



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESTADO  
DO TOCANTINS  
CAMPUS DIANÓPOLIS  
CURSO SUPERIOR LICENCIATURA EM COMPUTAÇÃO**

**MARISA RODRIGUES COÊLHO**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O GÊNERO FEMININO E O MERCADO DE  
TRABALHO PARA A PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO  
MUNICÍPIO DE DIANÓPOLIS-TO**

**DIANÓPOLIS  
2023**



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESTADO  
DO TOCANTINS  
CAMPUS DIANÓPOLIS  
CURSO SUPERIOR LICENCIATURA EM COMPUTAÇÃO**

**MARISA RODRIGUES COÊLHO**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O GÊNERO FEMININO E O MERCADO DE  
TRABALHO PARA A PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO  
MUNICÍPIO DE DIANÓPOLIS-TO**

Monografia apresentada como requisito final para obtenção do grau de Licenciado em Computação do Curso Superior de Licenciatura em Computação do Instituto Federal do Tocantins, *Campus* Dianópolis.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Msc. Andrea B. P. Sardi

**DIANÓPOLIS  
2023**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Bibliotecas do Instituto Federal do Tocantins**

---

C672a Coêlho, Marisa Rodrigues  
Análise da relação entre o gênero feminino e o mercado de trabalho para a profissional de tecnologia da informação no município de Dianópolis-TO / Marisa Rodrigues Coêlho. – Dianópolis, TO, 2023. 40 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Computação)  
– Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Dianópolis, Dianópolis, TO, 2023.

Orientadora: Ma. Andrea Barboza Proto Sardi

1. Discriminação.. 2. Misoginia.. 3. Tecnofeminismo.. I. Barboza Proto Sardi, Andrea. II. Título.

**CDD 004**

---

A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, deste documento é autorizada para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica do IFTO com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

**MARISA RODRIGUES COELHO**


**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O GÊNERO FEMININO E O MERCADO DE  
TRABALHO PARA A PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO  
MUNICÍPIO DE DIANÓPOLIS-TO**

Monografia apresentada como requisito final para obtenção do grau de Licenciado em Computação do Curso Superior de Licenciatura em Computação do Instituto Federal do Tocantins, *Campus* Dianópolis.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Msc. Andrea B. P. Sardi

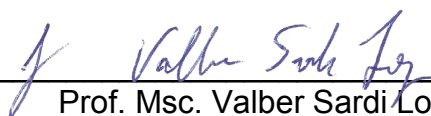
**Aprovado em: 28 de fevereiro de 2023**

**BANCA AVALIADORA**



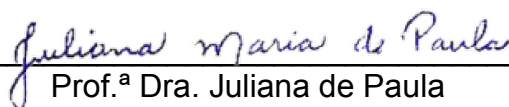
---

Prof.<sup>a</sup> Msc. Andrea Barboza Proto Sardi (Orientadora)  
IFTO – *Campus* Dianópolis



---

Prof. Msc. Valber Sardi Lopes  
IFTO – *Campus* Dianópolis



---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Juliana de Paula  
IFTO – *Campus* Dianópolis

**DIANÓPOLIS  
2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Sou grata a meus pais por terem sempre se esforçado o máximo para me proporcionar o estudo.

Agradeço aos meus irmãos pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida e por acreditarem na minha capacidade.

Aos meus amigos pelo apoio, incentivo e por me ajudarem sempre que precisei.

Aos meus professores desde o maternal até o superior que me proporcionou os seus conhecimentos.

Deixo um agradecimento especial à minha orientadora pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao meu projeto de pesquisa

## RESUMO

Desde a infância, as mulheres se acostumaram a pensar que bonecas são para meninas e videogames são para meninos, o que desencorajava e desencoraja cada vez mais as mulheres de carreiras em tecnologia e sub-representadas nesse ambiente completamente masculino. As mulheres ainda carregam responsabilidades de turno duplo. A dupla jornada feminina é um fenômeno cultural, em que as mulheres, ao conseguirem se inserir no mundo profissional, continuam sendo responsabilizadas pela maioria das tarefas domésticas e pela criação dos filhos. A pesquisa parte da seguinte problemática: Quais os enfrentamentos para profissionais de TI do gênero feminino no município de Dianópolis-TO? Tem como objetivo geral: Analisar a relação entre o gênero feminino e o mercado de trabalho para a profissional de tecnologia da informação no município de Dianópolis-TO. Sendo assim, essa pesquisa justifica-se, por ser útil para estudantes e profissionais em Licenciatura da Computação, Sistema da Informação e áreas afins; pois ao conhecer práticas discriminatórias por gêneros, tornam-se aptos a desenvolver políticas de integração, de forma a diminuir a diferença trabalhista entre gêneros. A presente monografia é composta das seguintes partes: apresentação da revisão de literatura, de forma a apresentar as principais barreiras que causam a sub-representatividade das mulheres no setor de C&T; O percurso de investigação será conduzido por questionário objetivo aplicado em mulheres que atuam no setor de Tecnologia e Informação no município de Dianópolis/TO. O procedimento utilizado para realizar a pesquisa foi um questionário, elaborado para coletar dados de fontes diretas do gênero feminino (indivíduos), as quais vivenciam o ambiente de TI mantendo o seu anonimato. É importante ter em mente que existem muitas mulheres bem-sucedidas e de sucesso na área de tecnologia, e as mulheres têm muito a oferecer nessa área. A diversidade de gênero traz benefícios para as equipes e empresas, e é fundamental para o crescimento e desenvolvimento da tecnologia.

**Palavras-chave:** Discriminação. Misoginia. Tecnofeminismo.

## **ABSTRACT**

Since childhood, women have become accustomed to thinking that dolls are for girls and video games are for boys, which discouraged and increasingly discourages women from careers in technology and underrepresented in this all-male environment. Women still carry double shift responsibilities. The female double shift is a cultural phenomenon, in which women, when they manage to enter the professional world, continue to be responsible for most of the domestic chores and child rearing. The research starts from the following problem: What are the challenges faced by female IT professionals in the city of Dianópolis-TO? Its general objective is to analyze the relationship between the female gender and the job market for information technology professionals in the city of Dianópolis-TO. Thus, this research is justified because it is useful for students and professionals in Computer Science, Information Systems and related areas; for, by knowing discriminatory practices by gender, they become able to develop integration policies, in order to reduce the labor gap between genders. This monograph is composed of the following parts: presentation of the literature review, in order to present the main barriers that cause the under-representation of women in the S&T sector; The research route will be conducted by means of an objective questionnaire applied to women who work in the Technology and Information sector in the city of Dianópolis/TO. The procedure used to conduct the research was a questionnaire, designed to collect data from direct female sources (individuals), who experience the IT environment while maintaining their anonymity. It is important to keep in mind that there are many successful and successful women in the technology field, and women have a lot to offer in this area. Gender diversity brings benefits to teams and companies, and is key to the growth and development of technology.

**Keywords:** Discrimination. Misogyny. TEchnofeminism.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>1.1. PROBLEMATIZAÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>1.2. OBJETIVOS</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b>	<b>12</b>
<b>1.3. JUSTIFICATIVA</b>	<b>12</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>13</b>
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Tipo da pesquisa</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Coleta dos Dados</b>	<b>16</b>
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	<b>21</b>
<b>4.1 Gráficos e análise de dados</b>	<b>21</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A mudança da conjuntura social e econômica, com a ascensão da Revolução Cultural e do movimento feminista do século XX, trouxe novas configurações e parâmetros: a dicotomia entre espaços públicos e privados e o modelo masculino provedor e feminino cuidador passou a ser questionada (SOUSA; GUEDES, 2016).

Desde a infância, as mulheres se acostumaram a pensar que bonecas são para meninas e videogames são para meninos, o que desencorajava e desencoraja cada vez mais as mulheres de carreiras em tecnologia e sub-representadas nesse ambiente completamente masculino (CVENCEK; MELTZOFF; GREENWALD, 2011).

Apesar do crescimento tecnológico, as mulheres que trabalham em tecnologia são minoria. Este ainda é um campo de atividade dominado por homens ainda com pouco incentivo para o gênero feminino (NICOLIELO, 2022).

As dificuldades encontradas por mulheres começam quando as decisões de carreira são tomadas, pois a maioria são desencorajadas a seguir carreiras técnicas, por homens ou pela própria cultura da sociedade que está inserida. Além disso, a falta de representação e oportunidade no ambiente que deveria ser inclusivo também torna um impacto negativo na tomada de decisão de ingressar na área (PIMENTA, 2022).

Ainda ocorre a desigualdade salarial e na distribuição de cargos, visto que até o mecanismo de inclusão das mulheres no setor de trabalho na TI é diferenciado. Esses fatores exclusivos minimizam a taxa de mulheres que optam por áreas técnicas, as quais atualmente são na sua grande proporção composto por homens que carregam a cultura do machismo.

Com machismo estrutural presente neste cenário tecnológico a mulher tem grande chance de ser vista como sexo frágil. Para Pimenta (2022), na área tecnológica a mulher é vista como “sexo frágil”, sofrendo preconceito com intenção depreciativa e discriminatória. Por ser considerada sexo frágil, o termo traz implícito a inferioridade intelectual feminina (COUTO, 2022).

