou isso muito bem, pois preferia trabalhar com a máquina do que com pessoas. Por sempre ter tido muita liberdade, ela tinha a sensação de que não cabia nos “grupinhos de meninas”, pois não gostava do “mimimi” das meninas, pelo contrário, sempre teve mais facilidade de contato e amizade com os meninos, assim nunca teve muitas amigas mulheres. Sempre foi muito julgada, pois mulheres tendem a sofrer muitos preconceitos e julgamentos quando são vistas com frequência em grupos de homens. Porém, nunca se abalou, pois desde sempre ela gostou de jogar futebol, brincar com bola, e não tinha afinidade por brincar de casinha de bonecas, por exemplo. Por isso, acabou se fortalecendo com os julgamentos recebidos, e em determinado momento, percebeu que isto não a abalava mais, e foi um fator determinante para tomar as decisões que tomou em relação à carreira.

O período em que mais sofreu situações absurdas de preconceito foi no momento em que ela começou a gerir a sua própria empresa. Esse momento foi de grande dificuldade, pois

ela era muito jovem, e os primeiros projetos desenvolvidos eram comumente voltados para pessoas mais velhas e do gênero masculino. Por isso, ela nunca foi bem aceita no mercado e já ouviu frases do tipo “Quem é você para me dizer o que fazer?”. Após um longo período presenciando falas desse tipo (devido à vivência muito próxima no universo masculino), em certo momento isso passou a não lhe abalar mais. Quando precisava ir presencialmente realizar as implantações, ela tinha em mente que deveria sempre estudar para saber mais que o cliente, pois o fato de ser mulher e jovem eram motivos para não ser levada a sério.

Logo, sempre precisou estudar muito, pois ter mais conhecimento que o cliente seria o fator para impor respeito. Ela passou por uma situação em que teve que contratar um colaborador, homem, que era machista e preconceituoso com ela e não aceitava o fato de ser liderado por uma mulher mais nova que ele. Além disso, durante todo o tempo em que esteve na empresa (por volta de oito anos), ele nunca a respeitou. Ela tentou de tudo, mas nunca conseguiu com que ele aceitasse o fato de ser liderado por uma mulher, que saiu da empresa desrespeitando-a assim como entrou. Ela precisou ter resiliência pois foram situações em que, independentemente da sua história, algumas pessoas preferiam acreditar que ela ocupava aquele lugar porque alguém a havia colocado lá, não pelo seu mérito. Precisou aprender a liderar homens com esse tipo de pensamento, sem contar todo o assédio que ela sofria durante as tarefas presenciais. Isto foi muito difícil e desenvolveu muito sua habilidade com a gestão de pessoas.

Quando sua empresa estava em seu melhor momento, ela começou a fomentar coisas novas dentro da carteira da organização, como programas para apoiar startups, mulheres, etc. Começou então um programa onde oferecia mentoria para mulheres e gestão em startups. Além disso, ela participa de um ecossistema chamado *FemmeIT*, onde atua em BH palestrando e dando assistência. Também já participou do *Once*, da Microsoft, mas não conseguiu se identificar pois, segundo ela, existe mais ativismo pela causa do que ajuda de fato para a penetração das mulheres nessa área. Ela diz que não se trata de brigar por espaço apenas, mas sim capacitar e apresentar às mulheres as reais diferenças entre homens e mulheres, pois a realidade é que algumas coisas de fato são mais fáceis para o homem.

Além disso, diz que sempre esteve tão “bitolada” com o trabalho que nunca teve tempo para pensar em um ícone que a inspirasse a se movimentar dessa forma. Existem algumas pessoas as quais ela gosta de estudar suas histórias, uma delas veio de um ecossistema de tecnologia e quando engravidou mudou totalmente sua carreira de forma

muito resiliente. Porém, nenhuma dessas a inspirou a chegar onde chegou, pois tudo é consequência do que ela batalhou para ter e das circunstâncias onde ela foi inserida.

4.3 Discussão

Os resultados apresentados por De Deus, Freire e Farias (2020) mostram que, das porcentagens referentes ao acesso a brinquedos de cunho tecnológico entre os sexos feminino e masculino durante a infância, todas as garotas entrevistadas disseram ter tido contato com brincadeiras tecnológicas na infância. Porém, as narrativas aqui apresentadas demonstram concordância com as estatísticas da OCDE (2015b), pois dentre as seis entrevistadas, apenas uma delas teve contato com jogos de videogame na infância. Isto pode ser um ponto de muita atenção, visto que oito anos separam a coleta dos dados da OCDE sobre as desigualdades de gênero quanto aos jogos de videogame das entrevistas realizadas neste trabalho e, mesmo após esse tempo, com toda a evolução tecnológica e a facilidade de acesso aos jogos digitais, ainda assim o número de garotas que dizem ter tido acesso a esses instrumentos de lazer na infância continua abaixo de 20%, uma porcentagem relativamente pequena.

