

## Gestão de Tecnologia da Informação: preconceitos de gênero prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área?

### *Information Technology Management: gender preconceptions preclude the career of women acting in the area?*

Bianca Caetano da Silva Martins Franco<sup>1</sup>

Aimar Martins Lopes<sup>2</sup>

Vivaldo José Breternitz<sup>3</sup>

Submetido em: 23/04/2019    Aceito em: 17/06/2019    Publicado em: 29/08/2019

**Resumo:** Estudos vinculados a área de Tecnologia da Informação são voltados para a área técnica, como análise e desenvolvimento de sistemas, métodos de programação e outros, a questão do gênero feminino neste ambiente profissional são de poucos estudos. Partindo dessa asserção de que a área de TI possui um ambiente dominado pelo sexo masculino, buscamos explorar o lado de trabalhadoras no ramo, com foco em saber se elas se sentem prejudicadas em termo de crescimento profissional em função de gênero. Os procedimentos adotados para efetuar a pesquisa foram pesquisas bibliográficas voltadas para o tema e estudo de campo, extraindo dados e informações diretamente de mulheres que atuam na área em um período maior de 1 (um) ano. Obtivemos resultados onde 72% das entrevistadas constam ter o desenvolvimento de suas carreiras prejudicadas em função de gênero. A partir disto, vemos que é um desafio para muitas mulheres entrar e se estabelecer neste ramo, mas isto não é um empecilho para continuar na área. Quase 90% das entrevistadas informaram serem felizes trabalhando no âmbito de TI.

**Palavras-Chave:** Gênero, Mulheres, Tecnologia da Informação.

**Abstract.** Studies related to the area of Information Technology are focused on the technical area, such as analysis and development of systems, programming methods, etc.; In this professional environment, there are few case studies regarding female gender. Based on this assertion that the IT area has a male-dominated environment, we seek to explore the side of female workers in the industry, with a focus on whether they feel disadvantaged in terms of professional growth based on gender. The procedures adopted to effectuate the scientific initiation where bibliographical research based on the subject and field study, extracting data and information directly to women who work in the area in a period of more than one (1) year. We obtained results where 72% of respondents reported having the development of their careers impaired according to gender. From this we see that it is a challenge for many women to enter and establish themselves in this branch, but this is not a hindrance to continuing in the area. Almost 90% of respondents reported being happy working in IT.

<sup>1</sup>Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo (SP), Brasil. Email: [bimartinsf@gmail.com](mailto:bimartinsf@gmail.com)

<sup>2</sup>Fatec-Campinas, Campinas (SP), Brasil. Email: [aimarlopes@yahoo.com.br](mailto:aimarlopes@yahoo.com.br)

<sup>3</sup>Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo (SP), Brasil. Email: [vivaldojose.breternitz@mackenzie.com.br](mailto:vivaldojose.breternitz@mackenzie.com.br)

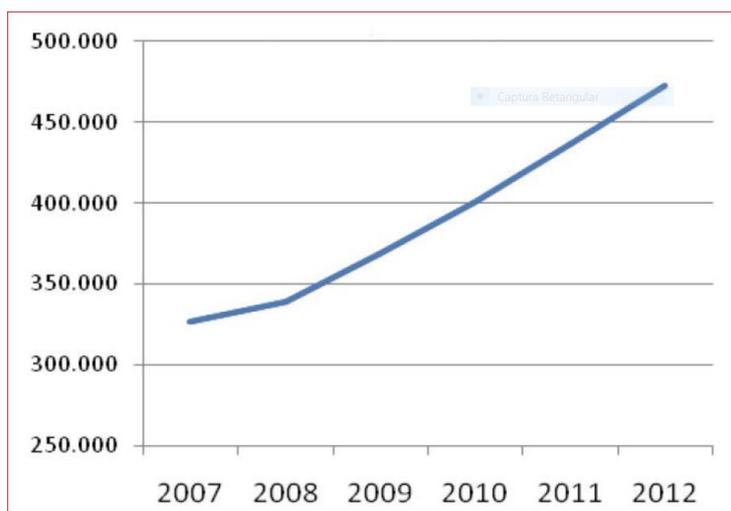
**Keywords:** *Genre, Women, Information Technology.*

## 1. Introdução

A pesquisa pretende definir se preconceitos ligados a gênero prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área de Tecnologia da Informação (TI) em empresas de grande porte. Nos últimos anos tem se notado que a diferença entre o número de mulheres e homens na área da Tecnologia da Informação é bem grande. Segundo Posser e Teixeira (2016), apenas  $\frac{1}{4}$  são mulheres. Outros estudos dão conta de que apenas 19% dos trabalhadores de TI são do sexo feminino (PNAD, 2009), o que não configura uma tendência brasileira no setor, mas sim internacional (CASTRO, 2011).