A expressão sexo frágil também associa as mulheres que mantem a vaidade e cuidados pessoais. Há a concepção de que para a mulher ser considerada inteligente é não ser sexo frágil, ou seja, apresentar o estereótipo de “Barbie

Bonita” expressa a conjectura de fútil e não intelectual. Esses fatores podem tendenciar mulheres da Ciência e tecnologia a se comportar de forma rude e/ou se vestir de forma masculinizada e não expor feminilidade como mecanismo de defesa ao preconceito estabelecido (COUTO, 2022).

Devido ao fato de ser um meio dominado por homens, como mecanismo de defesa, elas costumam se cobrar mais, na tentativa de ser respeitada pelo grupo do gênero masculino.

Como exemplo, o estudo *Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children* mostrou que os professores consideram o desempenho das alunas inferior ao desempenho dos alunos mesmo que tenham a mesma pontuação. Essas baixas expectativas das meninas podem ter um enorme impacto em suas habilidades futuras (CVENCEK; MELTZOFF; GREENWALD, 2011)

Assim, podemos também inferir que o preconceito e a discriminação presente no ambiente empresarial da área de TI também perpetuam no ambiente acadêmico/escolar, por vezes executados até por professores, em cursos ligados à tecnologia. Há ocorrência de acadêmicas que sofrem discriminação ao pleitear vaga de mestrado ou doutorado, em virtude das agências financiadoras não fornecerem mecanismo de proteção ao período de maternidade. Neste contexto, mulheres devem satisfazer de forma contínua os prazos das bolsas e manter os índices de produtividade científica (SABOYA, 2009).

Em ambientes com androcentrismo epistemológico pode ocorrer também o *Mainsplainin*, ou seja, o homem sempre tem a intenção de se mostrar superior intelectualmente. O termo tem origem na língua inglesa e une os vocábulos *man* e *explaining*, que significam “homem” e “explicando”. *Trata-se, portanto, de um ato por parte de homens que crêem que as mulheres necessitam de uma “explicação mais clara” sobre qualquer assunto*, ou seja, definem que mulheres possuem intelecto inferior em relação ao homem (MONTEMEZZO, 2022).

Talentos femininos especialistas em tecnologia com diferentes graus de experiência no setor visam incentivar mulheres a entrar no mercado, fortificando a representatividade e referência feminina na área - TI (PIMENTA, 2022). Esta ação é de fundamental importância para que sintam que é possível mulher atuar na área e derrubar ou minimizar o sistema de opressão, pois quanto mais mulheres atuantes na área de TI haverá mais empoderamento feminino e redução do sexismo que se faz presente neste ambiente (SANTOS, 2020).

A Sociedade Brasileira em Computação (SBC), apoiadora do Programa Meninas Digitais junto com as universidades tem como objetivo inserir meninas na área tecnológica. Sob coordenação da SBC em Mato Grosso em 2011 o Programa foi criado, para viabilizar esta iniciativa ele conta com a colaboração de apoiadores Projeto Parceiros, no qual auxiliam ao divulgar a ideia no país. Além do apoio financeiro das instituições, pois como a SBC é uma instituição sem fins lucrativos e todos os profissionais atuantes no Programa Meninas Digitais são voluntários (RIBEIRO, 2022).

A união entre as Organizações Não Governamentais (ONGs) Corali e Engenheiros sem Fronteiras, deu origem ao Programa educativo e gratuito MinaTech que objetiva incentivar meninas de escolas públicas do ensino fundamental a partir do 9º ano, para áreas técnicas como engenharias. Durante a pandemia da COVID-19 em 2021 foi trabalhado de forma remota com rodas de conversas, palestras, suporte ao desenvolvimento psicossocial e conhecimento sobre as diversas opções de carreiras que elas possam vir a escolher futuramente. Além de cursinhos (MINATECH, 2022).

O MinaTech (2022) ainda dá apoio às meninas com aulas particulares e cursinhos preparando-as para o ENEM, para as que já estão nas universidades o programa busca sanar as dúvidas com rodas de conversas visando fortalecer o emocional delas para os possíveis desafios da carreira.

A MariaLab nasceu do desejo de tornar os espaços tecnológicos mais plurais, incluir mais mulheres, pessoas trans e não binárias e promover o pensamento e a discussão interseccional que considere raça, classe social, identidade de gênero, tecnologias digitais ou não digitais. Além de representar esses corpos invisíveis, queremos propor transformações e apropriações de como desenvolvemos e interagimos com infraestruturas técnicas (MARIALAB, 2022).

Cabe destacar que, as mulheres na TI sempre existiram, inovando e contribuindo para o desenvolvimento da TI e da tecnologia, embora nem sempre tenham recebido o mesmo reconhecimento que seus colegas do sexo oposto.

Nomes como o de Ada, condessa de Lovelace com a Máquina analítica de Babbage em 1843 e o de Grace Hopper que desenvolveu o primeiro compilador em 1952 são referências e inspiração memoráveis (ISAACSON, 2014).

Em tempos atuais, empresas buscam engajar em forças tarefas que visam

a inclusão das meninas no setor de TI, já que uma parcela pequena dos assalariados desta área são meninas (NICOLIELO, 2022).

Outro critério que minimiza a presença do gênero feminino em na área de TI, é a diferença salarial comparada ao profissional do gênero masculino, mesmo que ambos tenham a mesma formação (EHRENBERG; SMITH, 2000).

As mulheres ainda carregam responsabilidades de turno duplo. A dupla jornada feminina é um fenômeno cultural, em que as mulheres, ao conseguirem se inserir no mundo profissional, continuam sendo responsabilizadas pela maioria das tarefas domésticas e pela criação dos filhos.

A presença de líderes mulheres na TI é um ponto fortalecedor e que contribui para a quebra de padrões rígidos e excludentes. Essas líderes também buscam equilibrar sua vida pessoal e profissional desde cedo e entendem a necessidade de flexibilidade na resolução de problemas do dia a dia.

Contudo, os desafios enfrentados pelas mulheres que desejam se firmar nesse meio machista e excludente envolvem processos de luta e resistência. Ao mesmo tempo elas se tornam inspiração para outras mulheres, aumentando a representatividade, o que é de fundamental importância. Visto que ter em quem se espelhar é imprescindível para encorajar outras a seguirem o mesmo caminho.

## **1.1. PROBLEMATIZAÇÃO**

Como mencionado as barreiras que mulheres enfrentam ao adentrar em campo epistemológico que se constrói no masculino está diretamente relacionado com o incentivo a discriminação sexista que inicia-se na infância (SABOYA, 2009). Sendo os homens alocados no campo produtivo e as mulheres preferencialmente alocadas no campo reprodutivo (SABOYA, 2009).

Ainda segundo Saboya (2009), quando se fala de características como racionalidade, independência, imparcialidade e objetividade logo elas são associadas ao sexo masculino, já características como parcialidade, fragilidade, irracionalidade e emotividade são ligadas a mulheres, esses estereótipos afirmam a divisão sexual desvalorizando as características “femininas”.

*“Apesar de ter sido desbancada pela ciência, ainda persiste a ideia de que razões biológicas determinam os caminhos distintos de meninos e meninas. De acordo com essa percepção, a mulher teria uma habilidade “natural” para atividades que exigem atenção e afeto, mas não racionalidade, atributo considerado masculino. Existem diferenças sutis no*

*tamanho e na composição dos cérebros masculino e feminino, é verdade. A relação entre elas e o comportamento de ambos, entretanto, continua desconhecida. Vale lembrar que a estrutura e a função cerebral mudam em resposta à experiência, de modo que quaisquer diferenças podem relacionar-se a diferenças em sua socialização e educação. "A maneira como nossa sociedade pensa e define o que é ser mulher e o que é ser homem tem relação direta com o desenvolvimento de suas habilidades e competências", diz a socióloga Bárbara Castro, autora de uma pesquisa de doutorado que investigou a presença feminina em TI." (NICOLIELO, 2022)*

Ainda crer na divisão de trabalho guiada por divisão de gênero concretiza obstáculos para mulheres que almejam seguir carreiras na área tecnológica.

Assim, diante do exposto, a pesquisa parte da seguinte problemática: Quais os enfrentamentos para profissionais de TI do gênero feminino no município de Dianópolis-TO?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar a relação entre o gênero feminino e o mercado de trabalho para a profissional de tecnologia da informação no município de Dianópolis-TO.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Mitigar os enfrentamentos da mulher no mercado de TI no município de Dianópolis, adentro da verificação de existência de práticas discriminatórias oriundas de questões sexistas.
- ✓ Elicitar fatores motivacionais que engajaram as mulheres do referido município a ingressarem no mercado tecnológico.
- ✓ Esta monografia fornece uma análise social construtivista do estudo do ambiente tecnológico, abrindo caminho para uma compreensão mais profunda de como a tecnologia é generificada.

