

Gênero e Construcionismo Social: Os Desafios das Mulheres na Tecnologia da Informação

Gender and Social Constructionism: Women's Challenges in Information Technology

*Ananda Silveira Bacelar(1); Alyce Cardoso Campos(2); Lauriene Teixeira Santos(3);
Tháisa Barcellos Pinheiro do Nascimento(4); Daniel Carvalho de Rezende(5)*

1 Universidade Federal de Lavras (UFLA), Lavras, MG, Brasil.

E-mail: anandasbacelar@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4554-0548>

2 Universidade Federal de Lavras (UFLA), Lavras, MG, Brasil.

E-mail: alycecardosoc@yahoo.com.br | ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6903-9542>

3 Universidade Federal de Lavras (UFLA), Lavras, MG, Brasil.

E-mail: lauriene.tsantos@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8281-9057>

4 Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, SP, Brasil.

E-mail: thaisapinheiro35@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8360-8649>

5 Universidade Federal de Lavras (UFLA), Lavras, MG, Brasil.

E-mail: rezendedc@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1277-724X>

Revista de Administração IMED, Passo Fundo, vol. 11, n. 1, p. 1-23, janeiro-junho, 2021 - ISSN 2237-7956

[Recebido: novembro 05, 2020; Aprovado: dezembro 25, 2020; Publicado: dezembro 21, 2021]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2021.v11i1.4364>

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

Editora-chefe: Giana de Vargas Mores

Editor Técnico: Wanduir R. Sausen

Como citar este artigo / How to cite item: [clique aqui/click here!](#)

Resumo

A atuação feminina no mercado de trabalho tem sido limitada por construções sociais. Sob tal perspectiva, o estudo teve como objetivo compreender os desafios enfrentados pelas mulheres na área de Tecnologia da Informação. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual foram efetuadas dezenove entrevistas, a partir de um roteiro semiestruturado, procedendo com análise de conteúdo. As principais adversidades relatadas foram: falta de representatividade e de reconhecimento das opiniões femininas, dificuldade de interação com os colegas, assédio e preconceito. Ademais, foi identificada uma valorização dos 'atributos' considerados naturalmente femininos. O estudo contribui para a compreensão das relações de gênero que se estabelecem em um ambiente laboral masculinizado, bem como as estratégias e resistências demonstradas pelas mulheres para imergir nesse contexto.

Palavras-chave: Carreira, Mulher, Gênero, Trabalho, Tecnologia da informação

Abstract

The female performance in the job market has been limited by social constructions. From this perspective, the study aimed to understand the challenges faced by women in the area of Information Technology. For this, a qualitative research was carried out with 19 interviews, based on a semi-structured script, proceeding with content analysis. The main adversities reported were: lack of representation and recognition of female opinions, difficulty interacting with colleagues, harassment and prejudice. In addition, an appreciation of the 'attributes' considered naturally feminine was identified. The study contributes to the understanding of gender relations that are established in a masculine work environment, as well as the strategies and resistance shown by women to immerse themselves in this context.

Keywords: Career, Woman, Gender, Work, Information technology

1 Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela ocorrência da primeira e da segunda guerras mundiais, quando os homens eram convocados para servir seu país. As mulheres, por sua vez, viram-se diante da necessidade de assumirem os negócios de família e cargos que eram destinados aos homens (Assis & Medeiros, 2016). Conseqüentemente, as mulheres entraram progressivamente no mercado de trabalho, acompanhando o crescimento econômico ocorrido nos países capitalistas desenvolvidos. Embora nos anos 1960 e 1970, o trabalho feminino era visto apenas como complemento da renda familiar (Assis & Medeiros, 2016). Essa visão mudou ao longo dos anos e, de acordo com Sousa e Melo (2009), após a globalização, a diversidade de gênero impôs na constituição da força de trabalho. Aqui, gênero não se restringe às construções de masculinidades e feminilidades, mas abrange outras identidades de gênero que podem ser percebidas na sociedade.

As mudanças no cenário social e econômico, com as revoluções culturais e a proeminência do movimento feminista no século XX, novas configurações e parâmetros surgiram: a dicotomia entre espaços público e privado e o modelo homem provedor e mulher cuidadora passaram a ser questionados (Sousa & Guedes, 2016). Nesse processo, os estereótipos que posicionam homens em áreas de atuação profissional específicas e limitam a inserção das mulheres em espaços majoritariamente masculinos tendem a ser contestados. Para Sousa e Guedes (2016), as relações sociais assimétricas entre os sexos podem ser consideradas fator principal da divisão sexual do trabalho, que configurou um modelo de homens associados ao trabalho na esfera pública e mulheres ao trabalho relacionado ao cuidado. Nesse processo de reestruturação socioeconômico e cultural, ainda há uma associação das mulheres ao trabalho doméstico.

Para Hirata (2014), uma das razões da desvalorização do trabalho relacionado ao cuidado, amparada pelas teorias feministas, é o trabalho doméstico gratuito realizado por elas ao longo da história. De acordo com o Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), dentre as mais de 6,2 milhões de pessoas empregadas como trabalhadores domésticos remunerados, 4,5 milhões são mulheres, representando 94,1% do total. O mesmo acontece na área de cuidado de pessoas, principalmente quando se trata da ocupação de babá, em que 96,4% são mulheres. Assim, é possível dizer que “os papéis sociais vistos como femininos ou masculinos ainda influenciam as escolhas de profissões e as desigualdades salariais” (IBGE, 2019, p. 23).