Quando entrei na universidade, meu intuito principal era criar jogos. Eu achava incrível o fato de desenvolver uma funcionalidade que cria vida, interage com o externo e marca tanto a memória afetiva. Além disso, nos melhores momentos que guardo na memória da minha infância, eu estava jogando com a minha irmã. Os jogos de videogame foram muito importantes para mim, me aguçaram uma curiosidade e interesse em entender como a interatividade entre o game e o ser humano funcionavam e, por isso, estão guardados em um lugar muito especial das minhas lembranças de infância. (Entrevistada Azaléia)

Essa diferença negativa entre os resultados das pesquisas pode ser justificada pela idade dos entrevistados, pois, na pesquisa de De Deus, Freire e Farias (2020), foram entrevistados estudantes do Ensino Médio tendo entre 15 e 20 anos de idade, enquanto neste trabalho a entrevistada mais jovem possui 23 anos de idade e já é universitária. Este pode ser um sinal positivo, pois mostra que uma quantidade maior de mulheres mais jovens tem tido pelo menos algum contato com a tecnologia na infância e têm havido menos inserção de garotas na cultura de direcionamento às brincadeiras relacionadas à maternidade e cuidados com a casa, visto que qualquer motivação durante a infância pode ser um forte fator

influenciador no interesse pela Tecnologia da Informação e o bom desempenho neste segmento pelas mulheres na fase adulta.

Quando se trata de motivação recebida dos familiares ou amigos para seguir caminho em alguma área tecnológica, os resultados coletados mostram que duas das entrevistadas contaram com a motivação para lidar com brincadeiras lógicas e outras três tiveram contato direta ou indiretamente com a Tecnologia em si, devido às ocupações dos pais ou a fim de ajudar familiares com menos habilidades para lidar com dispositivos tecnológicos. Ou seja, somente uma das entrevistadas (16,7%) não contou com nenhuma influência, motivação ou contato com a Tecnologia na infância.

O meu interesse pela Tecnologia da Informação se iniciou durante a minha infância pois a minha mãe tinha uma gráfica, ela pegava trabalhos como convites de casamento, logomarcas, e eu a acompanhava todos os dias, passava as minhas tardes lá. Acabei me apegando muito ao uso do computador, fiz diversos cursos de informática por motivação da minha mãe, como *Photoshop*, *Pacote Office*, e fui tendo a certeza de que essa área era para mim. Na escola, quando eu era questionada sobre o que seria quando crescesse, eu não sabia dizer o que seria, mas tinha a certeza de que envolveria ser especialista em computadores e a exploração do conhecimento voltado para esse tipo de ferramenta. (Entrevistada Margarida)

Quando se trata da quantidade de mulheres nos cursos de Tecnologia da Informação, houve uma pequena evolução na alocação de mulheres e conclusão feminina no ensino deste segmento nos últimos anos. Ao analisar os dados apresentados pelo INEP (2013) na Figura 3, pode-se perceber que, do ano 2000 ao ano de 2013, enquanto o número de concluintes homens aumentou 98%, o número de concluintes mulheres decresceu cerca de 8%. Já em 2017, dos ingressantes em cursos de graduação de Tecnologia da Informação, apenas 13,8% eram mulheres (INEP, 2018). O ambiente acadêmico (não somente na cidade de Uberlândia) ainda parece ser hostil, a maioria das entrevistadas disse ter se sentido deslocada devido à discrepância entre a quantidade de homens e mulheres nas salas de aula, mas isto não foi motivo para que nenhuma delas desistisse do curso. Duas das entrevistadas relatam ter sofrido preconceitos em curso técnico, tanto vindo de colegas quanto de professores. Uma delas relatou ter sofrido diversos preconceitos durante o curso na Universidade, o que causou perda de motivação, porém não a ponto de desistir da faculdade na área.

No curso técnico, éramos eu e outra menina dentre os trinta alunos. Ouvíamos frases como “Por que vocês estão neste curso? Meninas não têm que aprender programação!” Quando entrei na faculdade, me deparei com uma disciplina que eu gostava muito, mas sempre que eu participava das aulas, o professor desafiava os

meninos a provarem que minhas respostas estavam erradas, pois vinham de uma mulher. Além disso, fui assediada por outro professor, mas não cheguei a denunciar pois o colegiado era todo formado por homens, eu sabia que essa denúncia não iria para frente. (Entrevistada Rosa)

[...] na minha sala do curso técnico havia oito homens e três meninas, finalizamos o curso eu e cinco colegas homens. Entre os professores, somente uma era mulher e, no tempo em que eu estive no curso, um dos professores me adicionou na rede social pessoal e iniciou conversa me dando cantadas. Depois disso, eu me sentia horrível, principalmente nas aulas dele. Na universidade, também tive um professor que me adicionou e me mandava mensagens, convidando para vários programas fora do ambiente acadêmico. (Entrevistada Orquídea)

No ambiente de trabalho, a situação é um pouco diferente. Os relatos reforçam os resultados da pesquisa realizada pelo portal Catho em parceria com a UPWIT (2018), que diz que mais de 50% das mulheres que trabalham na Tecnologia da Informação já sofreram discriminação no setor. Já entre as mulheres aqui entrevistadas, todas relataram já ter vivido alguma experiência de preconceito ou discriminação em ambiente organizacional na cidade de Uberlândia. Estas situações vão desde ouvir conversas entre homens sobre outras mulheres até questões relacionadas diretamente consigo, além de situações como assédio, diferença salarial, diferença de cargas horárias, inferiorização devido ao favorecimento de colegas homens, desrespeito, entre outros, o que confirma o que disseram Semis e Monteiro (2016):