## **1.3. JUSTIFICATIVA**

A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é fruto de uma sociedade que se pauta pela tradução das diferenças biológicas entre homens e mulheres em regras culturais que ordenam os sexos. Esse conjunto de regras, chamado de sistema de sexo e gênero, atribui diferentes características

comportamentais e físicas a homens e mulheres, além de definir seus diferentes papéis sociais.

Em termos de dinâmica de trabalho, na sociedade ocidental, as mulheres continuam associadas ao trabalho doméstico e produtivo e os homens ao trabalho social e produtivo. Essa divisão do trabalho entre homens e mulheres é o que se chama de divisão do trabalho sexual (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Sendo assim, essa pesquisa justifica-se, por ser útil para estudantes e profissionais em Licenciatura da Computação, Sistema da Informação e áreas afins; pois ao conhecer práticas discriminatórias por gêneros, tornam-se aptos a desenvolver políticas de integração, de forma a diminuir a diferença trabalhista entre gêneros (WAJCMAN, 1991)

Assim, a discriminação das mulheres e de outros grupos excluídos na área de ciência e tecnologia, fornecem um valioso ponto de partida para esta pesquisa, com cunho de valorar a pesquisa como instrumento direto para a mudança social e cultural.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

A cidade de Dianópolis, localizada no sudeste do Estado do Tocantins iniciou sua história aproximadamente em 1750, com a criação de um povoado na aldeia dos índios Acroás, local de grandes minas de ouro, denominada de Minas Tapuias. Coube aos jesuítas a responsabilidade de agrupar os índios em aldeias (Missões e Formiga), dando origem às primeiras habitações do arraial de São José do Duro (DIANÓPOLIS, 2022).

Em 1854, o arraial já era Distrito de Paz, elevado à categoria de vila em 26 de agosto de 1884, data esta considerada como de sua fundação, sendo instalado a 1 de janeiro de 1885. Posteriormente, a cidade passa a chamar-se Dianópolis, a origem do nome "Dianópolis" está relacionada a Francisco das Chagas Moura, que foi prefeito do município entre os anos de 1934 a 1938. Então, a cidade chamava-se "São José do Duro". "Duro" era uma simplificação de "D'ouro", uma vez que a região era rica em ouro em seu subsolo. Quando prefeito, Francisco Moura indicou que a cidade fizesse uma homenagem às senhoras do lugar que chamavam-se "Custodiana", conhecidas pela alcunha de "Diana". Daí a indicação da cidade passar a chamar-se "Dianópolis", quer dizer, "Terra das Dianas" (DIANÓPOLIS, 2022, p. 1).

O livro de Bernardo de Élis "O Tronco", trouxe visibilidade para a história do município, o livro retrata parte da história conhecida por seus residentes como o massacre dos 9 e que foram enterrados na Praça da Capelinha. Baseado no Censo de 2010, Dianópolis possui cerca de 19.110 habitantes (DIANÓPOLIS, 2022).

Desde as grandes revoluções ocorridas em diversos pontos da história, o

homem continua habitando em constante transmutação, e ao longo de sua evolução, foram desenvolvidas técnicas para auxiliar e facilitar a comunicação para que seja mais rápida e eficiente, permitindo que as informações sejam armazenadas, produzidos de diferentes formas (SILVA, 2022).

A sociedade transforma-se ao longo dos anos através das necessidades emergentes e do contexto em que se insere, obrigando a uma adaptação a todo este processo. No passado, a informação era utilizada oralmente, e diante das transmutações pelas quais a sociedade passava, diferentes formas de escrita surgiram e foram criadas ao longo do tempo (SILVA, 2022).

A cidade de Dianópolis com apoio do Sebrae, alinhado com a gestão do município, busca oferecer ações aos pequenos negócios de Dianópolis e demais municípios da região sudeste do Estado. No entanto, apesar do mercado na região oferecer algumas vagas para profissionais de TI, conforme Quadro 01 abaixo, ainda há escassez de mão de obra qualificada, fazendo com que as pessoas da região busquem qualificação ou requalificação para pleitear as pouquíssimas oportunidades no setor de TI.

Foram selecionadas cinco empresas no ramo tecnológico sendo quatro com área de atuação Comércio Varejista Especializado de Equipamentos e Suprimentos de Informática e uma Reparação e Manutenção de Computadores e de Equipamentos Periféricos, os nomes das empresas serão mantidos em sigilo para não expor as empresas.

**Quadro 1 - EMPRESAS TI DIANÓPOLIS**

EMPRESA	ÁREA DE ATUAÇÃO
A	Comércio Varejista Especializado de Equipamentos e Suprimentos de Informática.
B	Comércio Varejista Especializado de Equipamentos e Suprimentos de Informática.
C	Reparação E Manutenção De Computadores E De Equipamentos Periféricos.
D	Comércio Varejista Especializado De Equipamentos E Suprimentos De Informática.
E	Comércio Varejista Especializado De Equipamentos E Suprimentos De Informática.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2022)

Segundo Loredo (2014), deve haver a valorização dos profissionais de informática no Tocantins, de forma que o governo possa usar as melhores tecnologias, pelo menor custo e maior ganho social. Dessa forma, não se limitam a manter softwares desenvolvidos por outras empresas que não são do Tocantins. Que os tocantinenses possam colaborar no software público brasileiro e fazer mais.

Voltando à mesma ideia do Neis (2012), enfatiza que a principal ponte entre os profissionais e o mercado de trabalho são as universidades, que desempenham um papel preponderante na educação de forma adequada às demandas do mercado.

As características de um profissional de TI não são uniformes quanto à nomenclatura dos cargos, devido à amplitude do campo de atuação e a questão da profissionalização, que nem sempre é alcançada por meio de cursos formais – muitos profissionais se desenvolvem de forma independente – de forma ministrada (NUNES; SOUZA, 2017).

A variedade e o amplo escopo do trabalho de TI exigem que os profissionais sejam altamente proficientes em várias linguagens de programação, certificações e cursos universitários, e a profissão ainda não é regulamentada. Assim como na definição de título profissional, não há regras sobre quem está habilitado para exercer a profissão ou carga horária máxima, salário mínimo profissional, benefícios, entre outros. (FREEMAN; ASPRAY, 1999 apud MOURA JUNIOR; HELAL, 2015).

As empresas que atuam na área do TI no município de Dianópolis em sua maioria trabalham com manutenção de computadores e venda de produtos. Seu público é composto praticamente por homens, e as mulheres que estão nessas organizações geralmente são responsáveis pelo atendimento e não executam tarefas no ramo tecnológico, a média salarial é de um salário mínimo e meio.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esta parte do trabalho apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

#### **3.1 Tipo da pesquisa**

A presente monografia é composta das seguintes partes: apresentação da revisão de literatura, de forma a apresentar as principais barreiras que causam a sub-representatividade das mulheres no setor de C&T;

O percurso de investigação será conduzido por questionário objetivo aplicado em mulheres que atuam no setor de Tecnologia e Informação no município de Dianópolis/TO.

Assim, para analisar os objetivos propostos, a pesquisa será inicialmente de natureza fundamental, com pesquisa bibliográfica conduzindo à pesquisa aplicada exploratória quantitativa, com a análise dos dados dentro do contexto de sistemas de opressão, discriminação e preconceito na vida das profissionais de TI e conhecimento de fatores motivacionais para ingressarem na área. Cabe destacar que a análise de conteúdo será realizada utilizando as categorias estabelecidas a posteriori.

Por meio do método proposto, espera-se que as conclusões extraídas garantam a resposta às questões norteadoras do estudo.

#### **3.2 Coleta dos Dados**

O procedimento utilizado para realizar a pesquisa foi um questionário, elaborado para coletar dados de fontes diretas do gênero feminino (indivíduos), as quais vivenciam o ambiente de TI mantendo o seu anonimato.

Durante a aplicação do questionário nas entrevistas, será ocultado o propósito do questionário; de forma a não intencionar ou direcionar na subjetividade das respostas.

Para agilizar o processo de respostas dos questionários, os mesmos foram disponibilizados aos indivíduos via formulários google, no seguinte endereço eletrônico:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScHojnyXU0ehmSv2HtfRRj0nKjRQLwkNozB0qWKknKoDP9Ppg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScHojnyXU0ehmSv2HtfRRj0nKjRQLwkNozB0qWKknKoDP9Ppg/viewform?usp=sf_link) e posteriormente gerado gráficos automatizados pela própria ferramenta utilizada.

## QUESTIONÁRIO

### **Categoria: Social**

Você acredita que há atividades que somente podem ser exercidas por pessoas do sexo masculino?

Sim  Não

Você diferencia cores por gênero? Ou seja, rosa é cor de menina e azul é cor de menino?

Sim  Não

Você enxerga que a computação é uma área que é exercida por somente homens?

Sim  Não

Você concorda que mulheres devem ocupar somente vagas de análise de sistemas; ou seja, áreas técnicas que exigem características femininas, como a comunicação e mediação de conflitos?

Sim  Não

### **Categoria: Assédio por gênero**

Você se sente sozinha no ambiente de trabalho? Considera o ambiente não acolhedor?

Sim  Não

Você já ouviu de alguém que você não parece alguém da TI?