Destaca-se que essas diferentes visões entre as atribuições conferidas ao gênero não são, de acordo com Assis e Medeiros (2016), inerentes ao organismo ou estrutura física de cada sexo, são construídas através do meio em que estas pessoas estão inseridas, meio que cria e estabelece os estereótipos. Medeiros e Borges (2014) corroboram ao apontarem que apenas as características físicas não são evidências conclusivas quando se explica o comportamento de homens e mulheres.

Dessa forma, o ambiente de trabalho também se configura como um meio que cria a distinção na forma que homens e mulheres são tratados (Assis & Medeiros, 2016). Um dos setores em que se pode verificar uma predominância masculina é o setor de Tecnologia da Informação (TI), ainda que este setor demonstre um avanço da participação feminina (Softex, 2019; Sousa & Melo, 2009).

Tendo em vista os estereótipos social e historicamente construídos relacionados ao gênero, há de se questionar como as mulheres desenvolvem seu trabalho em um ambiente predominantemente masculino. Maia (2016) apresenta a falta de representação feminina no setor de TI como um fator que colabora para a perpetuação de uma percepção estereotipada das mulheres nos ambientes de trabalho. Além disso, os empecilhos relacionados ao progresso feminino nessa carreira estão presentes no cotidiano do trabalho, sob a forma de separação e hierarquização da divisão sexual do trabalho (Maia, 2016).

Tendo em vista que a área de Tecnologia da Informação é predominantemente masculina e que há desafios enfrentados pelas mulheres, nota-se necessidade e relevância em se compreender este ambiente pela perspectiva feminina, buscando um melhor entendimento de como as situações vivenciadas por elas impactam na vida profissional. Dado o contexto de pesquisa apresentado, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: como as mulheres que atuam na área de Tecnologia da Informação lidam com os desafios no trabalho em um ambiente masculinizado?

Para responder ao problema apresentado, este trabalho possui como objetivo compreender os desafios enfrentados pelas profissionais do sexo feminino na área de Tecnologia da Informação (TI). Para atingir o objetivo proposto, buscou-se analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área de TI; e reconhecer se, na percepção dessas mulheres, existem características que facilitem ou dificultem sua adaptação e aceitação no ambiente de trabalho.

Justifica-se a realização dessa pesquisa, uma vez que se pretende contribuir com as discussões e com o estado da arte, acerca dos desafios enfrentados por mulheres em um ambiente de trabalho de predomínio masculino. Entende-se que os desafios enfrentados neste setor podem ser encontrados em outros ambientes de trabalho, quando se considera que esses contextos reproduzem formas da sociedade como um todo.

2 Referencial teórico

2.1 Gênero e construcionismo social

A abordagem social construcionista emergiu em meados da década de 1970, como uma crítica à psicologia social modernista. Posteriormente, esse movimento obteve reforço teórico de outros movimentos intelectuais, dentre eles, o feminismo e o

pós-estruturalismo (Castañon, 2004). Desde então, a revisão dos conceitos filosóficos do construcionismo social se apresenta no debate e nas práticas de pesquisadores da área de Administração (Borges, Brito, Brito, & Enoque, 2016), principalmente nos estudos organizacionais. Embora não haja um consenso na classificação dessa corrente como um movimento, uma posição, uma teoria ou orientação teórica, compreende-se construcionismo social como “uma crença de que ao invés de descobrir uma realidade objetiva e independente, o ser humano constrói o conhecimento através de suas interações sociais” (Castañon, 2004, p. 72).

A ideia de construção social da realidade relaciona-se à recursividade presente nas relações que se estabelecem entre indivíduo e sociedade por meio de práticas cotidianas. Referente a esse processo de construção do mundo social, Berger e Luckmann (2011) consideram a existência de estágios, em que a exteriorização e objetivação constituem momentos em um processo dialético contínuo, assim como a interiorização, que representa o momento em que o mundo social objetivado é reintroduzido na consciência dos sujeitos, no curso da socialização.

Vale ressaltar que a concepção de estágios não está associada a etapas delimitadas e sequenciadas temporalmente, mas a uma relação difusa e recursiva entre os momentos, que ocorrem simultaneamente. A relação dialética no processo de construção social considera que, ao mesmo tempo em que as pessoas podem ser consideradas produtos de uma ordem social, elas também têm a capacidade de construir significados que impactam o contexto em que estão inseridas (Borges et al., 2016).

No curso do processo de construção do mundo social são estabelecidas as socializações primárias e secundárias. A ideia de interiorização de pressupostos através das relações sociais foi proposta por Peter Berger e Thomas Luckmann. As primeiras socializações ocorrem enquanto os sujeitos são crianças e consistem na abstração progressiva de papéis e atitudes (Berger & Luckmann, 2011). Os autores consideram que a linguagem, nesse percurso construtivo, representa um instrumento de socialização, pois é a partir dos discursos que são exteriorizadas as realidades objetivadas, que serão interiorizadas posteriormente.

A socialização secundária consiste na apropriação das instituições, bem como a “aquisição do conhecimento de funções específicas, funções direta ou indiretamente com raízes na divisão do trabalho” (Berger & Luckmann, 2011, p. 179). Tais funções representam interpretações e condutas de rotina que são interiorizadas. Em suma, a sociedade passa a ser considerada como uma produção e reprodução de concepções institucionalizadas, que são apreendidas pelos indivíduos por meio das socializações (Borges et al., 2016).

O construcionismo social surge como uma abordagem que pode auxiliar na compreensão das relações de gênero e, conseqüentemente, possibilita a desmistificação da visão essencialista que polariza e rotula os sexos feminino e masculino. Desse modo,

sugere-se que as assimetrias comportamentais de gênero estão enraizadas no contexto sócio-histórico e não necessariamente na biologia dos sexos (Gomes, Lima, & Cappelle, 2015). Essa perspectiva permite que sejam questionados os papéis sociais de homens e mulheres e o porquê das discrepâncias que se apresentam no mercado de trabalho.