Eu sofri assédio de três pessoas na empresa, sendo um deles diretor. Me via obrigada a aguentar, pois eram superiores, mas eu sabia que um homem não estaria passando pela mesma situação. Eu ouvia comentários referentes à minha roupa, passavam a mão no meu ombro, eu estava em um estágio de gestão e eles não aceitavam ser gerenciados por uma mulher. Eu precisava me esforçar muito mais do que um homem ao cobrar prazos e entregas, além dos problemas salariais, onde eu exercia a mesma função que um homem e descobri que ele recebia o dobro do meu salário. Precisei trabalhar exaustivamente para conseguir um aumento, e presenciei diversas situações que influenciavam a competitividade feminina na empresa. (Entrevistada Rosa)

Estes fatores, segundo as entrevistadas, afetam muito sua motivação e vontade de seguir (ou não) na carreira e neste mercado de trabalho. Três delas (50%) disseram ter desistido do emprego por pelo menos um desses motivos, e duas (33,3%) das entrevistadas encontraram ambientes de trabalho mais acolhedores para a mulher em empresas de Tecnologia da Informação localizadas em cidades maiores. Isto pode ser justificado pois, nas cidades maiores o mercado de trabalho de T.I. está extremamente aquecido e competitivo e, conseqüentemente, as empresas se veem obrigadas a oferecer ambientes mais inclusivos e

diversos a seus colaboradores, principalmente os que fazem parte de grupos de minorias (mulheres, negros, LGBTQIA+, etc.).

[...] nas últimas empresas de Uberlândia em que trabalhei, eu era a única mulher do time de análise de dados, além do que, em uma delas, eu não me sentia nem um pouco incluída no time composto somente por homens, presenciei diversas piadas machistas e homofóbicas, o ambiente era completamente hostil. Hoje, estou em uma empresa de Belo Horizonte, e apesar de o time não ser composto pela quantidade de mulheres que eu considero ideal, a empresa sempre comunica e deixa claro que tem como objetivo e prioridade contratar mais mulheres e dar mais oportunidades e visibilidade para minorias, visando a inclusão social desses nichos. A cultura é totalmente diferente das empresas que trabalhei em Uberlândia. (Entrevistada Orquidea)

Uma análise realizada na Universidade Federal de Uberlândia mostra que, embora mais da metade dos estudantes da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) sejam mulheres, em cursos voltados para a Tecnologia da Informação, elas não chegam a 15% do corpo discente (SEGALA, 2019). Estes dados comprovam a importância da existência de redes de apoio e programas com foco na introdução de mulheres em Tecnologia. De acordo com os relatos obtidos, cinco entre as seis entrevistadas participam ou já participaram de eventos, mentorias, *meetups*, grupos de apoio, ou já estiveram à frente desse tipo de movimento, e julgaram de suma importância para o desenvolvimento feminino na área. Existem alguns programas na cidade de Uberlândia que buscam aumentar a representatividade feminina e reduzir a diferença de gênero no mercado de trabalho de Tecnologia na cidade, oferecendo cursos gratuitos, mentorias e especializações para mulheres.

[...] eu conheço alguns programas de Uberlândia como o *Uberhub*, também o *Programaria*, que são programas que motivam mulheres na área de T.I. Já participei de vários eventos, grupos de apoio, nunca atuei diretamente em nenhum desses programas, mas acho extremamente válido e importante para mostrar às meninas que elas podem e que também têm espaço na Tecnologia, já que desde criança somos tão influenciadas brincar de cuidar das bonecas e das tarefas de casa. (Entrevistada Violeta)

Das entrevistadas que disseram já ter participado de movimentos voltados para a inserção da mulher na Tecnologia da Informação em Uberlândia, quatro delas disseram ter obtido os resultados esperados e encontraram, nesses movimentos, motivação e apoio a fim de se qualificar, encontrar emprego e trocar experiências. Uma das entrevistadas não concorda que esse tipo de projeto seja útil. Segundo a mesma, inclusive, a força destes programas acaba

pressionando as empresas a aderirem ao movimento, fazendo com que organizações que não possuem suporte para incorporar-se a esta cultura, acabem sendo vistas como ambientes de trabalho desinteressantes para mulheres. Por isto, ela idealizou e lidera um projeto em sua própria empresa, com foco voltado para mentoria e qualificação de mulheres na cidade de Uberlândia.