Sim  Não

Você já vivenciou algum tipo de situação em que tenha se sentido constrangida de alguma forma no ambiente de trabalho?

Sim  Não

Você já sentiu a divisão de gênero nas atividades do setor de TI?

Sim  Não

Já houve situações em que o(s) homem(ns) da equipe falam com você sempre te explicando assuntos relacionados a TI?

Sim  Não

### **Discriminação / Preconceito**

Alguma pessoa próxima a você (familiares, amigos) estranharam a sua escolha por se tratar de um mercado tido como masculino?

Sim  Não

Você já teve que se comportar de forma masculinizada (gestos ou vestimentas) em ambiente de trabalho para se sentir valorizada?

Sim  Não

Você tem se esforçar para ter rendimento superior aos seus colegas de trabalho do sexo masculino, para obter credibilidade dentro da equipe?

Sim  Não

Você tem que se esforçar para ter rendimento superior à colegas de trabalho do sexo masculino, para obter credibilidade para com o(s) seu(s) chefe(s)?

Sim  Não

Você já sentiu a necessidade de falar mais alto na tentativa de ser ouvida em reuniões ou no dia-a-dia no referido ambiente de trabalho?

Sim  Não

Você percebe que a sua vaidade feminina passa para algumas pessoas a imagem de fragilidade, futilidade, incapacidade racional dentro do ambiente de trabalho?

Sim  Não

Você já percebeu que alguém no ambiente de trabalho te julgou erroneamente, relacionando a sua vaidade feminina com a imagem de fragilidade, futilidade, incapacidade racional dentro do ambiente de trabalho?

Sim  Não

**Categoria: Carreira, família e dupla jornada**

Você já tem filhos?

Sim  Não

Você teve/tem apoio da empresa para programar gestação (ões)?

Sim  Não

Você estima ter filhos?

Sim  Não

Se você engravidar hoje, você tem receio de perder emprego?

Sim  Não

Se você engravidar hoje, você tem receio de perder cargo?

Sim  Não

Você tem responsabilidades da casa, ou seja, chega em casa e ainda tem que desenvolver atividades da casa? Exemplos: como limpeza, ou cuidar de roupa, ou criança, ou lavar-roupa?

Sim  Não

**Categoria: Motivação para atuar em setor de TI**

Você está trabalhando na empresa de tecnologia por sempre desempenhar a função de atendente ou secretária?

Sim  Não

Você está trabalhando em uma empresa de tecnologia por falta de oportunidade de mercado e necessidade financeira?

Sim  Não

Você está trabalhando na empresa de tecnologia pois sempre quis trabalhar em empresa de tecnologia?

Sim  Não

Você está trabalhando em uma empresa de tecnologia e gostaria de desempenhar funções mais técnicas da área?

Sim

Não

Você está trabalhando na empresa de tecnologia desempenha funções técnicas da área?

Sim

Não

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Gráficos e análise de dados

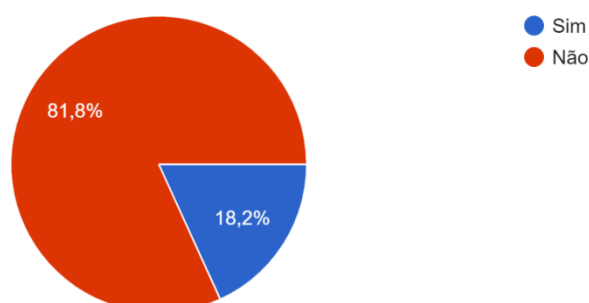
O objetivo da análise gráfica é fornecer uma representação visual dos dados para ajudar na compreensão e interpretação dos mesmos. Ela é usada para identificar tendências, padrões e relações nos dados, bem como para detectar anomalias. Neste trabalho a análise gráfica será usada para apresentar os dados de forma clara e fácil para entender um público específico.

No decorrer do texto serão discutidos os resultados dos gráficos obtidos após a coleta dos dados em empresas de tecnologia. Cabe ressaltar a entrevista foi realizada em indivíduos do sexo feminino, que desempenham funções tecnológicas na organização.

#### CATEGORIA: SOCIAL

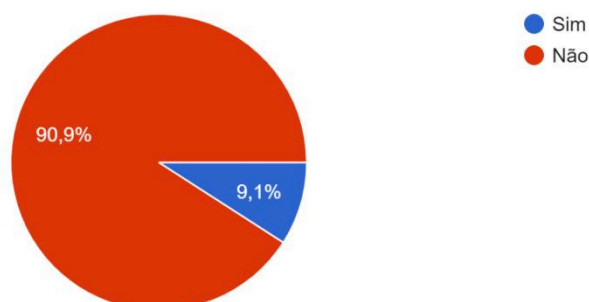
1. Você acredita que há atividades que somente podem ser exercidas por pessoas do sexo masculino?

11 respostas



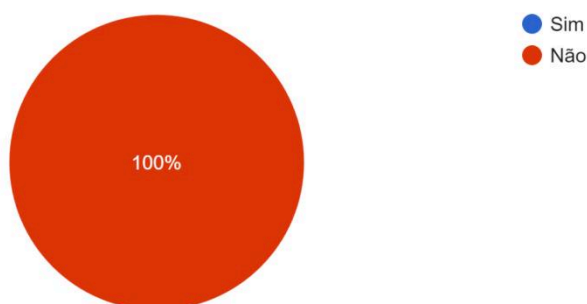
2. Você diferencia cores por generos? Ou seja, rosa é cor de menina e azul é cor de menino?

11 respostas



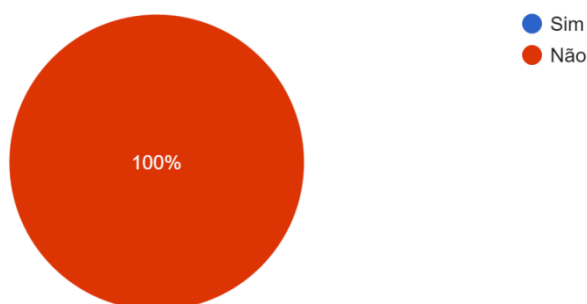
3. Você enxerga que a computação é uma área que é exercida por somente homens?

11 respostas



4. Você concorda que mulheres devem ocupar somente vagas de análise de sistemas; ou seja, áreas técnicas que exigem características femininas, como a comunicação e mediação de conflitos?

11 respostas



Na análise dos gráficos direcionado ao tópico Análise social, podemos inferir que na cidade de Dianópolis-TO ainda há uma quantidade mínima (questão 1: 18,2% e questão 2: 9,1%) de mulheres que acreditam que determinadas funções somente podem ser exercidas por pessoas do sexo masculino. Essa mulher está internalizando as crenças do patriarcado. Isso pode ser chamado de "internalização da opressão" e significa que as mulheres começam a acreditar nas desigualdades e estereótipos de gênero que são impostos pela sociedade.

Isso pode manifestar-se de várias maneiras, como: - Acreditando que as mulheres não são tão capazes ou qualificadas quanto os homens para certos trabalhos ou posições de liderança; - Sentindo-se insegura ou desconfortável em expressar opiniões fortes ou competir com homens; - Acreditando que as mulheres devem priorizar a família e os cuidados com as crianças acima de sua carreira; - Achar que devem se adequar aos padrões de beleza e comportamento impostos

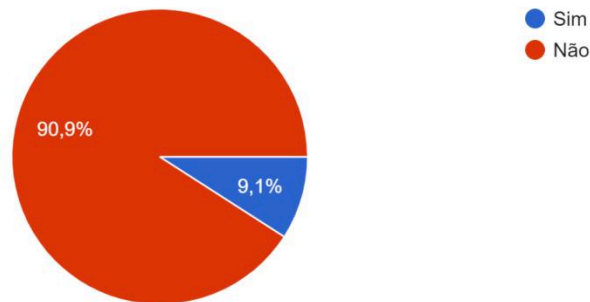
pela sociedade para serem aceitas e valorizadas (SABOYA, 2009; PIMENTA, 2022)

É importante notar que essas crenças são resultado de mulheres que ainda vivenciam uma sociedade (e/ou família) machista e patriarcal, e não refletem as capacidades ou habilidades dessas mulheres. É possível trabalhar para desconstruir essas crenças e construir uma sociedade mais igualitária (CVENCEK; MELTZOFF; GREENWALD, 2011).

### CATEGORIA: ASSÉDIO POR GÊNERO

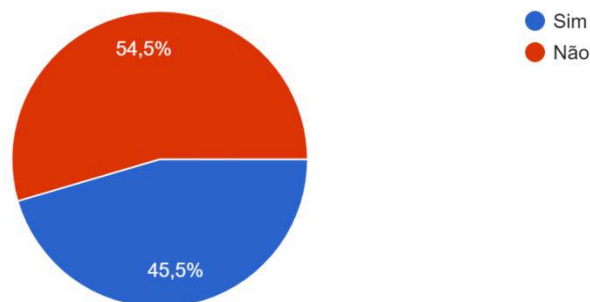
1. Você se sente sozinha no ambiente de trabalho? Considera o ambiente não acolhedor?