O interesse por iniciativas voltadas para o tema de minoria feminina na área de Tecnologia da Informação vai além das questões de gênero, mas seu estudo pode ajudar a suprir a alta demanda do mercado por profissionais capacitados na área de TI; segundo Pineda e Gonzales (2016), em 2019 faltarão 449 mil profissionais de TI na América Latina, sendo 161 mil no Brasil. Note-se que essa demanda vem crescendo muito, conforme o Gráfico 1 demonstra:

**Gráfico 1** - Quantidade de pessoas atuando em TI no Brasil



**Fonte:** Maia (2016)

O crescimento elevado do mercado desta área nos últimos anos e a falta de mão de obra qualificada para ocupar o elevado número de vagas (VENCESLAU, 2013), tem levado as empresas a procurar nos candidatos outras habilidades, além das estritamente técnicas, como por exemplo capacidade de trabalho em equipe e de adaptação a mudanças, criatividade e percepção intuitiva, que podem ser encontradas especialmente em mulheres (DALMAZO, 2007).

Além disso, outros estudos (CONCEIÇÃO et al., 2010) dão conta de que a diversidade em equipes de trabalho tornou-se um diferencial competitivo, pois possibilita através do fazer coletivo de grupos heterogêneos, o desenvolvimento de serviços e produtos com maior valor agregado, na medida em que une pessoas com saberes complementares, mas metas e objetivos comuns entre si. Estes conhecimentos

integrados são úteis não só para o desenvolvimento de trabalhos em TI, como também em qualquer outra área profissional.

Muitos estudos na área de TI são voltados para a explicação do desenvolvimento de software, formas de gerir a produção, vínculos e qualificação de profissionais etc; a questão de gênero possui poucos estudos. Partindo da premissa de que o setor tem suas atividades desenvolvidas predominantemente por homens, buscaremos pesquisar as percepções das trabalhadoras sobre a questão, especialmente objetivando saber se as profissionais do sexo feminino se sentem prejudicadas em termos de desenvolvimento de carreira em função de gênero.

Cabe assinalar que Oliveira et al. (2014) demonstram que a situação oposta pode ocorrer, com mulheres sendo favorecidas em função de seu sexo – as autoras afirmam que 49% das profissionais que entrevistaram disseram nunca terem sido favorecidas.

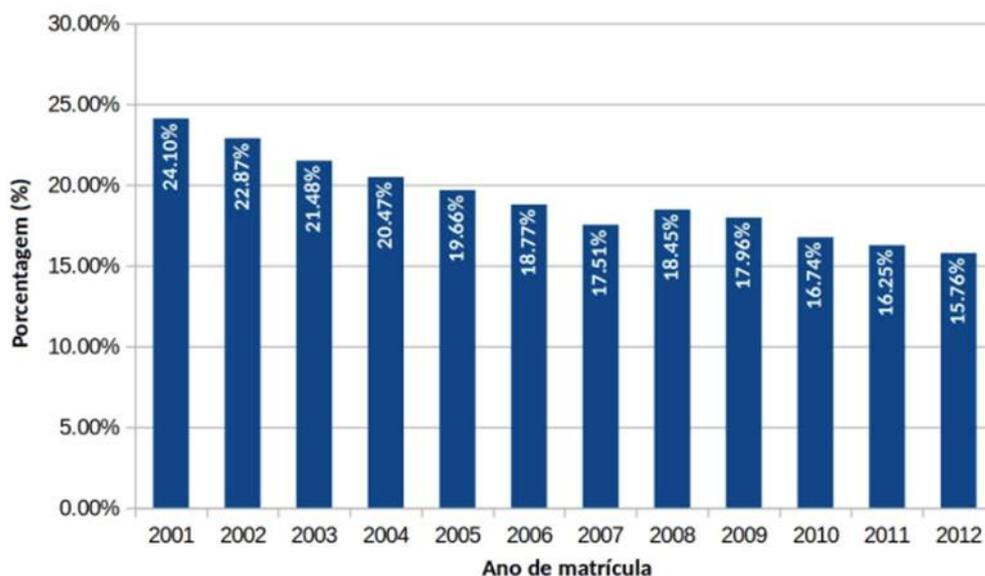
## 2. Referencial teórico

Permeia nossa sociedade (MJC, 2016) o conceito de que é natural a divisão sexual do trabalho, ou seja, a divisão natural de atribuições, tarefas e lugares sociais para mulheres e homens, decorrentes das relações sociais de sexo. Essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade e tem por característica a destinação prioritária dos homens a atividades produtivas (ocupações de forte valor social agregado, como comércio, indústria, empreendimentos e na política) e as mulheres à esfera reprodutiva (atividades relacionadas a cuidados e afazeres domésticos).