Nesse sentido, conceber que há diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres é prudente para que se compreenda que, embora essas distinções sejam nítidas, são insuficientes para explicar as consequências sociais que elas desencadeiam. Essa perspectiva é reiterada por Berger e Luckmann (2011), quando propõem que a ordem social não é dada biologicamente, nem derivada de elementos biológicos em suas manifestações empíricas. Em suma, “a distinção do gênero corresponde às noções de masculinidade e feminilidade socialmente construídas, e o sexo às diferenças biológicas entre homens e mulheres” (Liberato & Andrade, 2018, p. 1). É importante ressaltar que a construção da masculinidade foi sustentada socialmente em contextos específicos, dentre eles, as organizações (Eccel & Grisci, 2011), dissocia-se do sexo masculino, assim como as características natas associadas à maternidade se relacionam ao sexo feminino.

A construção social de gênero relaciona-se ao surgimento das teorias feministas que buscaram romper com a ideia de subalternidade das mulheres em relação aos homens. Por volta das décadas de 1960 e 1970, manifestaram-se as primeiras projeções do que seria o movimento feminista, nesse primeiro momento, na “igualdade de direitos civis, políticos e educativos” (Gomes, Teixeira, & Piau, 2016, p. 154). O cerne do movimento nesse período era o rompimento com as desigualdades de direitos, principalmente o direito ao voto, e com a subordinação e discriminação da mulher, impostas pelo patriarcado, que era expresso no âmbito familiar, estendido à dimensão político-social (Dias, 2014).

Gradativamente, passou-se a buscar igualdade de direitos por meio de conquistas sociais e legais. Essa fase enfatiza o questionamento do preconceito e da discriminação, porém, não questiona a reprodução do sexismo e a multiplicidade dos papéis. A abordagem socioestrutural surgiu na terceira fase do feminismo, com a devida concentração na “análise das diferenças, da alteridade, da diversidade e da produção discursiva da subjetividade (. . .)” (Gomes et al., 2016, p. 155), considerando que as significações são construídas por discursos.

A geração, que representa a atual discussão de gênero, desloca o campo de estudo das mulheres, até então focalizadas nas fases anteriores, e dos sexos, para o campo de estudo das relações de gênero. Em suma, a perspectiva da primeira fase apresenta uma visão dualista ao reivindicar igualdade e prende-se à obsoleta polarização de mulheres e homens, enquanto a segunda geração ressalta a construção social e subordinada das mulheres. Na terceira fase, a ótica pós-moderna foca a construção das relações sociais de gênero.

Compreender a evolução dos estudos que abordam a divisão de sexos, com foco na distinção entre homens e mulheres, para os estudos das relações de gênero

que foram socialmente construídas perpassa o rompimento com os pressupostos essencialistas e biologicamente definidos. Nesse sentido, a teoria construcionista social desloca o foco da pessoa para o domínio social ao questionar tais concepções (Nogueira, 2001).

2.2 Mulheres no setor de Tecnologia da Informação

Os estereótipos masculinos e femininos são construídos desde a infância por intermédio da socialização familiar, em que há a construção de habilidades diferenciadas por sexo, que, por sua vez, desenvolvem diferentes tipos de características, que conduzem à aceitação de papéis sociais e profissionais (Rapkiewicz, 1998). Internalizada pelos indivíduos, a cultura de diferenças de gênero resultam em uma construção da sua experiência de identidade. Essas supostas diferenças são utilizadas pelos indivíduos para racionalizar poderes e divisões de funções, seja no âmbito doméstico ou no mercado de trabalho (Amaral, Emer, Bim, & Gonçalves, 2017).

Considerando que os estereótipos masculinos e femininos são construídos socialmente, as desigualdades relacionadas ao conhecimento que é identificada entre os sexos também são construídas ao longo do tempo, primeiramente no ambiente familiar e posteriormente na escola (Amaral et al., 2017). A escola deveria reduzir os estereótipos que reforçam os papéis de homens e mulheres, porém, é observado o inverso: um reforço desses estereótipos (Rapkiewicz, 1998). Amaral et al. (2017) apontam um tipo de separação entre “coisas de meninos” e “coisas de meninas” dentro da escola. Assim, de acordo com Olinto (2011), há dois tipos de mecanismos que descrevem as barreiras enfrentadas pelas mulheres: a segregação horizontal e a segregação vertical.

Segundo Olinto (2011), através da segregação horizontal, as mulheres são levadas a realizar escolhas distintas e opostas daquelas realizadas pelos homens; através da influência da família e da escola, as meninas se consideram mais preparadas para o exercício de determinadas atividades e formulam estratégias que consideram - ou são levadas a considerar - que são mais pertinentes a elas. Na segregação vertical, que é um mecanismo considerado mais sutil, faz com que as mulheres permaneçam em posições de subordinação, sem progredir em suas carreiras profissionais. Para a autora, esses dois mecanismos podem explicar porque há a exclusão de mulheres em algumas ocupações e a dificuldade de ocupar posições de destaque em uma hierarquia organizacional.

Além disso, as ocupações femininas acabam por apresentar um valor econômico menor, quando relacionado ao mercado de trabalho, e um menor valor social. Assim, o trabalho do homem possui uma valorização econômica, cultural e simbólica (Resende & Quirino, 2017). Para Salles, Herbelato e Macedo (2013), as mulheres assumem um papel passivo, enquanto homens possuem voz ativa em um discurso de dominação

até mesmo em um contexto que vislumbra promover o empoderamento da mulher e a igualdade de gênero.