[...] dos programas de incentivo que participei, posso dizer que a causa é boa, mas o resultado não é visível. Talvez esses programas estejam indo bem pela “fama” do movimento, por obrigarem as empresas a se movimentarem e darem mais espaço às mulheres, mas temos que nos perguntar “Como estamos preparando essa mulher para enfrentar o mercado?”. (Entrevistada Tulipa)

Sobre a existência ou falta de mulheres como referências durante a formação, a amostragem adquirida de relatos dados pelas entrevistadas mostra que a quantidade de mulheres no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação pode estar aumentando (mesmo que lentamente) nos anos mais recentes. Pode-se perceber que as duas entrevistadas que ocupam cargos de níveis altos disseram não ter tido referências femininas próximas a elas ou sequer conheceram mulheres ocupantes de cargos altos durante suas trajetórias. Isto pode estar fortemente ligado ao fato de estarem no mercado há mais de dez anos, em uma época na qual a Tecnologia da Informação era uma área extremamente masculinizada.

Infelizmente eu não pude contar com um ícone como referência durante a minha formação, pois, todos os autores dos livros nos quais eu estudava para aprender a programar eram homens. Não conheci nenhuma referência próxima a mim pois, na época, era quase impossível de se encontrar mulheres na Tecnologia. Depois de já estar atuando no mercado de trabalho, estudando a história da programação, conheci nomes de mulheres responsáveis por grandes feitos e descobertas, e comecei a me espelhar nessas mulheres. (Entrevistada Azaléia)

Para as entrevistadas do grupo de profissionais, que passaram pela universidade e estão no mercado há mais de três anos, uma delas relatou conhecer algumas mulheres que serviram de inspiração para ela, sendo uma delas, inclusive, líder de equipe em empresa de Tecnologia da Informação no período da maternidade. Porém, a outra entrevistada disse não conhecer e, inclusive, diz ser a única mulher que ocupa a função de desenvolvedora de sistemas na empresa onde atua hoje. No grupo de alunas, que foram inseridas no mercado de trabalho há menos tempo, uma das entrevistadas disse não ter inspirações e não conhecer ainda uma mulher líder em sua área, porém a outra entrevistada disse que conhece muitas

mulheres líderes, inclusive na área em que ela atua, e que a inspiram muito na trajetória que está construindo.

De acordo com esse resultado, falou-se sobre o aumento em marcha lenta de mulheres na Tecnologia da Informação pois, analisando os relatos, as mulheres com mais tempo de experiência não tiveram referências femininas durante o início de carreira, enquanto no grupo das alunas dos cursos de cunho tecnológico e no grupo das mulheres que se formaram e estão no mercado há pelo menos três anos, uma de cada grupo diz ter se espelhado em mulheres que conheceram durante suas trajetórias. Isto mostra que há um pequeno aumento na entrada e oportunidade de crescimento e atuação da mulher na área, visto que há mais referências femininas para quem iniciou na Tecnologia da Informação há menos tempo.

Por fim, no Quadro 1, são apresentados os desafios, entendidos como os mitos e preconceitos que afetam as mulheres em geral; as barreiras encontradas, entendidas como impedimentos estruturais, legais e culturais; bem como, os facilitadores que auxiliam as mulheres no enfrentamento dos desafios e barreiras no seu cotidiano acadêmico e profissional.

Quadro 1- Desafios, barreiras e facilitadores presentes no dia-a-dia da mulher em TI em Uberlândia - MG

Desafios	Barreiras	Facilitadores
<ul style="list-style-type: none"> -Mulheres não gostam ou não têm bom desempenho em matemática -Estereótipos do programador masculino, branco, cis (<i>programmed</i>) -Brinquedos tecnológicos na infância são para meninos -TI não é carreira para mulheres -Mulheres não se auto identificam com a programação -Machismo na sociedade: crença na superioridade dos homens em relação às mulheres -Mulheres têm menos disponibilidade para o trabalho que os homens 	<ul style="list-style-type: none"> -Desigualdade salarial entre homens e mulheres -Mulheres acabam produzindo mais para mostrar que são competentes (subjetivamente tal comportamento é esperado por parte de lideranças masculinas e até mesmo clientes) -Segregação do espaço masculino e feminino no mercado de trabalho -Assédio moral e sexual (violência e crimes) -Cultura machista nas empresas baseada em preconceito velado e/ou explícito que levam à desistência das mulheres de atuar com TICs -Menos oportunidades: afunilamento nos níveis hierárquicos das empresas com pequena presença feminina em cargos de chefia e liderança (<i>glass ceiling</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> -Apoio da família na infância e adolescência -Ter alguém da família como referência que atua com programação ou com TICs -Maior divulgação de referências: acesso/ conhecimento de ícones mulheres que atuaram ou atuam em TICs e em posição de liderança -Programas de apoio: PrograMaria, <i>Uberhub</i> Mulher Movimento de mulheres Redes de apoio: Grupos de Whatsapp como Code Little Girl -Políticas e práticas: eventos, mentorias, grupos e rede de apoio na escola, universidade e empresas

Fonte: dados da pesquisa.

5 CONCLUSÃO

Com esta pesquisa foram apresentadas diferentes narrativas sobre os desafios e barreiras presentes no dia-a-dia de mulheres que optaram pela carreira na Tecnologia da Informação na cidade de Uberlândia, Minas Gerais. Quando se trata do incentivo de familiares, os resultados mostram que este é um fator de peso que, de acordo com as entrevistadas, interferiu e influenciou muito na escolha pela Tecnologia da Informação. Além disso, uma das entrevistadas ainda completou que o contato com brinquedos de cunho tecnológico na infância foi a principal motivação para que ela optasse pelo setor de T.I., visto que esta convivência despertou, desde a infância, a curiosidade e o interesse pela área.