Essa divisão repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres, já que são destinadas às mulheres, principalmente tarefas e ocupações que remetem a cuidados e serviços que são menos valorizados socialmente.

Esta pode ser uma das razões para que aconteça o desinteresse das mulheres pela área de TI, a respeito do qual Nunes (2012) diz que é percebido desde o momento da escolha do curso superior. Faz essa afirmação a partir de um estudo estatístico com base nos dados INEP que mostram o percentual de alunas matriculadas nos cursos superiores em computação, entre os anos 2001 e 2012, conforme o Gráfico 2.

Gráfico 2: Percentual de mulheres matriculadas em computação entre 2001 e 2012.



**Fonte:** Nunes (2012)

Conforme se pode observar, houve nesse período uma redução progressiva no percentual de mulheres que ingressaram nos cursos superiores da área de TI, apesar de dados do censo de 2010 (IBGE, 2017) darem conta de que as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram o ensino superior. Sales et al. (2014) associam o desinteresse à falta de conhecimento sobre os cursos de graduação em TI e as oportunidades de crescimento na carreira.

Maia (2016) detalha essa informação quando discute a presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo de TI, a partir de dados do Censo de Ensino Superior/MEC. Afirma que, entre 2000 e 2013, enquanto o número de concluintes homens cresceu 98%, o de mulheres decresceu 8%, constituindo um fenômeno raro no ensino superior brasileiro, mesmo quando comparado a campos masculinizados, como o da engenharia.

Posser e Teixeira (2016) observam que formandos em curso da área de TI não apresentaram diferenças de notas muito grandes entre os gêneros - elas estiverem muito próximas, não havendo indicações de que cursos da área sejam “menos indicados” para mulheres.

Apesar de restrita à área de desenvolvimento de sistemas e ao município catarinense de Criciúma, pesquisa de Machado (2016), revela que 23% das entrevistadas informaram sofrer preconceito por parte de seus empregadores.

Eccel et al. (2007) dizem que a área de TI é percebida como um reduto masculino. A inserção das mulheres em grande parte ocorre nas funções de apoio. As chefias e gerências de nível estratégico dessas empresas são majoritariamente masculinas, remetendo ao fato de que, embora as mulheres estejam presentes na organização, estas ainda se encontram subordinadas a homens e em funções menos valorizadas.

Uma das causas dessa situação, talvez seja o fenômeno conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*), que surgiu em 1986 em uma reportagem do *Wall Street Journal* sobre as mulheres nas organizações (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986). O artigo visava investigar o mundo corporativo e as dificuldades para o acesso das mulheres ao topo das carreiras. Desde sua publicação, esta expressão virou sinônimo de “barreiras invisíveis”, as quais tem por objetivo manter mulheres e minorias afastadas de certos níveis hierárquicos (JACKSON, 2001); dentre essas barreiras estão os estereótipos, preconceitos e discriminação que as mulheres sofrem no ambiente das empresas, mas podem também ser encontradas na dupla jornada de trabalho, nos conflitos entre seu trabalho e família e na segregação ocupacional por gênero.

Apesar do “teto de vidro”, Sales et al. (2014) afirma, que a capacidade de gerir áreas de TI não está ligada a gênero, mas sim a capacidade de organização e estruturação de competências específicas tal, apresentando casos de sucesso de gestoras de na área nos mercados internacional e nacional.

A percepção de que TI é um reduto masculino talvez seja explicada pelo trabalho de Schwartz et al. (2006), que apresentam como uma das razões dessa percepção, a carência de exemplos femininos a serem seguidos. Posser e Teixeira (2016) encontraram em sua pesquisa um número muito pequeno de mulheres que citaram o incentivo no âmbito familiar como um fator determinante na escolha da profissão.

Rocha (2006), ao estudar o ambiente de desenvolvimento de software afirma que as conquistas das mulheres têm ocorrido ainda de forma aparentemente tímida.