Esse aparato social gera impacto no mercado de trabalho, principalmente em áreas de atuação predominantemente masculina, é o caso do setor de Tecnologia da Informação. Ainda que na atualidade seja possível perceber uma reestruturação da organização do trabalho, houve mudanças relacionadas às mulheres e uma crescente representação das mesmas no setor de alta tecnologia (Jonathan, 2003), há uma diferença entre o número de homens e mulheres que cursam graduação na área de TI, o que influencia diretamente no número de mulheres que ocupam cargos nessa área dentro das empresas (Teixeira & Posser, 2016).

Segundo dados da Softex (2019), que realizou análises a partir dos dados disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), base de dados cedida pelo Ministério do Trabalho, no ano de 2007, as mulheres ocupavam 24,05% dos postos de trabalho em TI e os homens 75,95%. Em 2017, o número de mulheres era 40.492, quase o dobro do que havia em 2007, quando o número era 21.253. Porém, a quantidade de homens apresentou um aumento maior, de 144%, passando de 67.106 para 163.685. Esse crescimento entre homens e mulheres fez com a participação das mulheres no mercado de TI diminuísse, passando para 19,83%, contra 80,17% de homens (Softex, 2019).

Dessa forma, é possível corroborar ao que é apresentado por Jonathan (2003), considerando que quantitativamente o número de mulheres que atuam no mercado de TI aumentou e representa um dado significativo quando analisado isoladamente. No entanto, esse aumento não é tão expressivo se comparado ao aumento dos homens nesse setor no mesmo período. A representatividade das mulheres nesse mercado diminuiu em dez anos, o que não condiz com os avanços alcançados por elas mulheres. Como apontado por Olinto (2011), desde meados do século XX, houve um aumento da participação de mulheres em carreiras relacionadas à ciência e tecnologia, com conquistas expressivas.

Uma possível relação com esse declínio da representatividade de mulheres no mercado de TI pode estar relacionado com a baixa entrada das mulheres em cursos dessa área de conhecimento, em que foi percebida uma queda no ingresso de minorias sociais como um todo, o que inclui as mulheres (Amaral et al., 2017). Como bem destacado por Rapkiewickz (1998), as desvantagens acumuladas ao longo do processo de socialização das mulheres produziram diferenças que são reproduzidas e até mesmo acentuadas no mercado de trabalho.

Para Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020, p. 758), as “relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas” manifestam-se em restrições à liberdade das mulheres a partir de alguns contextos de análise, a exemplo: as configurações familiares, as expectativas relacionadas ao cuidado e à maternidade, a baixa

representatividade das mulheres em cargos de poder e o teto de vidro organizacional. Todos esses fatores contribuem para compreender limitações de atuação profissional das mulheres.

Em contrapartida, conforme Galvane, Salvaro e Moraes (2015, p. 305-306), habilidades que se baseiam em uma ‘essência feminina’ construída social e historicamente “podem ser utilizadas como forma de legitimar a participação das mulheres em espaços tradicionalmente masculinos”. Em áreas em que há uma predominância masculina, é possível dizer que mulheres buscam estratégias de sobrevivência e resistência, para que consigam permanecer nesse mercado, além de apresentar uma atitude mais participativa, trazendo experiências para agregar nas suas atividades (Resende & Quirino, 2017).

3 Método

O presente estudo caracteriza-se por ser uma pesquisa qualitativa. Devido ao objetivo de compreender os desafios enfrentados pelas mulheres que atuam no ramo de Tecnologia da Informação, entende-se que essa é a abordagem mais adequada. Neste sentido, utilizou-se a entrevista com roteiro semiestruturado e, como técnica de análise dos dados, optou-se pela análise de conteúdo (Bardin, 2011). Na visão de Fraser e Godim (2004), a entrevista realizada de forma individual é indicada quando se pretende conhecer os significados e a visão de determinada pessoa sobre um determinado fenômeno de forma mais profunda.

O roteiro de entrevista foi construído para estimular a fala das entrevistadas, de modo que as perguntas deixassem margem para que elas explicitassem suas vivências e percepções, além de permitir que relatassem ocorridos no desenvolvimento do percurso entre a escolha da área da TI e a atuação no campo. Para tanto, o roteiro contou com perguntas que buscavam conhecer o perfil das entrevistadas, além de apresentar questões que abordavam os temas: (1) motivação para trabalhar com TI, considerando as influências de suas socializações no processo de escolha da área; (2) atributos considerados fundamentais para trabalhar com TI, a fim de abordar as características essencialmente definidas como femininas ou masculinas; (3) facilidades ou dificuldades encontradas por ser mulher; (4) a ocorrência, desde o primeiro contato com a área (processo de escolha do curso, graduação, processos seletivos e atuação efetiva no mercado de trabalho) de algum tipo de desrespeito, preconceito ou assédio.

Participaram da pesquisa um total de dezenove respondentes. As entrevistas foram realizadas com mulheres brasileiras que atuam na área de Sistemas de Informação. As pesquisadoras optaram por não informar as cidades por questões de segurança quanto às informações fornecidas pelas respondentes. No Quadro 1 é apresentada a caracterização das entrevistadas a partir da idade e ocupação de cada uma delas.