11 respostas



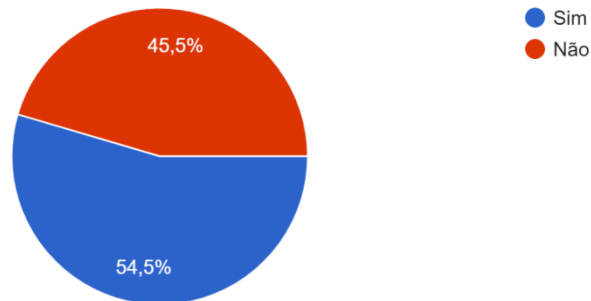
2. Você já ouviu de alguém que você não parece alguém da TI?

11 respostas



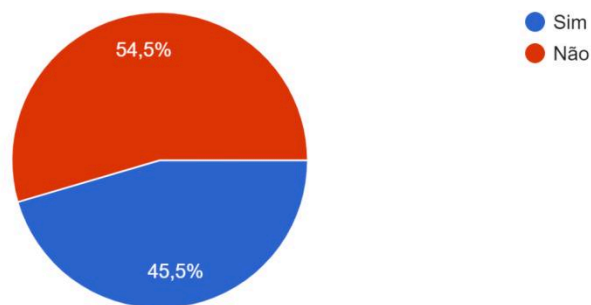
3. Você já vivenciou algum tipo de situação em que tenha se sentido constrangida de alguma forma no ambiente de trabalho?

11 respostas



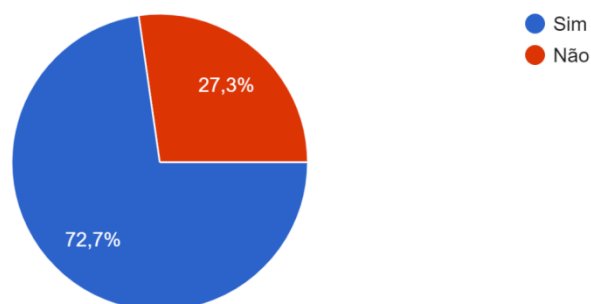
4. Você já sentiu a divisão de gênero nas atividades do setor de TI?

11 respostas



5. Já houve situações em que o(s) homem(ns) da equipe falam com você sempre te explicando assuntos relacionados a TI?

11 respostas



No tocante ao tópico Assédio por gênero, podemos verificar que uma quantidade reduzida (questão 1: 9,1%) de mulheres se sentem sozinhas no ambiente de trabalho.

Quando uma mulher se sente sozinha em um ambiente de trabalho masculinizado, ela pode estar enfrentando vários desafios, incluindo:

**Falta de representação:** Em ambientes de trabalho masculinizados, as mulheres podem ser minoria, o que pode tornar difícil encontrar outras mulheres com quem se relacionar. Isso pode levar a sentimentos de isolamento e solidão.

**Discriminação e assédio:** As mulheres podem enfrentar discriminação e assédio no ambiente de trabalho, o que pode tornar difícil para elas se sentirem bem-vindas e valorizadas.

**Expectativas de gênero:** As mulheres podem sentir pressão para se adequar a estereótipos de gênero, como ser "feminina" ou submissa, o que pode tornar difícil para elas se expressarem de forma autêntica e sentirem-se confortáveis no ambiente de trabalho.

**Falta de apoio:** As mulheres podem não ter acesso aos mesmos recursos e oportunidades que os homens, o que pode tornar difícil para elas alcançarem suas metas e se sentirem parte do grupo.

Esses desafios podem afetar a saúde mental das mulheres, e é importante que as empresas e organizações adotem medidas para promover a diversidade, inclusão e equidade de gênero. Algumas medidas incluem: ações afirmativas, formação de equipes mistas, programas de mentorias, e políticas de igualdade de gênero e combate ao assédio (SABOYA, 2009).

Na referida região ainda uma quantidade significativa (questão 2: 45,5%) de mulheres enfrentaram estereótipos de gênero: - Quando escutam que não parecem alguém que trabalha com tecnologia. A indústria de tecnologia é historicamente dominada por homens, e as mulheres podem sentir pressão para se adequar a estereótipos de gênero que associam a carreira de tecnologia a homens (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Esse tipo de comentário pode ter efeitos negativos na autoestima e na confiança das mulheres, e pode até mesmo desencorajá-las a continuar na carreira. Além disso, isso pode reforçar a crença de que as mulheres não são tão capazes ou qualificadas para trabalhar com tecnologia quanto os homens, o que pode contribuir para a falta de representatividade de mulheres na indústria

(NICOLIELO, 2022).

É importante notar que esses estereótipos são falsos e não refletem as habilidades ou capacidades das mulheres. As mulheres têm as mesmas habilidades e talentos para trabalhar com tecnologia quanto os homens. É preciso conscientizar-se e combater esses estereótipos para construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo (COUTO, 2022).

Uma quantidade expressiva (questão 3: 54,5%) de mulheres na cidade já vivenciaram situações de constrangimento no trabalho, o que pode ser desgastante e afetar negativamente a saúde mental e a carreira.

Alguns exemplos de situações constrangedoras que as mulheres podem enfrentar no trabalho incluem:

**Assédio sexual:** As mulheres podem ser alvo de comentários inadequados, toques, gestos ou avanços indesejados, que podem deixá-las se sentindo desconfortáveis e ameaçadas.

**Discriminação:** As mulheres podem ser tratadas de forma diferente ou desfavorável devido ao seu gênero, o que pode incluir ser passadas por cima para promoções, ser subestimadas ou ser vítimas de piadas ou comentários ofensivos.

**Expectativas de gênero:** As mulheres podem sentir pressão para se adequar a estereótipos de gênero, como ser "feminina" ou submissa, o que pode tornar difícil para elas se expressarem de forma autêntica e sentirem-se confortáveis no ambiente de trabalho.

**Falta de apoio:** As mulheres podem não ter acesso aos mesmos recursos e oportunidades que os homens, o que pode tornar difícil para elas alcançarem suas metas e se sentirem parte do grupo.

Essas situações podem levar a sentimentos de ansiedade, estresse, baixa autoestima e até mesmo depressão. É importante ratificar que as empresas e organizações adotem medidas para promover a diversidade, inclusão e equidade de gênero. Algumas medidas incluem: ações afirmativas, formação de equipes mistas, programas de mentorias, e políticas de igualdade de gênero e combate ao assédio. Também é importante que as mulheres saibam que não estão sozinhas e saibam com quem contatar e onde buscar ajuda, se necessário (SABOYA, 2009).

Inferimos também que no município uma quantidade expressiva (questão 4: 45,5%) de mulheres que sentem divisão de gênero nas atividades tecnológicas; podem estar lidando com estereótipos de gênero e discriminação no ambiente de

trabalho. Há também uma quantidade mínima (questão 5: 27,3%) de mulheres na localização referida que sofreram o *Mainsplaining* (MONTEMEZZO, 2022).

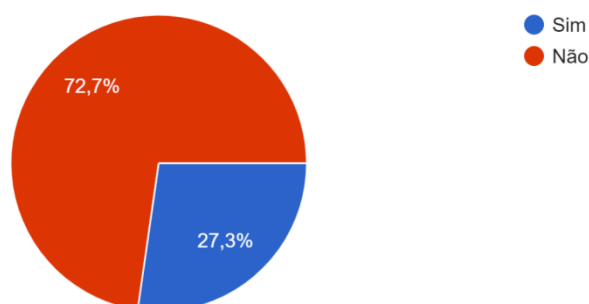
*Mainsplaining* é quando alguém explica algo de forma condescendente ou paternalista para alguém, geralmente uma mulher, que já tem conhecimento ou experiência sobre o assunto. Isso pode ser especialmente problemático no ambiente de trabalho, onde as mulheres podem já estar lidando com desafios relacionados à discriminação de gênero e falta de representatividade (MONTEMEZZO, 2022).

As mulheres que sofreram *mainsplaining* podem sentir-se desrespeitadas, subestimadas e desvalorizadas em suas habilidades e conhecimentos. Isso pode afetar sua confiança e autoconfiança, e pode tornar difícil para elas se sentirem parte do grupo e alcançarem seus objetivos profissionais. É importante lembrar que *mainsplaining* é uma forma de discriminação de gênero e que as mulheres não devem tolerar isso (MONTEMEZZO, 2022).

#### CATEGORIA: DISCRIMINAÇÃO / PRECONCEITO

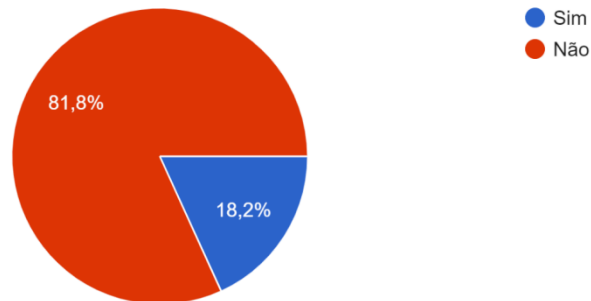
1. Alguma pessoa próxima a você (familiares, amigos) estranharam a sua escolha por se tratar de um mercado tido como masculino?