Bastante interessantes são as conclusões dos estudos de Nunes (2016), afirmando que questões de gênero tem pouca influência nos rendimentos dos trabalhadores/as de TI. Segundo o autor, a ocupação flagrantemente minoritária das mulheres no setor parece decorrer de raízes mais antigas, ligadas à imagem androcêntrica da ciência e da racionalidade aplicada em contraposição a atributos como emotividade, interatividade e relações pessoais. Diz também que, na área de TI, tendo em vista a ênfase dada ao trabalho em equipes e em função de valorizarem-se a novidade, o risco, a imprevisibilidade, a competitividade e uma qualificação crescente, traços tipicamente masculinos, é possível explicar a menor presença de mulheres na área.

Apesar de tudo, já se pode registrar algumas iniciativas de empresas que pretendem aproveitar o potencial feminino na área: a Oracle implantou no Brasil o “Oracle’s Women Leadership” (OWL) e a Dell seu programa o “Women in Search for Excellence” (WISE), ambas com o objetivo de promover a tolerância e o respeito à diversidade e criar planos de carreira para as mulheres. O Google também tem programas na área: o “Computer Science Academy”, que leva mulheres da América Latina para workshops nos Estados Unidos; o “Women Techmakers”, realizando feiras em cidades brasileiras para mostrar oportunidades na área para as mulheres e o “Women@Google”, que tem como ideia básica valorizar e incentivar as funcionárias da empresa.

A HP criou um comitê para incentivar aumentar o número de mulheres executivas e reter talentos femininos e o Governo Federal, por meio da Secretaria de

Políticas para Mulheres tem investido em bolsas de estudos para alunas do ensino médio que estão envolvidas em projetos em universidades de todo o país; parte desses projetos estão voltados para a área de Tecnologia da Informação.

A literatura aponta que, além do preconceito, outros fatores, como os discutidos por Castro (2013), podem afastar as mulheres da área de TI; dentre eles, assédio sexual, dificuldade de conciliar profissão e família e defasagem de salários.

### 3. Metodologia

Os procedimentos metodológicos a serem adotados baseiam-se nos adotados por Breternitz (2009). Para início do trabalho, optou-se pela realização de uma pesquisa bibliográfica buscando-se – tanto em livros quanto em artigos publicados em periódicos, informação acerca do tema, na expectativa de identificar o que já foi estudado sobre ele e como o foi, conforme recomendado por Mattar (2001).

A pesquisa bibliográfica será complementada por uma pesquisa etnográfica, cujo principais componentes serão entrevistas semiestruturadas aplicadas às profissionais de TI, conforme prescrito por Malhotra (2006). Triviños (1987) recomenda que se privilegie a entrevista semiestruturada, pois ela, ao mesmo tempo em que valoriza a presença do pesquisador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o entrevistado alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a pesquisa.

Harris e Sutton (1986) afirmam que, se julgado oportuno, o roteiro dessas entrevistas pode sofrer ajustes durante o estudo de campo; esses ajustes são considerados oportunos, pois permitem que o pesquisador possa aproveitar temas que venham a emergir durante as entrevistas.

Detalhando um pouco mais a pesquisa etnográfica, pode-se dizer que ela é uma técnica de observação que pode ser utilizada para compreender os requisitos sociais e organizacionais, ou seja, entender a política organizacional bem como a cultura de trabalho com objetivo de familiarizar-se com a organização, sua história e cultura (DEV MEDIA, 2017) - as profissionais serão nessa pesquisa entendidas como componentes da organização.

Para fins desta pesquisa, foram entrevistadas profissionais que atuam há mais de um ano em áreas de Tecnologia da Informação de empresa de grande porte.

### 4. Resultados e discussão

Inicialmente vale registrar algumas observações acerca de fatos ocorridos durante a pesquisa. Primeiramente, tivemos extrema dificuldade em localizar mulheres que apresentavam pré-requisitos para responder as perguntas (estar há mais de um ano na área). Pensando em abranger a pesquisa, publiquei (Bianca) nas redes sociais (Facebook) em grupos voltados para programadores e mulheres na TI. Assim, fui bombardeada com diversos xingamentos dizendo que estava fazendo “drama”, que pesquisas assim eram extremamente desnecessárias, “temas como este não vão agregar em nada no seu currículo”, “Pare de se vitimizar e achar que não consegue as coisas porque é mulher, ok?” e “Acho que tipo pesquisa dessa é só pra polarização uma discussão”.