Quadro 1. Caracterização das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Ocupação
Entrevistada 1	23 anos	Gerente de Marketing
Entrevistada 2	43 anos	Professora Universitária
Entrevistada 3	24 anos	Analista de Sistemas
Entrevistada 4	26 anos	Gerente de Projetos
Entrevistada 5	24 anos	Analista de Requisitos
Entrevistada 6	28 anos	Desenvolvedora - Pleno
Entrevistada 7	24 anos	Analista de Requisitos
Entrevistada 8	27 anos	Analista de Negócios
Entrevistada 9	27 anos	Desenvolvedora front-end
Entrevistada 10	25 anos	Analista de Qualidade
Entrevistada 11	23 anos	Analista de Sistemas
Entrevistada 12	37 anos	Gerente de Projetos
Entrevistada 13	25 anos	Desenvolvedora front-end
Entrevistada 14	24 anos	Pesquisadora (Mestranda)
Entrevistada 15	22 anos	Analista de Sistemas
Entrevistada 16	26 anos	Analista de Negócios
Entrevistada 17	22 anos	Analista de Qualidade
Entrevistada 18	22 anos	Analista de Produtos
Entrevistada 19	22 anos	Analista de Sistemas/Qualidade

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Para alcançar as entrevistadas, utilizou-se o método bola de neve, que consiste em “uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência” (Vinuto, 2014, p. 3). De acordo com o autor, inicia-se com documentos ou informantes-chave, com o intuito de localizar pessoas que correspondam com os sujeitos necessários para a pesquisa. A partir do primeiro contato, as pessoas indicadas indicam novos contatos a partir de sua rede social, e assim sucessivamente. Nessa linha, em um dado momento o quadro de entrevistados se torna saturado de duas formas: ou não há novos nomes a serem oferecidos ou as pessoas encontradas não apresentam novas informações para o estudo (Vinuto, 2014).

Dessa forma, iniciou-se com uma mulher participante da pesquisa e, a partir dela, seguiram-se as indicações. O ponto de saturação do presente estudo foi alcançado pela segunda forma apresentada por Vinuto (2014), quando foi observado que as respostas obtidas para cada pergunta não acrescentam mais informações para que se pudesse compreender o fenômeno estudado.

A análise dos dados se deu através da análise de conteúdo apresentada por Bardin (2011), dividida em três etapas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Na pré-análise, realizou-se a transcrição das entrevistas realizadas e, posteriormente, a leitura flutuante para identificar pontos mais relevantes e que se assemelhassem entre as entrevistas.

Na fase de exploração do material, realizou-se a criação de categorias de análise, a saber: dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área de TI e características que facilitam ou dificultam a adaptação no ambiente de trabalho. A partir dessas duas categorias, efetuou-se novamente a leitura das entrevistas, buscando trechos que correspondessem às categorias criadas. Após a leitura das entrevistas, emergiram outras categorias, a saber: falta de voz, falta de representatividade, desrespeito, prova de competência, falta de confiança, falta de reconhecimento e preconceito.

Por fim, na fase de tratamento dos resultados e interpretação, foram realizadas inferências a partir dos relatos obtidos e da teoria estudada, buscando pontos de convergência ou divergência entre eles. As inferências e interpretações foram realizadas com o intuito de responder ao objetivo proposto.

4 Resultados e discussão

O desenvolvimento profissional das mulheres inicia na escolha da área de atuação. Desde a entrada no curso de Tecnologia da Informação, elas demonstram ter que lidar com uma série de adversidades que se desencadeiam em um ambiente socialmente construído, como um espaço masculino.

A construção social que masculiniza a área de TI engloba o conceito de segregação vertical e horizontal proposta por Olinto (2011), que também foi identificada nos estudos de Liberato e Andrade (2018). Para os autores, a segregação horizontal e vertical separa homens e mulheres em nichos acadêmicos e pode limitar a progressão da mulher na Ciência (Liberato & Andrade, 2018), assim como limita a atuação das mulheres na Tecnologia da Informação. Nesse sentido, a presença majoritária masculina na sala de aula e no ambiente de trabalho representa a primeira dificuldade relatada pelas mulheres, conforme apontado nas falas:

Eu acho que é o ambiente, é o que mais prejudica e é o que mais intimida também quando você vai começar a estudar TI. (. . .) Ah, quando você entra na faculdade, não tem nenhuma mulher na sua sala e, aí tipo, muitas pessoas desistem de estudar e de empregar na área ou de ir para programação assim, vai para as gerenciais, porque é difícil você se enxergar no meio (E3).

Ainda é um ambiente muito machista, né? Então, existe muito preconceito por ser mulher, por estar ingressando nessa área. Nem sempre é muito bem-vindo. (. . .) desde a graduação, quando a gente entra em sala de aula, já é um mundo muito mais masculino, né? São muito mais homens que estão estudando do que mulheres e, às vezes, não diretamente, mas já tem questão cultural embutida né? (E5).

O contexto marcado pela presença masculina inibe a atuação feminina, conforme foi evidenciado pelas entrevistadas E3 e E5, ao relatarem a dificuldade de prosseguir com o curso devido à intimidação e ao preconceito que provêm do ambiente masculinizado. Ao se sentirem intimidadas e vítimas de preconceito, desde a graduação na área de TI, as mulheres demonstraram ser persistentes ao ultrapassar tais barreiras, finalizar o curso e ocupar cargos na área posteriormente.

A falta de representatividade feminina na área de TI foi relatada, de algum modo, por quatorze das dezenove entrevistadas. Consoante com tal achado, Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020, p. 765) apontam como um dos pontos de imobilidade e limitações profissionais construídos a partir de “relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas”, a baixa representatividade de mulheres em cargos de poder.

Não obstante, a caracterização do ambiente como tóxico e de difícil adaptação associa-se, no âmbito estudado, a uma polarização de gênero que relaciona homens às posições hierárquicas mais favorecidas e as mulheres aos domínios relacionados ao *care* (Hirata, 2014). As falas a seguir traduzem tanto a classificação do setor como um ambiente representado por homens, quanto a dificuldade das mulheres em imergir nesse âmbito.