De acordo com os relatos, é de suma importância a existência dos programas e movimentos com objetivo de inclusão da mulher na cidade de Uberlândia, principalmente para as iniciantes na área, afinal muitas vezes as mulheres não encontram esses tipos de rede de apoio no ambiente acadêmico ou organizacional. Entretanto, estes programas ainda não estão totalmente acessíveis para a participação ou contribuição, pois uma pequena parcela das entrevistadas diz não saber como acessar nem ter conhecimento dos projetos uberlandenses.

O fato de conhecer e se inspirar em referências femininas na Tecnologia da Informação está, respectivamente, mais presente nos relatos das mulheres recém inseridas na Tecnologia da Informação. Nos três grupos analisados, as mulheres com mais tempo de experiência não conheceram nenhuma referência próxima, enquanto as mulheres recém inseridas na área de T.I. disseram ter tido referências muito importantes para a sua formação profissional. Isto mostra que há um aumento, ainda que suave, no número de mulheres nessas áreas.

Quando se analisa as estatísticas, é possível dizer que o número de desistências femininas no setor vem diminuindo. Ainda que o preconceito e o machismo estejam presentes nos relatos, nenhuma das entrevistadas cogitou desistir da Tecnologia da Informação ou migrar de área por este motivo. Porém, este ainda é um fator que esteve presente tanto no ambiente acadêmico quanto em ambiente organizacional, influenciando muitas dessas mulheres a procurarem emprego em outras organizações. É possível dizer que o mercado de trabalho de T.I. em Uberlândia ainda não é “amigável” e igualitário para a mulher visto que quase metade das entrevistadas (33,3%) desistiram de seus empregos locais por encontrarem um ambiente mais acolhedor em cidades maiores.

REFERÊNCIAS

- BALTAR, P.; LEONE, E. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 233-249, nov. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982008000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/hrzKkFrSv4wVZCGxGHHS9xG/?lang=pt>. Acesso em: 13 set. 2021.
- BARBOSA, R. C.; CARVALHO, M. E. P.; FERNANDES, M. O. M. Gênero e Tecnologias da Informação: um olhar sobre a Educação Superior na Paraíba e as possibilidades de promoção da equidade de gênero através da Educação. In: MONTANE, A.; CARVALHO, M. E. P. (Orgs.). **Mujeres y Educación Superior**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2013.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, J. Webinar Women in Tech – Equidade de Gênero na Tecnologia. **Conviso Application Security**, Curitiba, 19 mar. 2021. Disponível em: <https://blog.convisoappsec.com/equidade-de-genero-na-tecnologia/>. Acesso em: 13 set. 2021.
- BEILOCK, S. L. *et al.* Female teachers' math anxiety affects girls' math achievement. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Washington, v. 107, n. 5, p. 1860-1863, dez. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.0910967107>. Disponível em: <https://www.pnas.org/content/107/5/1860>. Acesso em: 8 out. 2021.
- BELISSA, T. Ecosistema de inovação gera R\$ 3,7 bilhões em Uberlândia. **Diário do Comércio**, Belo Horizonte, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/economia/ecossistema-de-inovacao-gera-r-37-bilhoes-em-uberlandia>. Acesso em: 12 set. 2021.
- BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho das mulheres e mudanças no período 1986-1995**. 1. ed. São Paulo: FCC: DPE, 1998. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/textosfcc/article/view/2435>. Acesso em: 13 set. 2021.
- CARNEIRO, L. B. **Teto de Vidro: Um Estudo Sobre os Fatores deste Fenômeno no Brasil sob a Percepção das Mulheres Gestoras**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2018. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/handle/1/7886>. Acesso em: 13 set. 2021.
- CARVALHO, M. E. P.; RABAY, G. **Gênero e Educação Superior: apontamentos sobre o tema**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2013.
- CITELI, M. T. Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 15, p. 39-75, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635362>. Acesso em: 13 set. 2021.
- CLANDININ, D. J.; CONNELLY, F. M. **Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research**. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 2000.

CLANDININ, D. J.; CONNELLY, F. M. **Pesquisa Narrativa: experiência e história em pesquisa qualitativa**. Tradução do Grupo de Pesquisa Narrativa e Educação de Professores ILEEL/UFU. 1. ed. Uberlândia: UDUFU, 2011.

CRAVO, A. C. A. **Brincadeiras infantis e construção das identidades de gênero**. 2006. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/10788>. Acesso em: 13 set. 2021.

DE DEUS, S.; FREIRE, S.; FARIAS, C. Um Estudo sobre as Dificuldades de Inserção de Meninas na Computação. *In: WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT)*, 14., 2020, Cuiabá. **Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2020. p. 274-278. DOI: <https://doi.org/10.5753/wit.2020.11309>. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/11309>. Acesso em: 13 set. 2021.