Devido ao retorno obtido, reforcei: “a pesquisa tem o foco em descobrir o sentido das mulheres em relação a um mercado de trabalho onde a maioria são homens, não pretendia gerar a polêmica que desenvolveu”.

Felizmente, vimos que nem todos pensam assim. Também recebi elogios de homens e mulheres referente ao tema tratado. Além disso, tive um grande número de solicitações para publicar os resultados e compartilhar com *vlogs* (de ambos os sexos). “Tema legal, embora nem todos tenham sido receptivos, compartilhe conosco os resultados, seria interessante”, “Bianca, respondeu. Boa sorte na sua relevante pesquisa. Espero que possa divulgar os resultados. Mais apoio e menos intolerância, não é mesmo? *Hold on!*”, “Muito legal seu questionário. Estou esperando para ver seus resultados”.

Assim, compartilhamos os resultados obtidos de forma anônima.

#### **Média de idade:**

- De 19 a 28 anos: 36 pessoas
- De 29 a 38 anos: 29 pessoas
- De 39 a 49 anos: 12 pessoas
- Média geral: 31 anos

#### **Média tempo na área:**

- De 1 a 4 anos: 22 pessoas
- De 5 a 8 anos: 19 pessoas
- De 8 a 14 anos: 27 pessoas
- De 15 a 25 anos: 7 pessoas
- 30 anos: 2 pessoas
- Média geral: 9 anos

As respostas as questões da pesquisa foram as seguintes:

#### **Pergunta 1: Você acredita que mulheres profissionais na área de tecnologia da informação podem ter suas carreiras prejudicadas por preconceitos de gênero? Por que?**

Foi observado nas respostas obtidas nesta pergunta que sim. Mulheres se encontram em situações de influência masculina negativa ao seu trabalho. São submetidas e chegam a desacreditar no crescimento de suas carreiras. São julgadas por mentes machistas que passam mais tempo fora do ambiente de trabalho devido a gravidez e cuidados com os filhos. Se sentem desvalorizadas, desestimuladas e conseqüentemente ficam com baixo rendimento. O erro é relacionado ao gênero. "Há uma gama diversa de motivos que levam à formação desse quadro, que discorrem sobre essa falta de interesse. Tais motivos estão majoritariamente relacionados a concepções socioculturais que estabelecem funções distintas para os dois sexos e, dentre estas, a crença amplamente popularizada de que homens são melhores nas áreas de exatas.". Algumas citações dizem que isso vem desde a infância, onde meninos ganham brinquedos de raciocínio lógico e meninas bonecas. Veem uma sociedade muito preconceituosa não só com mulheres, mas com outras raças também “quem não for hétero e homem branco está exposto a ameaças”.

Em contrapartida, não são todas que se sentem assim. Há comentários em que as mulheres se deixam ser influenciadas, a capacidade individual sempre se sobressai. Alguns comentários menosprezando outros cargos foram citados como: “mulheres são vistas como secretárias ou faxineiras”.

**PORCENTAGEM:** 23% NÃO 72% SIM 5% NÃO RESPONDERAM

**Pergunta 2: Você, em algum momento, já se sentiu constrangida por brincadeiras inapropriadas relacionadas a machismo/feminismo feitas em seu ambiente de trabalho?**

Testadas, assediadas, comparadas foram termos citados em grande quantidade nesta questão. Comentários do tipo “quem faz isso é mongoloide”, “mulheres de TI são consideradas lésbicas”, “essa menina se garante mais que você – com tom de ironia –”, “mulher não sabe programar”, “computação só tem homem e canhão”, “não contrato mulher porque das duas uma: ou faz corpo mole ou engravida” e “Python é fácil, até a Madu – voluntária a responder a pesquisa – sabe” foram os mais surpreendentes na questão. A dificuldade de determinar se as brincadeiras são bullying, machismo ou a mansplaining, que se trata de uma mania de homens interromperem as mulheres, gera grande desgaste e elas acabam desistindo da área por desinteresse de seguir em frente.

Na minoria das respostas, obtivemos voluntárias que não sentem isso e enxergam de um ângulo diferente. Dizem que isso tudo é frescura, mulheres tem que se portar para conquistar o território e “o respeito se conquista”.