Porque é um ambiente que tem muito homem, aí não é um ambiente, às vezes, muito fácil de lidar. Quando eu comecei a trabalhar onde eu trabalho hoje, a minha turma era só homem e eu era a única menina, então o começo foi difícil a adaptação (E12).

A gente deve ter umas cinco ou seis desenvolvedoras femininas e uns 70 masculinos. A discrepância é muito alta (E11).

Mas eu acho que é mais pelo ambiente em si, porque é um ambiente tóxico. Então, eu vejo que têm muitas meninas que trabalham lá com a gente também que, muitas vezes, se sentem muito presas assim, sabe? Que tem que ficar de fone de ouvido alto o dia inteiro, porque não dá para ficar escutando (E3).

Algumas entrevistadas demonstram problemas nas interações com os colegas de trabalho devido ao contexto masculinizado da TI. Como em Eccel e Grisci (2011), os homens reproduzem relações de poder e hierarquizados que constituem diversas formas de “viver como homem”. No contexto estudado, o ambiente majoritariamente ocupado por homens gera, para algumas entrevistadas, constrangimentos e sentimento de não pertencimento por parte das mulheres. Nesse sentido, as falas explicitam a polarização de homens e mulheres, representada, no caso da pesquisa, pelos grupos coesos formados que marginalizam as mulheres ou, de modo mais brando, pelas interações que eles estabelecem entre si.

Ah, é um ambiente muito machista, né? (. . .) Ah, os meninos têm um grupo no Whatsapp só deles, que eles falam as bobadeiras deles lá. Os meninos têm o futebol deles de toda quarta-feira que eles se reúnem. E acaba que a gente não entra nesse meio por ‘n’ motivos, por assuntos. Isso eu acho que dificulta um pouco no dia a dia, porque você não consegue ter o grau de (. . .) você não consegue conversar com eles assim, por exemplo, de pessoas mais próximas. (. . .) Eu acho que isso no dia a dia dificulta muito, muito mesmo (E8).

Assim, às vezes, eu acho que eu não me encaixo. Quando eu participo de alguma coisa, de um *happy hour* ou coisa assim, eu me sinto totalmente deslocada, eu me sinto como se eu não fizesse parte daquele meio, sabe? E aí, eu prefiro evitar para não ficar mal (E16).

A falta de representatividade feminina em ambientes dominados por homens foi social e historicamente construída. Desse modo, a conquista das mulheres por espaço no mercado de trabalho consiste na luta pela participação em áreas de atuação que ainda são permeadas por discursos machistas. No contexto do estudo, as entrevistadas revelaram ter dificuldade em expressar opiniões e demonstrar conhecimento nas reuniões porque sentiam não haver reconhecimento ou credibilidade das suas falas por serem mulheres, conforme demonstrado na fala da E15: “então, a gente acaba tendo uma dificuldade de propor alguma opinião, pelo fato de ser mulher (. . .)”. Em um contexto semelhante, de processos decisórios, Heberle, Salles e Macedo (2013) analisaram o papel passivo que as mulheres assumem, oposto a um ator masculinizado, dotado de uma voz que exprime suas ideias e é considerado agente que possui capacidade de resolver determinado problema.

Argumenta-se que a falta de atenção ou legitimidade que é atribuída às falas das mulheres ocorre pelo fato de que, por estarem em um ambiente masculinizado, há uma restrição de atuação feminina, em que não há espaço para a manifestação de ideias e posicionamentos. Esse tipo de limitação do lugar de fala de mulheres já foi identificado por Koc-Michalska et al. (2019), denominado *mainsplaining*. Koc-Michalska et al. (2019) definem o termo como um momento na comunicação em que um homem com menos conhecimento explica fatos ou ideias para uma mulher, como se ela não soubesse, por ter mais conhecimento que o homem no assunto. Outro fenômeno que se aproxima do *mainsplaining* é o *maninterrupting*, que consiste na interrupção contínua da fala de uma mulher por um homem, porque ele desacredita dos argumentos dela ou acredita ter mais conhecimento (Och, 2019). Desse modo, a voz feminina tem pouca atenção, porque se presume que a mulher tem pouco conhecimento, conforme foi identificado nos relatos.

Às vezes as pessoas não falam diretamente, mas existe um certo receio de ouvir uma opinião feminina sobre determinados assuntos ali, voltados para o serviço, por ser mulher, por achar que não tem tanto conhecimento, que não tem tanto poder para falar sobre o assunto. (. . .) Você dá sua opinião, mas sempre ela tem que ser validada por alguma outra pessoa que, geralmente, é um homem, nesse caso (E5).

A partir das falas, pode-se observar a falta de espaço, reconhecimento e credibilidade que as mulheres demonstram ter que lidar no ambiente de trabalho. Relacionado à falta de voz, assim como em Heberle et al. (2013), foi identificada a exclusão do ator social “mulher” nas ações, atribuindo-se a elas o papel de ator social sem voz. Ao exporem suas opiniões, as mulheres apontam que, tanto para serem mais ouvidas quanto para obterem reconhecimento, precisam mostrar que dominam o assunto, ou até mesmo, superioridade em relação aos colegas homens, como é exposto na fala da E17: “eu acho que eu tenho dificuldade em ser ouvida (. . .), eu recebo *feedbacks* bons, eu sou valorizada, só que assim, eu sinto que para ser ouvida, para minha opinião ser levada em conta, eu tenho que fazer um esforço muito maior”.

Esse posicionamento das mulheres associa-se à tentativa de resistir ao contexto opressor e de buscar legitimidade no ambiente. Embora afirme que há valorização do seu trabalho, a E17 demonstra que, mesmo com esse reconhecimento, suas opiniões não são facilmente aceitas em reuniões. Dessa forma, as falas demonstram que, de modo geral, as entrevistadas precisam despender de maiores esforços para serem reconhecidas ou terem suas opiniões validadas nos processos decisórios.