11 respostas



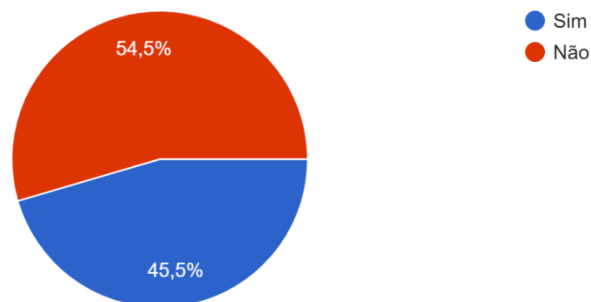
2. Você já teve que se comportar de forma masculinizada (gestos ou vestimentas) em ambiente de trabalho para se sentir valorizada?

11 respostas



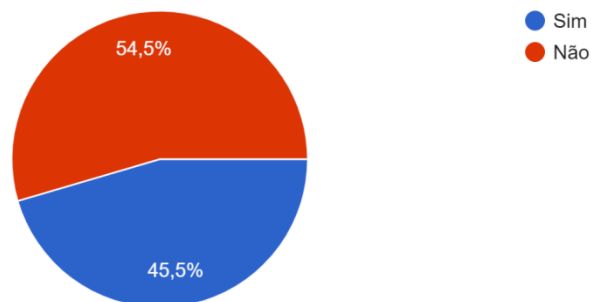
3. Você tem que se esforçar para ter rendimento superior aos seus colegas de trabalho do sexo masculino, para obter credibilidade dentro da equipe?

11 respostas



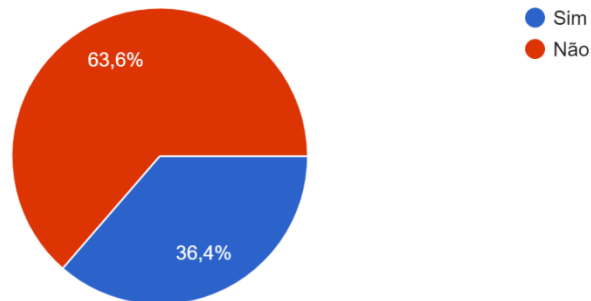
4. Você tem que se esforçar para ter rendimento superior à colegas de trabalho do sexo masculino, para obter credibilidade para com o(s) seu(s) chefe(s)?

11 respostas



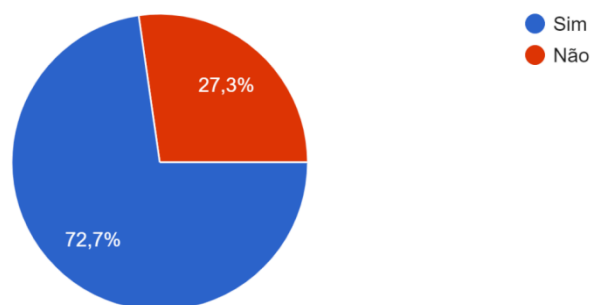
5. Você já sentiu a necessidade de falar mais alto na tentativa de ser ouvida em reuniões ou no dia-a-dia no referido ambiente de trabalho?

11 respostas



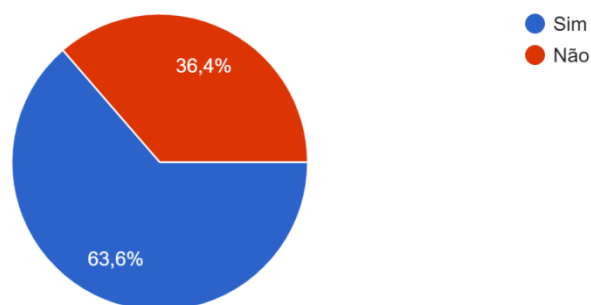
6. Você percebe que a sua vaidade feminina passa para algumas pessoas a imagem de fragilidade, futilidade, incapacidade racional dentro do ambiente de trabalho?

11 respostas



7. Você já percebeu que alguém no ambiente de trabalho te julgou erroneamente, relacionando a sua vaidade feminina com a imagem de fragilidade...acidade racional dentro do ambiente de trabalho?

11 respostas



Referente ao tópico discriminação e preconceito, há uma quantidade expressamente significativa (27,3%) de mulheres que decidiram entrar para a área de tecnologia e enfrentaram questionamentos e desconfiança de familiares e amigos que não entendem sua escolha ou acreditam que ela não é capaz de lidar com as exigências da área.

Isso pode ser desmotivador e desafiador, mas é importante lembrar que as mulheres têm o direito de escolher sua carreira e que possuem as mesmas habilidades e capacidades que os homens para serem bem-sucedidas na tecnologia (SABOYA, 2009).

É importante ter em mente que existem muitas mulheres bem-sucedidas e de sucesso na área de tecnologia, e as mulheres têm muito a oferecer nessa área. A diversidade de gênero traz benefícios para as equipes e empresas, e é fundamental para o crescimento e desenvolvimento da tecnologia.

Também é importante conversar com os familiares e amigos e mostrar-lhes as suas motivações e objetivos, e explicar-lhes como a área de tecnologia lhe interessa e como você tem habilidades e conhecimentos para se dar bem nela e buscar por inspirações e exemplos de mulheres bem-sucedidas na área.

Infelizmente, ainda existe na referida localização, uma quantidade mínima (18,2%) de mulheres que sentiram a necessidade de alterar o comportamento no ambiente de trabalho. Indícios de uma expectativa de que as mulheres devem se comportar de forma "masculinizada" para serem respeitadas e bem-sucedidas em ambientes de trabalho tradicionalmente dominados por homens, como a área de tecnologia. Isso pode incluir ser assertiva, competitiva e evitando mostrar vulnerabilidade ou emoções.

Esse comportamento pode ser exigido de mulheres em ambientes de trabalho, mas pode ser desgastante e desumanizante para elas, e também limita a sua capacidade de serem autênticas e verdadeiras consigo mesmas no trabalho. Além disso, essa expectativa também pode prejudicar as relações de trabalho e limitar a colaboração e a criatividade (HIRATA; KERGOAT, 2007).

É importante destacar que as mulheres têm o direito de se comportar de acordo com sua personalidade e seus valores, e não devem ser obrigadas a se comportar de forma "masculinizada" para serem respeitadas ou bem-sucedidas no trabalho. É importante que as empresas e os colegas de trabalho valorizem a diversidade e aceitem as diferenças de comportamento e estilo de liderança das

mulheres. É importante também, que as mulheres busquem por apoio e solidariedade de outras mulheres no ambiente de trabalho, e que juntas, possam trabalhar para mudar a cultura de trabalho e combater essas expectativas desumanizadoras (SOUSA; GUEDES, 2016).

Uma quantidade significativa (45,5%) de mulheres em Dianópolis-TO tiveram que se esforçar para ter rendimento superior aos colegas do sexo masculino para terem credibilidade dentro da organização. Infelizmente, ainda existe a desconfiança em relação à capacidade das mulheres em ambientes de trabalho tradicionalmente dominados por homens, como a área de tecnologia. Isso pode levar as mulheres a terem que se esforçar-se ainda mais do que os seus colegas do sexo masculino para provar sua competência e capacidade (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Esse tipo de pressão pode ser desgastante e desmotivador para as mulheres, e pode levar ao burnout e ao desgaste emocional. Além disso, pode ser injusto, pois as mulheres podem estar tendo que alcançar metas mais elevadas do que os seus colegas masculinos para provar sua competência (HIRATA; KERGOAT, 2007; SABOYA, 2009).

Uma quantidade razoável (36,4%) de mulheres sentiram a necessidade de aumentar o tom de voz com intuito de serem ouvidas em reuniões ou no dia a dia no ambiente de trabalho. Esse tipo de comportamento é conhecido como "**voz de tigresa**" ou "voz de tigre", e é uma estratégia utilizada por mulheres para serem ouvidas e terem suas opiniões consideradas em ambientes de trabalho tradicionalmente dominados por homens. Porém, essa estratégia pode ser prejudicial, pois pode ser vista como agressiva ou desrespeitosa, e pode levar as mulheres a serem julgadas de forma diferente do que os homens (COUTO, 2022).

No município uma quantidade considerável (72,7%) de mulheres perceberam que a vaidade feminina passa para algumas pessoas a imagem de fragilidade, futilidade e incapacidade racional laboral. Infelizmente, ainda existe a crença de que as mulheres são mais preocupadas com sua aparência e vaidade do que com questões profissionais ou racionais. Isso pode levar algumas pessoas a subestimar as habilidades e competências das mulheres, e a não levá-las a sério em ambientes de trabalho (COUTO, 2022).

A vaidade feminina é vista como uma forma de autopreservação e autoestima, não passando nenhuma imagem de fragilidade, futilidade e

incapacidade racional laboral.