**PORCENTAGEM:** 67% SIM 33% NÃO

**Pergunta 3: Você sentiu alguma diferença em seu ambiente de trabalho que teria sido gerada em função dos movimentos feministas que estão ocorrendo?**

Dentre as respostas adquiridas, a maioria respondeu que não. Várias mulheres afirmavam que os movimentos feministas ganham peso virtualmente, pessoalmente elas são ignoradas nas discussões de grandes decisões. Ou situações que tiverem efeito ao contrário, aumentando a raiva e separando as classes. Também tivemos circunstâncias como: “Os homens de TI costumam detestar qualquer coisa que incomode os privilégios deles, por exemplo os grupos como pyladies ou r-ladies, que sofrem com lugares negados e a crítica dos homens com o famoso “nem todo homem é” para deslegitimar a existência de espaços exclusivos de empoderamento feminino ou negro na TI”.

Tivemos outros retornos onde não concordam com este questionamento, dizendo que “O feminismo é uma aberração da atualidade fomentada por pessoas malsucedida que não sabem assumir suas próprias fraquezas” e “isso é modinha, jaja passa”.

Felizmente, observamos que em alguns ambientes de trabalho, houve resultado positivo com grupos de mulheres que fazem movimento dentro da empresa, maior policiamento dos homens por medo de denúncias e equação salarial sendo revisada.

**PORCENTAGEM:** 60% NÃO 36% SIM 4% NÃO RESPONDEU

**Pergunta 4: Na área de tecnologia, podemos ver claramente que há poucas mulheres que se interessam em fazer cursos de especializado/graduação. Você concorda com essa afirmação? Por que?**

Obtivemos resultados retomam a infância, dizendo que nela, nós somos influenciadas a gostar de bonecas, brincar de cozinha ou de faxina. Os meninos de carrinhos, videogames ou computadores. Depois vemos nas repostas a falta de divulgação/incentivo/apoio/estimulo para mulheres, que conseqüentemente descartam a hipótese de entrar em TI e acaba se tornando um ambiente masculino e devido a isso, as mulheres que correm atrás desse mercado, desistem, por sofrer represálias por serem minoria. “As pessoas não têm muita noção do que seja o curso, do que se trata computação. Tanto que muitos acham que estudamos informática, logo é necessário quebrar duas barreiras, a do que é o curso, o que faz, para que serve, qual o objeto de estudo e logo depois quebrar a barreira de gênero”

**PORCENTAGEM:** 34% NÃO 66% SIM

**Pergunta 5: Você sente que homens têm mais “prioridade” para conseguir vagas de emprego ou promoções na área de tecnologia da informação?**

Foi observado que em todo o contexto da resposta “não” havia a consequência da pergunta anterior, onde há mais homens no mercado e conseqüentemente haveria mais prioridade por falta de mulheres, ou devido à capacidade para entrar em determinada vaga. Ocorreram também, argumentações que mulheres não tem essa dificuldade por terem um corpo feminino: “Não. A falta de mulher no ambiente de trabalho pode facilitar”. Ou que devido ao mercado estar carente de mão de obra, não há opção de preconceito. Nas respostas “sim” tivemos empecilhos da gestação, onde mulheres podem ficar mais tempo fora do trabalho dando a falta de preferência e a cautela que mulheres possuem ao se candidatarem a uma vaga.

9% das respostas foram de não saber avaliar. As que justificaram a indecisão afirmam que possuem “medo” e “insegurança” de se candidatarem a determinadas vagas e acabam deixando de se inscreverem, sem ter a chance de avaliar a prioridade masculina.

**PORCENTAGEM:** 39% NÃO 52% SIM 9% TALVEZ

**Pergunta 6: Tem sido comum em sua vida profissional você ter feito parte de uma equipe na qual você era a única mulher?**

A maior parte respondeu que sim, tanto na faculdade quanto na vida profissional. Se sentem na minoria. 3 mulheres afirmam que foram as primeiras em suas equipes e ressaltam que isso não as fizeram desistir da área. Nesta questão não tivemos muitos argumentos.

**PORCENTAGEM:** 67% SIM 30% NÃO 3% NÃO RESPONDEU

**Pergunta 7: Sua empresa/área, no seu ponto de vista, tem posição definida sobre esse tema?**

As repostas foram bem igualitárias, dizendo que nas empresas atuais, a equipe é bem diversificada e há incentivos de empoderamento feminino. Por outro lado, há o

pensamento de que tudo é apenas uma jogada de marketing devido a movimentos feministas.