Por exemplo, em ser ouvida às vezes, em ter minha opinião ouvida, em reuniões que só têm homens. É mais nesse sentido (E4).

Talvez a gente, em algumas ocasiões, pode se sentir um pouco com uma voz mais fraca, né? Por estar rodeada de homens e ter menos presença de mulher (E18).

Então, não basta falar que eu sou programadora e que eu programo. Eu tenho que mostrar que eu programo e que eu manjo muito, porque só eu falar não basta (. . .), a gente precisa ficar provando tantas vezes (. . .), porque se você estiver no mesmo nível do cara, você não vai ser respeitada (E1).

Para a gente provar que consegue fazer computação, a gente tem que ser muito boa mesmo para se sobressair e se tornar bem mais forte para poder dar um grito e falar ‘eu consigo fazer melhor do que eles’, chegar e fazer (E13).

A necessidade de demonstrar superioridade por parte das mulheres relaciona-se, em uma percepção feminina, à necessidade de autoafirmação delas no ambiente de trabalho. Não obstante, a visão essencialista relaciona-se à estereotipagem de características naturalmente femininas ou masculinas, considerando que mulheres não seriam naturalmente competentes para realizar determinada atividade, tendo que demonstrar capacidade para executar ou até mesmo excepcionalidade para se destacar. Essa visão essencialista é criticada, em uma perspectiva social construcionista, porque as atitudes e comportamentos das mulheres representam expectativas construídas socialmente, não inatas.

Em outras palavras, as mulheres, no contexto da TI, precisariam demonstrar competência superior à dos homens, porque há uma expectativa social de que esse tipo de serviço é mais bem executado pelo sexo masculino. Essa perspectiva é reforçada por Galvane et al. (2015), ao afirmarem que existem atividades classificadas historicamente como femininas ou masculinas, marcadas por características específicas e atribuídas, muitas vezes, a partir de habilidades consideradas inatas, reiterando uma visão essencialista de que homens nasceram para determinadas funções enquanto mulheres nasceram para outras. Nesse sentido, as falas demonstram a construção social que direciona comportamentos e a escolha de áreas de interesse, como o caso da TI.

Eu e as minhas colegas de trabalho, a gente bebe, a gente sai, a gente vai para balada, entendeu? (. . .) eu escuto muito comentário assim: ‘aquela lá é cachaceira, bebe e tal. Só vamos chamar fulana para ir porque vai ter bebida e tal e fulana tem que beber’. E outra, é normal beber, mas ‘mulher não pode’ (E17).

Até o fato de você usar rosa no trabalho, as pessoas começam a te discriminar de alguma forma. Então, você tem que ser dos meninos, do grupo dos meninos, que joga videogame, que fala de coisas *nerds* (E3).

A gente tem mais dificuldade por não ter contato (. . .). São raras as meninas que têm (. . .), que realmente são motivadas né, que são incentivadas a jogar videogame, mexer no computador. E aí quando elas chegam na graduação, elas têm um pouco mais de dificuldade do que os meninos que já estão ali naquele meio, mas por já serem incentivados desde pequenos (E8).

Em suma, as socializações que se estabelecem antes da escolha pela área de atuação profissional direcionam meninos e meninas a optarem por profissões socialmente construídas como femininas ou masculinas. O rompimento com essa expectativa social resulta em conflitos e dificuldades, como é o caso da atuação feminina em TI. Nos achados de Hayashi et al. (2007), as questões culturais

influenciam a escolha das áreas de atuação das meninas, que optam, majoritariamente, por áreas que exigem menos habilidades com números.

Paralelamente, Amaral et al. (2017) afirmam que as mulheres não são socialmente impulsionadas tanto quanto os homens, a realizar atividades científicas e computacionais. As mulheres são direcionadas a atuarem em determinadas áreas e, quando escolhem profissões consideradas naturalmente masculinas, encontram dificuldades, conforme é explicitado nas falas das entrevistadas.

(. . .) eu já tive algumas dificuldades na hora de mudar de emprego, já percebi entrevistador que às vezes pergunta tipo ‘ah, mas você é mulher, porque você resolveu entrar nessa área?’ Eu acho que só de perguntar uma coisa desse tipo já é um pouco de discriminação, entendeu? (E6).

Eu cheguei numa entrevista de emprego, era uma empresa que só tinha homem não tinha nenhuma mulher. E quando os profissionais fizeram a entrevista, eles perguntaram se era aquilo que eu realmente queria, né? E eu perguntei porque, né? Aí eles falaram ‘é porque aqui só tem homem e aqui a gente é totalmente liberal’. (. . .) os homens olhavam com cara de deboche e faziam coisas que não eram necessárias, sabe? (. . .) (E11).

(. . .) se tiver dois projetos. Tipo assim, um mais importante e um menos importante. Com certeza, pelo menos onde eu trabalho, o menos importante vai ficar com a mulher e o mais importante vai ficar com o homem. Falta um pouco de confiança, sabe? (E7).

Nas falas, as dificuldades relatadas incluem o preconceito masculino em relação à motivação da escolha pela TI, o desrespeito e a falta de credibilidade atribuída às mulheres. Consideradas como parte do processo de adaptação das mulheres, essas práticas são naturalizadas por serem realizadas em ambientes masculinos e, legitimadas socialmente, por serem parte de um processo histórico de dominação masculina.

No meu primeiro emprego, o cara que trabalhava comigo, ele gostava de humilhar assim, sabe? Eu e a outra menina que trabalhava lá. Assim, por a gente ser mulher, sabe? E, tipo assim, com brincadeiras assim ‘ah, mulher não sabe mesmo’, brincadeiras desse tipo. E foi um dos motivos de eu ter saído de lá (E7).