FIEMG. Mais mulheres atuando em inovação! Esse é um dos objetivos do UberHub Mulher. **FIEMG**, Uberlândia, 10 maio 2018. Disponível em: <https://www7.fiemg.com.br/regionais/vale-do-paranaiba/noticias/detalhe/mais-mulheres-atuando-em-inovacao-esse-e-um-dos-objetivos-do-uberhub-mulher>. Acesso em: 29 set. 2021.

FONSECA, E. Mariel Reyes Milk: “Diversidade de gênero é importante na tecnologia”. **Panorama Mercantil**, [s. l.], 3 mar. 2021. Disponível em: <https://panoramamercantil.com.br/mariel-reyes-milk-diversidade-de-genero-e-importante-na-ecnologia/>. Acesso em: 13 set. 2021.

GNIPPER, P. Mulheres Históricas: Ada Lovelace, a primeira programadora de todos os tempos. **Canal Tech**, [s. l.], 30 jun. 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/curiosidades/mulheres-historicas-ada-lovelace-a-primeira-programadora-de-todos-os-tempos-71395/>. Acesso em: 12 set. 2021.

GUEDES, C. História e Luta pela Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho. **Folha Dirigida**, Rio de Janeiro, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/diversidade/historia-e-luta-igualdade-de-genero-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 set. 2021.

HOBBSAWM, E. **A era das Revoluções**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. Disponível em: <http://lutasocialista.com.br/livros/V%C1RIOS/HOBBSAWM%2C%20E.%20A%20era%20da%20revolu%27%2F5es.pdf>. Acesso em: 7 out. 2021.

IBGE. PIB dos Municípios. **IBGE**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/pibmunic/>. Acesso em: 07 out. 2021.

INEP. Diretoria de Estatísticas Educacionais. **Censo da Educação Superior 2018**. Brasília: INEP: DEED, 2018. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

INEP. Os Desafios para a Expansão da Educação Superior. **Portal MEC**, Brasília, 2013.

Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo&Itemid=30192. Acesso em: 7 out. 2021.

INSTITUTO ETHOS. Equidade de gênero nas empresas: por uma economia mais inteligente e por direito. **Instituto Ethos**, São Paulo, 30 abr. 2013. Disponível em:

<https://www.ethos.org.br/cedoc/equidade-de-genero-nas-empresas-por-uma-economia-mais-inteligente-e-por-direito/>. Acesso em: 7 out. 2021.

INVESTIMENTOS em tecnologia transformam Uberlândia em cidade digital. **Prefeitura de Uberlândia**, Uberlândia, 26 dez. 2019. Disponível em:

<https://www.uberlandia.mg.gov.br/2019/12/26/investimentos-em-tecnologia-transformam-uberlandia-em-cidade-digital/>. Acesso em: 12 set. 2021.

KAWATOKO, N. Porque sua filha vai poder mudar a imagem das mulheres na área de TI no futuro. **Infor Channel**, São Paulo, 8 mar. 2018. Disponível em:

<https://inforchannel.com.br/2018/03/08/porque-sua-filha-vai-poder-mudar-imagem-das-mulheres-na-area-de-ti-no-futuro/>. Acesso em: 12 set. 2021.

LAVY, V.; SAND, E. On the Origins of Gender Human Capital Gaps: Short and Long Term Consequences of Teachers' Stereotypical Biases. **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, jan. 2015. DOI: <https://doi.org/10.3386/w20909>. Disponível em:

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20909/w20909.pdf. Acesso em: 13 set. 2021.

LEAL, J. Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais. **USP**, São Paulo, 25 fev. 2016. Disponível em:

<http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23>. Acesso em: 12 set. 2021.

LEITE, M. L. M. História das mulheres. **Revista USP**, São Paulo, n. 23, p. 56-61, nov. 1994.

DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i23p56-61>. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26975>. Acesso em: 13 setembro de 2021.

LESSA, C. Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. **Travessias**, Cascavel, v. 2, n. 3, 2010. Disponível em:

<https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/3122>. Acesso em: 8 out. 2021.

LETA, J. *et al.* As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 4, p. 531-548, dez.

2006. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v57i4.210>. Disponível em:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/210>. Acesso em: 12 set. 2021.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4091392/mod_resource/content/1/Lud_And_cap3.pdf. Acesso em: 8 out. 2021.

MACHADO, L. *et al.* Espaço infantil em eventos da Sociedade Brasileira de Computação: uma necessidade ou não? *In: WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT)*, 14., 2020, Cuiabá. **Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2020. p. 30-39. DOI: <https://doi.org/10.5753/wit.2020.11273>. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/11273>. Acesso em: 13 set. 2021.

MAIA, M. M. Limites de Gênero e Presença Feminina nos Cursos Superiores Brasileiros do Campo da Computação. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 46, p. 223-244, dez. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/18094449201600460223>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/RpGj7Qjqj6Vqq8pVwsDjnpf/?lang=pt>. Acesso em: 13 set. 2021.

MELO, H. P. Relações de Gênero na Educação Superior: uma Análise do Programa Ciências sem Fronteiras. **Revista Interterritórios**, Caruaru, v. 4, n. 6, p. 45-58, 2018. DOI: <https://doi.org/10.33052/inter.v4i6.236736>. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/interterritorios/article/view/236736>. Acesso em: 13 set. 2021.

MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MINELLA, L. No trono da Ciência I: mulheres no Nobel da Fisiologia ou Medicina (1947-1988). **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 70-93, mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053143817>. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/3817>. Acesso em: 12 set. 2021.

MODELLI, L. Nada de incêndio na fábrica! Esta é a verdadeira história do 8 de março. **Azmina**, [s. l.], 7 mar. 2017. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/esqueca-o-incendio-na-fabrica-esta-e-a-verdadeira-historia-do-8-de-marco/>. Acesso em: 12 set. 2021.

OCDE. O que está por Trás da Desigualdade de Gênero na Educação? **OCDE**, Paris, mar. 2015a. Disponível em: [https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/PIF-49%20\(por\).pdf](https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/PIF-49%20(por).pdf). Acesso em: 13 set. 2021.

OCDE. The ABC of Gender Equality in Education. **OCDE**, Paris, mar. 2015b. Disponível em: <https://www.oecd.org/publications/the-abc-of-gender-equality-in-education-9789264229945-en.htm>. Acesso em: 13 set. 2021.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, nov. 2012. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/res/v/100456>. Acesso em: 13 set. 2021.

OSLEN, N. 10 Mulheres que Revolucionaram a Ciência. **Ciclo Vivo**, São Paulo, 11 fev. 2021. Disponível em: <https://ciclovivo.com.br/planeta/meio-ambiente/10-mulheres-que-revolucionaram-a-ciencia/>. Acesso em: 12 set. 2021.

PAIVA, V. L. M. O. A pesquisa narrativa: uma introdução. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 261-266, jan. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-63982008000200001>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307674478_A_pesquisa_narrativa_uma_introducao. Acesso em: 8 out. 2021.

PEREIRA, F. M. S.; LEHFELD, L. S. A concreção da cidadania e a mulher nas relações de poder. **Revista Húmus**, São Luís, v. 8, n. 24, p. 482-506, 2018. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/9999>. Acesso em: 13 set. 2021.

PESQUISA: 51% das mulheres na área de tecnologia já sofreram discriminação. **Olhar Digital**, São Paulo, 22 mar. 2018. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2018/03/22/noticias/pesquisa-51-das-mulheres-na-area-de-tecnologia-ja-sofreram-discriminacao/>. Acesso em: 13 set. 2021.

PINA, S.; SILVA, J. A representação feminina nas universidades e a concreção da cidadania. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 7., 2020, Ribeirão Preto. **Anais [...]**. Ribeirão Preto: Revista UNAERP, 2020. p. 88-104. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1655>. Acesso em: 13 set. 2021.

PIRES, F., BEZERRA, M. Passos lentos: o progresso na equidade de gênero em ciência e tecnologia. **Portal da UFRN**, Natal, 26 ago. 2020. Disponível em: <https://ufrn.br/imprensa/noticias/39320/passos-lentos-o-progresso-na-equidade-de-genero-em-ciencia-e-tecnologia>. Acesso em: 12 set. 2021.

SAHAGOFF, A. P. Pesquisa Narrativa: uma metodologia para compreender a experiência humana. *In*: SEMANA DE EXTENSÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO, 11., 2015, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: SEPesq, 2015. p. 1-7. Disponível em: https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos_trabalhos/3612/879/1013.pdf. Acesso em: 8 out. 2021.

SAÚDE BUSINESS. Mulheres enfrentam desafios e conquistam espaço no setor da tecnologia. **Saúde Business**, [s. l.], 8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.saudebusiness.com/ti-e-inovao/mulheres-enfrentam-desafios-e-conquistam-espao-no-setor-da-tecnologia>. Acesso em: 13 set. 2021.

SEGALA, M. Por que não a Tecnologia? **Diário de Uberlândia**, Uberlândia, 15 fev. 2019. Disponível em: <https://diariodeuberlandia.com.br/coluna/2376/por-que-nao-a-tecnologia>. Acesso em: 29 set. 2021.

SEMIS, L.; MONTEIRO, A. Mulheres enfrentam preconceito e isolamento em cursos de computação. **Programaria**, São Paulo, 1 fev. 2016. Disponível em: <https://www.programaria.org/preconceito-mulher-cursos-computacao/>. Acesso em: 16 set. 2021.

SILVA, R. *et al.* Entrevista como Técnica de Pesquisa Qualitativa. **Online Brazilian Journal of Nursing**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 246-257, 2006. DOI:

<https://doi.org/10.5935/1676-4285.20060382>. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/pdf/3614/361453972028.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

SILVEIRA, J.; FLECK, C. **Forte como... uma mulher**: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Pampa, Bagé, 2017. Disponível em:
<http://dspace.unipampa.edu.br:8080/jspui/handle/riu/2097>. Acesso em: 13 set. 2021.

TEIXEIRA, V. O fenômeno Teto de Vidro e a Ocupação da Mulher no Mercado de Trabalho. **Administradores.com**, João Pessoa, 21 jan. 2012. Disponível em:
<https://administradores.com.br/artigos/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2021.