**PORCENTAGEM:** 53% SIM 41% NÃO 6% NÃO SABEM/RESPONDERAM

#### **Pergunta 8: O que fez você se motivar a entrar nessa área?**

Hoje em dia podemos ver que o mercado de TI está cada vez crescendo mais e de acordo com a Revista época, esta área fornece a maior carreira profissional. Isso foi bem refletido nas respostas obtidas, 62% entraram pelo salário, independência financeira, solidez, segurança profissional e amplas oportunidades em mercados diferentes. E 38% entraram pelo desafio, vontade de provar a si mesma o seu potencial e realização profissional.

#### **Pergunta 9: Você é feliz trabalhando com TI?**

Neste questionamento, os resultados foram de forma positiva, com expressões de: “amo o que eu faço” e “com certeza”. As que responderam “não” não comentam sua escolha.

**PORCENTAGEM:** 82% SIM 10% NÃO 8% NÃO RESPONDEU

### **5. Considerações finais**

Após ler as respostas obtidas, foi possível perceber que mulheres que estão há mais tempo no setor se sentem menosprezadas e aflitas ao falar sobre o tema tratado. As que estão há pouco tempo e são mais jovens, apresentaram um comportamento diferenciado, expressando 100% sua opinião e dentre elas, algumas dizem não sentir essa “barreira machista”.

Infelizmente, a maioria das profissionais voluntárias para o estudo acima, sentem discriminação no ambiente de trabalho. Houve desistências nas carreiras, psicológicas e autoestimas que foram prejudicados.

O público feminino tem sido fonte de muitas pesquisas nos últimos anos, mas com foco no preconceito de gênero na área de Tecnologia da Informação ainda é incipiente. Este trabalho serve como contribuição para futuros estudos voltados para o público feminino na área de TI.

Este trabalho investigou o lado feminino referente a existência de preconceito de gênero na área de Tecnologia da Informação e, para tanto, utilizou mulheres trabalhadoras na área a mais de um ano para responderem um questionário.

Como mencionado acima, ao divulgar o questionário em redes sociais, obtivemos manifestos muito grande de homens referente ao tema. No entanto, não fez parte do nosso escopo a abordagem dos mesmos. Porém esta questão poderá ser aprofundada em estudos posteriores.

### **Referências Bibliográficas**

BRETERNITZ, V. J. Contribuições ao processo de construção de estratégias para a bancarização da população de baixa renda com o uso de dispositivos móveis. São Paulo.

2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-06022010-221703/pt-br.php>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

CASTRO, B. Gênero e flexibilização do trabalho: Uma análise do setor de TI. Campina Grande: UFGC. 2011. Disponível em: <[http://www.ch.ufcg.edu.br/arius/01\\_revistas/v17n1/00\\_arius\\_v17\\_n1\\_2011\\_edicao\\_completa.pdf](http://www.ch.ufcg.edu.br/arius/01_revistas/v17n1/00_arius_v17_n1_2011_edicao_completa.pdf)>. Acesso em: 09 mar. 2017.

CASTRO, B. Os gargalos para o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de TI no Brasil. Santo Domingo. 2013. Disponível em: <[http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/0/49920/Barbara-Castro-ponencia-panel1-CRM\\_XII.pdf](http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/0/49920/Barbara-Castro-ponencia-panel1-CRM_XII.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

CONCEIÇÃO, M. C; OLIVEIRA N. S; MOREIRA, N. B; AZEVEDO T. C; SOUZA R. S. A percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de Tecnologia da Informação e comunicação (TIC). Belo Horizonte: Canais do XVII Congresso Brasileiro de Custos. 2010. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/726/726>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

DALMAZO, L. Mercado de TI com um toque feminino: No Dia Internacional da Mulher, executivas de TI mostram como contribuem para o setor. PCWorld, 2007. Disponível em: <<http://pcworld.com.br/reportagens/2007/03/08/idnoticia.2007-03-08.2044313169/>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

DEVMEDIA. Engenharia de Software 2 - Técnicas para levantamento de Requisitos. 2009. Disponível em: <<http://www.devmedia.com.br/engenharia-de-software-2-tecnicas-para-levantamento-de-requisitos/9151>>. Acessado em: 24 fev. 2017.

ECCEL, C. S., FLACH, L.; OLTRAMARI, A. P. Relações de gênero e flexibilidade no trabalho de profissionais de tecnologia da informação de Porto Alegre: um estudo multicase. Natal. 2007. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr\\_2007/2007\\_ENGPR156.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR156.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

HARRIS, S. G.; SUTTON, R. I. Functions of parting ceremonies in dying organizations. Academy of Management Journal, vol. 29, n. 1. 1986. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/255857>> Acesso em: 23 fev. 2017.