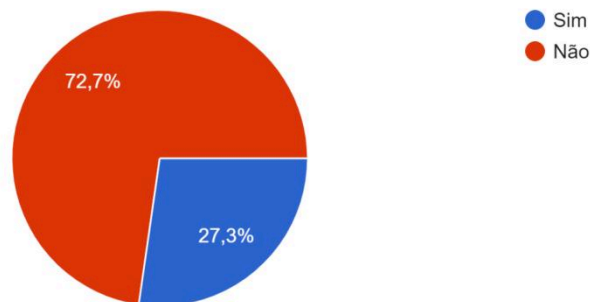
É importante que as mulheres sejam julgadas pelo seu desempenho e competência, e não pela sua aparência ou gênero. É importante também que as empresas e os colegas de trabalho valorizem a competência das mulheres e não as julguem com base em estereótipos de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007).

É fundamental que as mulheres se sintam confortáveis em serem quem são, sem precisar se adequar a padrões sociais e culturais que as limitam. Isso inclui escolher como se vestir, como se maquiar, como se cuidar e como se expressar.

### CATEGORIA: CARREIRA, FAMÍLIA E DUPLA JORNADA

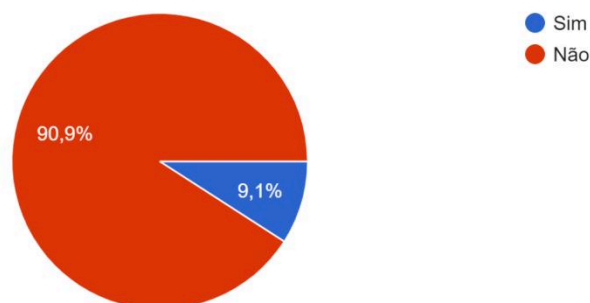
1. Você já tem filhos?

11 respostas



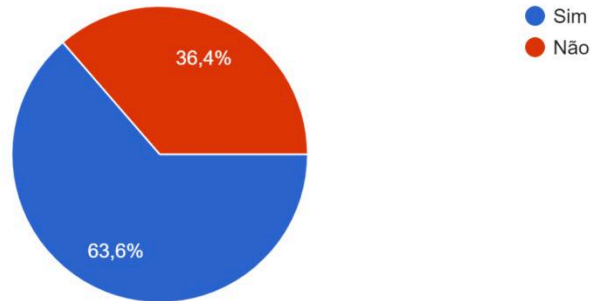
2. Você teve/tem apoio da empresa para programar gestação(ões)?

11 respostas



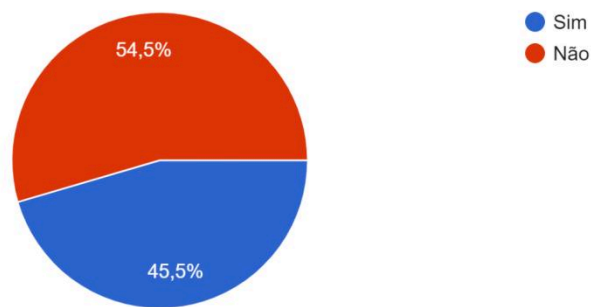
### 3. Você estima ter filhos?

11 respostas



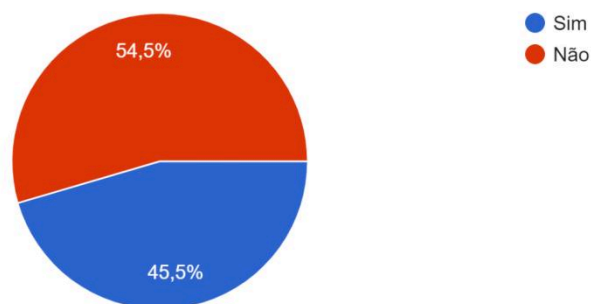
### 4. Se você engravidar hoje, você tem receio de perder o emprego?

11 respostas



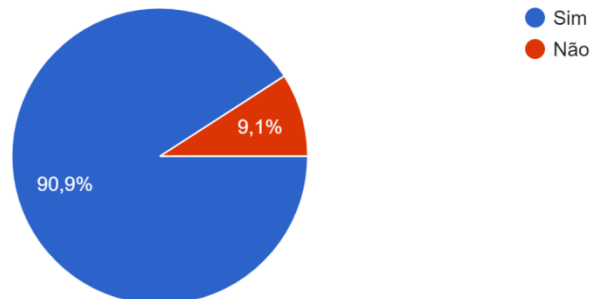
### 5. Se você engravidar hoje, você tem receio de perder o cargo?

11 respostas



6. Você tem responsabilidades da casa, ou seja, chega em casa e ainda tem que desenvolver atividades da casa? Exemplos: como limpeza, ou cuidar de roupa, ou criança, ou lavar roupa?

11 respostas



Na categoria Carreira, família e jornada dupla enfatizamos que a maioria das entrevistadas não possuem filhos e a sua maioria não possuem pretensão de apoio gestacional por parte da organização. Vislumbramos que as organizações ainda não oferecem suporte gestacional adequado para mulheres grávidas ou recém-mães. Isso pode incluir falta de licença-maternidade remunerada, falta de licença-paternidade, falta de políticas de amamentação no local de trabalho, falta de flexibilidade de horários e falta de acesso a cuidados infantis de qualidade. Torna difícil para as mulheres equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, e pode levar à discriminação no emprego e à dificuldade para as mulheres manterem suas carreiras (HIRATA; KERGOAT, 2007; COUTO, 2022; SABOYA, 2009).

É importante que as organizações ofereçam suporte gestacional adequado para as mulheres, incluindo licença-maternidade remunerada, licença-paternidade, políticas de amamentação no local de trabalho, flexibilidade de horários e acesso a cuidados infantis de qualidade. Isso pode ajudar as mulheres a equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares e pode ajudar a promover a igualdade de gênero e a diversidade no local de trabalho.

Ciente da dificuldade de conseguir o apoio gestacional pelas organizações, ainda assim, uma quantidade significativa de 63,6% das entrevistadas anseiam a maternidade cientes do risco de perder o emprego.

Além da falta de apoio gestacional por parte da empresa, existem outros fatores que podem levar uma mulher a escolher a maternidade e abdicar da carreira profissional. Por exemplo pressão social para que as mulheres sejam as

principais responsáveis pelos cuidados com os filhos e pela gestão da casa. Isso pode levar as mulheres a se sentirem pressionadas a escolher entre a maternidade e a carreira e a cultura que está inserida (CVENCEK; MELTZOFF; GREENWALD, 2011).

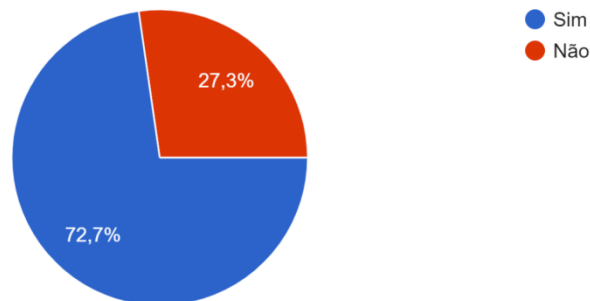
Por outro prisma uma quantidade maior 54,5% das que querem engravidar acreditam que podem vir a perder o emprego.

A grande maioria das entrevistadas (90%) enfrentam a dupla jornada, levando em consideração que uma minoria tem filhos, mesmo assim, essas têm que equilibrar as tarefas de trabalho e as responsabilidades domésticas. Esta situação de jornada dupla pode levar a um maior estresse e cansaço físico e mental, tornando difícil para as mulheres conciliar a vida profissional e pessoal (HIRATA; KERGOAT, 2007).

#### **CATEGORIA: MOTIVAÇÃO PARA ATUAR EM SETOR DE TI**

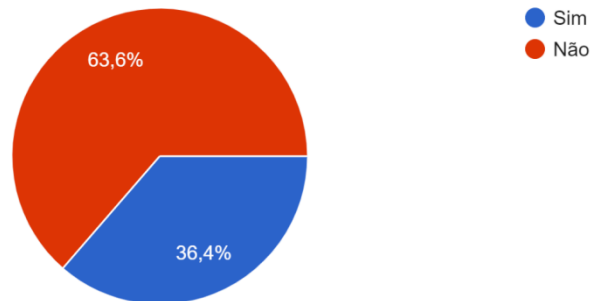
1. Você está trabalhando na empresa de tecnologia por sempre desempenhar a função de atendente ou secretária?

11 respostas



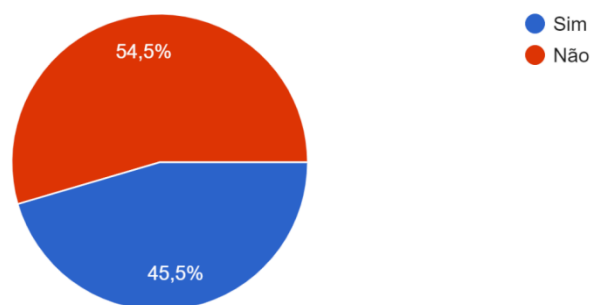
2. Você está trabalhando na empresa de tecnologia por falta de oportunidade de mercado ou necessidade financeira?