TOLFO, S.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 19, n. spe, p. 38-46, nov. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?lang=pt>. Acesso em: 13 set. 2021.

UOL. A difícil missão de ser mulher no mercado de TI. **UOL Meu Negócio**, São Paulo, 29 maio 2020. Disponível em:
<https://meunegocio.uol.com.br/blog/a-dificil-missao-de-ser-mulher-no-mercado-de-ti/#rml>. Acesso em: 12 set. 2021.

UBERLÂNDIA tem o 4º maior PIB entre municípios do interior do Brasil. **Prefeitura de Uberlândia**, Uberlândia, 16 dez. 2020. Disponível em:
<https://www.uberlandia.mg.gov.br/2020/12/16/uberlandia-tem-o-4o-maior-pib-entre-municipios-do-interior-do-brasil/>. Acesso em: 12 set. 2021.

VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, p. 309-344, 2012. Disponível em:
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4631474>. Acesso em: 13 set. 2021.

UPWIT. Unlocking the Power of Women for Innovation and Transformation. **UPWIT**, [s. l.], 3 maio 2018. Disponível em:
<https://medium.com/@UPWIT/upwit-catho-e-revelo-realizam-em-parceria-pesquisa-na-area-de-tecnologia-2ab116a3b38e>. Acesso em: 8 out. 2021.

APÊNDICE I - ROTEIRO DE PERGUNTAS

- 1) Por que você escolheu seguir carreira na área de Tecnologia? Teve algum tipo de motivação externa para chegar a esta escolha (familiares, amigos, professores, conhecidos, etc.)? Quando criança, teve alguma influência que despertou o seu interesse pela Tecnologia? Se possível, cite experiências.
- 2) Você já sofreu algum tipo de preconceito desde que entrou para a área de T.I.? Já ouviu algum relato de mulher que sofreu machismo na área de Tecnologia, ou passou por alguma situação que te desmotivou a seguir na área? Se sim, poderia nos explicar como foi?
- 3) Você participa de algum programa voltado para o incentivo de meninas e/ou mulheres na Tecnologia na cidade de Uberlândia? Você acha importante a existência desse tipo de programa na cidade? Por quê?
- 4) Você conhece alguma mulher que ocupa um cargo de nível alto em empresa ou órgão de Tecnologia? Se sim, quantas? Caso seja uma, qual foi a sua maior inspiração, iniciativa e/ou experiência positiva para transpor barreiras e chegar aonde está hoje?

APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “DESAFIOS E BARREIRAS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UM ESTUDO VOLTADO PARA O AMBIENTE DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO DA CIDADE DE UBERLÂNDIA”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Patrícia Queiroz Ferreira e Janaína Maria Bueno da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia.

Nesta pesquisa nós buscamos descrever e analisar até que ponto o ambiente de inovação e Tecnologia de Uberlândia-MG é favorável para mulheres, com seus elementos constituintes e complementares e suas interdependências, a fim de analisar como este configura-se, quais são os desafios e problemas encontrados por mulheres no seu desenvolvimento, assim como quais são os resultados esperados.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Patrícia Queiroz Ferreira, e apresentado ao entrevistado através do e-mail fornecido previamente, uma vez que toda pesquisa está sendo realizada de maneira remota, devido a pandemia mundial. Tal termo será enviado antes da entrevista, a fim de que o participante tenha tempo para analisar o conteúdo do documento e se certificar de que deseja ou não participar da pesquisa.

Na sua participação, você deverá responder as perguntas realizadas durante a entrevista (que será conduzida a partir de pesquisa narrativa) de forma livre e espontânea, narrando a sua história de forma mais confortável para você. A entrevista será gravada para fins de transcrição e análise dos dados, mas ao final da pesquisa todo o material será mantido em completo sigilo e descartado. Os arquivos salvos das entrevistas online, serão salvos em disco local, sem acesso compartilhado de informações, até serem usados e deletados.

Em nenhum momento você será identificada. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Os riscos consistem em insuficiência dos dados para responder o problema de pesquisa definido para este projeto e ausência dos participantes suficientes para a coleta de dados.

Para evitar que os dados coletados sejam insuficientes, o instrumento de pesquisa foi revisado e validado para que este risco não venha a ocorrer; e para que não haja a ausência ou desistência os participantes serão convidados previamente para participarem voluntariamente

deste projeto. Os benefícios serão: a análise das principais barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres atuantes no âmbito da tecnologia do município de Uberlândia.

A partir da conclusão desta etapa, pretende-se contribuir com a discussão acerca da inclusão da mulher neste ambiente específico de trabalho, buscando entender e enfatizar razões que possam ser fatores impeditivos para elas, que surgem desde a Universidade e vão até o mercado de trabalho, a fim de apontar caminhos e ações em busca da equidade de gênero neste setor de atividade. Isto pode gerar propostas de melhoria para intensificar estas relações de forma com que sejam gerados mais resultados para ambas as partes a fim de beneficiar toda a comunidade e a economia local.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você e, em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Patrícia Queiroz Ferreira e Janaína Maria.

Uberlândia, 02 de junho de 2021

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.