HYMOWITZ, C.; SCHELLHARDT, T. D. The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. Wall Street Journal Section, v4, n1, 1986. Acesso em: 09 mar. 2017.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE retrata o setor de serviços do país. 2007. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=219&busca=1&t=ibge-retratasetor-servicos-pais>>. Acessado em: 09 mar. 2017.

JACKSON, J.C. Women middle managers' perception of the glass ceiling. USA: MCB UP Ltd. 2001. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/242026164\\_Women\\_middle\\_managers%27\\_perception\\_of\\_the\\_glass\\_ceiling](https://www.researchgate.net/publication/242026164_Women_middle_managers%27_perception_of_the_glass_ceiling)>. Acesso em: 14 mar. 2017.

MACHADO, A. A participação da mulher em empresas de Software no município de Criciúma - SC. Santa Catarina: Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, 2016. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/242026164\\_Women\\_middle\\_managers%27\\_perception\\_of\\_the\\_glass\\_ceiling](https://www.researchgate.net/publication/242026164_Women_middle_managers%27_perception_of_the_glass_ceiling)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

MAIA, M. M. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. São Paulo: Cadernos Pagu (46). 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332016000100223&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332016000100223&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

MALHOTRA, N. K. Introdução à pesquisa de marketing. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2006. Acesso em: 23 fev. 2017.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. Acesso em: 23 fev. 2017.

MJC, Ministério da Justiça e Cidadania. O que é divisão sexual do trabalho e como ela incide nas relações de trabalho? 2016. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-sae/o-que-e-divisao-sexual-do-trabalho-e-como-ela-incide-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

NUNES, D. J. Educação Superior em Computação, Estatísticas 2012. Sociedade Brasileira de Computação - SBC. Disponível em: <<http://www.sbc.org.br/documentos-da-sbc/summary/133-estatisticas/772-estatisticas-educacao2012>> Acesso em: 07 fev. 2017.

NUNES, J. H. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). São Leopoldo: Ciências Sociais Unisinos, 2016. Disponível em: <[http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias\\_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758](http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758)>. Acesso em: 08 fev. 2017.

OLIVEIRA, A. C. Perfil feminino em computação: Análise inicial. Belo Horizonte: Congresso da Sociedade Brasileira de Computação – CSBC. 2014. Disponível em: <<http://www.lbd.dcc.ufmg.br/colecoes/wei/2014/0016.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

PINEDA, E.; GONZALES, C. Networking Skills in Latin America. Cisco. 2016. Disponível em: <[http://www.cisco.com/assets/csr/pdf/IDC\\_Skills\\_Gap\\_-\\_LatAm.pdf](http://www.cisco.com/assets/csr/pdf/IDC_Skills_Gap_-_LatAm.pdf)>. Acesso em: 09 mar. 2017.

PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Vol. 30. 2009. Disponível em: <[http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/publicacoes/pnad-2013-2009/at\\_download/file](http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/publicacoes/pnad-2013-2009/at_download/file)>. Acesso em: 07 fev. 2017.

POSSER, C. V.; TEIXEIRA, A. C. Mulheres que aprendem informática: Um estudo de gênero na área de TI. Rio Grande do Sul. 2016. Disponível em: <<http://www.br-ie.org/pub/index.php/wie/article/view/6878/4756>>. Acesso em: 07 fev. 2017.

ROCHA, C. T. C. Gênero em ação: rompendo o teto de vidro?: novos contextos da tecnociência. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação Em Ciências Humanas.

2006. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/88843>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

SALES, A.; CALADO, B.; SILVA, D. R. D.; MATTOS, G. de O.; MOREIRA, J. A. Dificuldades para o ingresso e permanência na ciência e engenharia da computação: Um olhar feminino. Recife: 18º REDOR. 2014. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/index.php/18redor/18redor/paper/view/1936/854>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

SCHWARTZ, J.; CASAGRANDE, L. S., LESZCZYNSKI, S. A. C.; CARVALHO, M. G. Mulheres na informática: quais foram as pioneiras? Caderno. Pagu [online]. n.27. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n27/32144.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo. Atlas, 1987. Acesso em: 15 mar. 2017.

VENCESLAU, M. Falta de profissionais de TI se agravará no Brasil, diz IDC. EXAME. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/falta-de-profissionais-de-ti-se-agravara-no-brasil-diz-idc/>>. Acesso em: 15 mar. 2017.