11 respostas



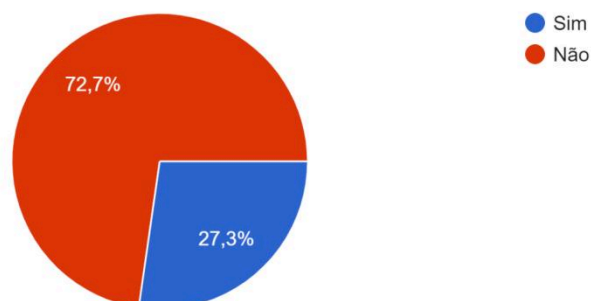
3. Você está trabalhando na empresa de tecnologia pois sempre quis trabalhar em empresa de tecnologia?

11 respostas



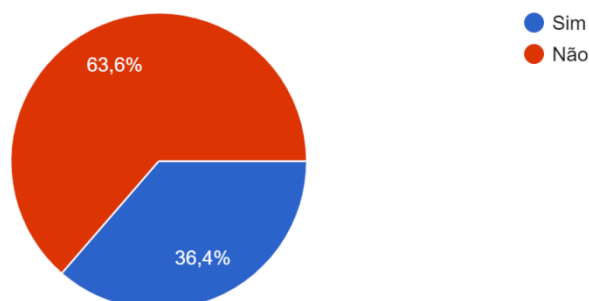
4. Você está trabalhando na empresa de tecnologia e desempenhar funções técnicas da área?

11 respostas



5. Você está trabalhando na empresa de tecnologia e gostaria de desempenhar funções mais técnicas da área?

11 respostas



Alternando a análise para a categoria Motivação para atuar no setor de TI uma quantidade significativa 72,7% de mulheres estão alocadas no cargo de atendente ou secretária. Uma minoria de 36,4% atuam nesses cargos por falta de oportunidade de mercado ou enfrentam problemas financeiros.

Infere que apenas 45,5% das mulheres entrevistadas almejam ser secretária/atendente em uma empresa de TI. Dentro deste conjunto, ao analisar o gráfico na questão 5 do referido tópico, apenas 36,4% têm interesse em desenvolver habilidades técnicas da área e 27,3% realizam funções técnicas.

Logo, podemos concluir que na região há um número relativamente reduzido de mulheres interessadas em atuar especificamente no desempenho de funções específicas da área de tecnologia da informação.

No entanto, deve-se implementar na região forças tarefas para incentivar e apoiar as mulheres a seguirem carreira em tecnologia, incluindo programas de treinamento, iniciativas de diversidade e inclusão, e grupos de apoio para mulheres que já estão inseridas na tecnologia. Adicionalmente, é importante que seja aplicado na região esforços como: cursos, palestras e oficinas para tornar a tecnologia mais inclusiva e acessível para todas as pessoas, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, etc (SOUSA; GUEDES, 2016).

## 5. CONCLUSÃO

O patriarcado é um sistema social e cultural no qual os homens são considerados superiores às mulheres e têm mais poder e privilégios. Isso se reflete em várias esferas da sociedade, incluindo política, economia, educação, religião, etc. O patriarcado também é caracterizado por uma série de estereótipos de gênero que perpetuam a desigualdade entre homens e mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Alguns exemplos de como o patriarcado se manifesta na sociedade incluem: a desproporção de salários entre homens e mulheres, a falta de representação política e liderança feminina, a sobrecarga de cuidados e trabalho doméstico que recai sobre as mulheres, e a sexualização e objetificação das mulheres na mídia e na publicidade (SOUSA; GUEDES, 2016).

Essas desigualdades e estereótipos são profundamente enraizados e são perpetuadas por uma variedade de instituições sociais e culturais, incluindo a família, a educação, os meios de comunicação e a religião (SOUSA; GUEDES, 2016).

Os dados aqui mostram que mesmo com o passar dos anos a divisão de gênero ainda se faz presente e indicam que a comunicação ainda tem muito a contribuir para dar visibilidade ao tema e tornar este ambiente mais igualitário.

Os resultados indicam que as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente organizacional são a maternidade, a disponibilidade de horários, a dupla jornada de trabalho e, ainda, a dificuldade em ter sua competência e capacidade profissional reconhecidas.

Esse trabalho permitiu vislumbrar a necessidade de implementar através da educação mecanismos que possam vir a fazer com que as empresas e os colegas de trabalho valorizem a competência das mulheres e não as julguem com base em estereótipos de gênero (HIRATA, KERGOAT, 2007).

É relevante educar as próprias mulheres para conviverem bem com outras mulheres.

O patriarcado trouxe também a cultura da competição entre mulheres, tendo como exemplo a competição por beleza, ou por determinado estereótipo cultural. Esses costumes ou crenças culturais somente podem ser destruídos ou

minimizados através da educação (COUTO, 2022).

É salutar engajar que as mesmas busquem por apoio e solidariedade de outras mulheres no ambiente de trabalho, e que juntas, possam trabalhar para mudar a cultura de trabalho e combater essas expectativas desumanizadoras (SOUSA; GUEDES, 2016).

Enfim, a educação é uma ferramenta importante para conduzir as mulheres a construir relações saudáveis e colaborativas umas com as outras, e é fundamental para o empoderamento e a igualdade de gênero.

Além disso, do mesmo modo é fundamental que as organizações da região tenham políticas e programas que promovam a igualdade de gênero e a diversidade, e que ofereçam oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento para todos os funcionários, independentemente de gênero (SOUSA; GUEDES, 2016).

## REFERÊNCIAS

- COUTO, V. O mito do sexo frágil. **Campinas.com.br**, Campinas, mar/2022. Disponível em: <https://campinas.com.br/bem-estar/2022/03/o-mito-do-sexo-fragil/>. Acesso em: 13 out. 2022.
- CVENCEK, D; MELTZOFF, A. N; GREENWALD, A. Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children. **Child Development**, May/June 2011, Volume 82, Number 3, Pages 766–779. Disponível em: [https://ilabs.uw.edu/sites/default/files/11Cevencek\\_Meltzoff\\_Greenwald\\_Math-gender\\_stereotypes\\_ChildDev.pdf](https://ilabs.uw.edu/sites/default/files/11Cevencek_Meltzoff_Greenwald_Math-gender_stereotypes_ChildDev.pdf). Acesso em: 24 set. 2022.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. **A moderna economia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- HIRATA, H. e KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>; Acesso em: 15 set. 2022.
- ISAACSON, W. **Os inovadores**: Uma biografia da revolução digital. Tradução de B. Vargas; L. V, Machado; P. M, Maia. Cidade: Companhia das Letras, 2014. Disponível em: <https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/04/os-inovadores-walter-isaacson.pdf>. Acesso em: 23 set. 2022.
- KREIN, J. D.; CASTRO, B. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Análise**, n.6, 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>. Acesso em: 24 set. 2022.
- LOREDO, C. **Sindicato de informática no Tocantins**. Disponível em: <https://asfeto.com.br/info/sindicato-de-infomatica-no-tocantins/>. Acesso em: 7 dez. 2022.
- MARIALAB. **Quem somos**. 2022. Disponível em: <https://www.marialab.org/>. Acesso em: 14 out. 2022.
- MINATECH. **Quem somos**. Florianópolis-SC, 2022. Disponível em: <https://minatechbrasil.com.br/#quem-somos>. Acesso em: 14 out. 2022.
- MONTEMEZZO, H. Mansplaining: uma voz sutil do machismo, mas que silencia. **dicasdeMULHER**, Maringá, jul/2022. Disponível em: <https://www.dicasdemulher.com.br/mansplaining/>. Acesso em: 14 out. 2022.
- NICOLIELO, B. Por que o machismo cria barreiras para as mulheres na tecnologia. **progra{m}aria**, 2022. Disponível em: <https://www.programaria.org/especiais/mulheres-tecnologia/>. Acesso em: 12 set. 2022.
- PIMENTA, T. Mulheres na tecnologia: os desafios femininos no setor. **Vittude**, 2022. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/mulheres-na-tecnologia-os->

desafios-femininos-no-setor/. Acesso em: 23 set. 2022.

RIBEIRO, K. Sobre o Programa Meninas Digitais. MENINAS DIGITAIS, Florianópolis-SC, 2022. Disponível em: <https://meninas.sbc.org.br/sobre/>. Acesso em: 14 out. 2022.

SOUSA, L. P; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Mercado de trabalho**, Estud. av. 30 (87), May-Aug 2016 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso: 12 set. 2022.

SANTOS, M. R. **Tecidas entre lutas e resistências**: um estudo sobre o universo negro feminino. 2020. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-14082020-142158/>. Acesso em: 10 out. 2022.

SABOYA, M. C. L. **Alunas de Engenharia Elétrica e Ciência da Computação**: estudar, inventar, resistir. 2009. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-15092009-153720/>. Acesso em: 10 out. 2022.

WAJCMAN, J. **Feminism confronts technology**. University Park, Pa. : Pennsylvania State University Press, 1991. Disponível em: [https://archive.org/details/isbn\\_9780271008028/page/n199/mode/2up](https://archive.org/details/isbn_9780271008028/page/n199/mode/2up). Acesso em: 7 dez. 2022.