Nos trechos selecionados, as entrevistadas destacam o uso do poder para subordinar ou intimidar as mulheres no desenvolvimento de suas atividades. Desse modo, argumenta-se que esses conflitos são reflexos do processo sócio-histórico de

subjugação feminina e que existe um movimento dessas mulheres para romper com essas representações opressivas.

É nesse contexto que as falas das entrevistadas demonstram que elas percebem as expectativas sociais que permeiam o 'ser mulher' e tentam, de algum modo, articular estratégias para lidar com crenças e preconceitos provenientes do imaginário social. Em consonância com os achados de Fraga, Antunes e Rocha-de-Oliveira (2020), considera-se que a composição de um ou uma profissional formula-se, em parte, por padrões pautados no 'ser homem' ou 'ser mulher' de acordo com a situação. Desse modo, o fato de ser mulher pode representar uma vantagem em determinado momento, embora a sua atuação esteja carregada de estereótipos e desvantagens (Fraga et al., 2020)

De modo geral, algumas características foram consideradas essenciais para enfrentar as dificuldades encontradas no cenário da TI. Dentre elas, destacam-se, a partir da fala das entrevistadas: paciência, raciocínio lógico, determinação/resiliência, curiosidade/capacidade de atualização, facilidade em lidar com pessoas/comunicação, capacidade de resolver problemas e organização. Algumas dessas características relacionam-se à demanda cotidiana de qualquer trabalho. No entanto, o que se deve focar aqui são as articulações femininas específicas para lidar com o contexto masculinizado. Conforme Galvane et al. (2015), indivíduos tendem a adotar estereótipos da categoria a que pertencem como forma de se sentir parte de determinado grupo e obter força suficiente para reivindicar espaços. Nesse sentido, ao serem questionadas sobre as características que elas consideram que facilitam o trabalho na TI, uma das entrevistadas revelou ter que adotar uma postura masculina para impor respeito.

Eu já sou muito feminina, mas o único problema é que a mulher tem meio que enquanto está trabalhando tem que agir como se fosse os outros ali, sabe? Então assim, é um pouco diferente mesmo. Não dá para ser muito feminina, eu acho. Então assim, no trabalho eu tento ser mais imparcial. Eu tento ser mais assim, não ser tão feminina assim porque sei lá, como é diferente talvez alguém possa ter alguma discriminação. Entendeu? Então, eu procuro não ser muito feminina, eu procuro ser mais neutra (E6).

Em contrapartida, a maioria das falas valorizou as características consideradas naturalmente femininas como uma forma de resistência, valorização dos 'atributos' femininos e busca pela conquista de espaço. Paralelamente, mulheres entrevistadas nos estudos de Eccel e Grisci (2011), em um contexto de trabalho masculinizado, relataram não se sentir discriminadas pelo fato de serem mulheres, embora tenham reconhecido que há poucas mulheres em posições de comando e que elas moldaram seus comportamentos ao trabalhar com homens (Eccel & Grisci, 2011). Dois pontos

relevantes podem ser destacados ao comparar os achados: mulheres podem buscar reforçar padrões feminilizados para conquistar espaço e demonstrar resistência ou, no caso da pesquisa de Eccel e Grisci (2011), aderir aos padrões masculinizados como um meio de sobrevivência e proteção. Ambos os resultados demonstram a influência que a construção da masculinidade exerce no comportamento dessas mulheres em ambientes masculinizados.

Berger e Luckamann (2011), ao abordarem as socializações como formas de interiorização do mundo externo, argumentam que a socialização não se finda, consiste em um processo contínuo. Nogueira (2001) ressalta que gênero não é somente algo imposto pela sociedade, também é fruto de escolhas comportamentais, o que desloca a atenção para as características sociais que são ativamente criadas, não biologicamente inerentes ou permanentemente socializadas. Quando questionadas sobre atividades que supostamente as mulheres desenvolveriam melhor do que os homens, surgiram falas que demonstram a construção social de características que são atribuídas às meninas/mulheres e que se são internalizadas por meio das socializações delas, como se não fossem frutos das próprias escolhas e modos de agir.

Assim, eu vejo que, em geral, as mulheres que trabalham comigo e eu mesma, a gente tem mais facilidade de resolver os problemas do que quando são homens que fazem (. . .) que tem que se impor mais assim, mas eu acho que resolver problema de prazo, de se impor na hora de falar não para o gerente (E3).

Eu acho que as mulheres são mais organizadas (. . .), essa questão de organização é muito importante nesse cargo específico da área de TI, né? Eu vejo exemplo dos lugares que eu trabalhei que as mulheres têm mais cuidado, mais atenção nesse sentido (. . .), essa questão que eu comentei da organização, eu acho isso bem natural da mulher. Eu acho que desde cedo ela aprende a ser organizada, cuidadosa com as coisas (E15).

Eu vejo, pelo menos, que as mulheres são muito mais determinadas. A gente não tem muito aquele 'mimimi', tipo 'ai, não consigo fazer isso, ai, mas isso'. Eu vejo que tipo, no geral, até pelas coisas que a gente, tipo assim, culturalmente, a gente vai aprendendo, então a gente é muito mais determinada (E1).

Conforme é exposto nas falas, a entrevistada E15 demonstra a compreensão de que as mulheres são ensinadas desde cedo a serem organizadas e cuidadosas, enquanto

a E1 supõe a aprendizagem culturalmente construída de que as mulheres são mais determinadas que os homens. Essas associações representam percepções femininas de que as mulheres possuem direcionamentos comportamentais diferentes dos homens. Desse modo, as características de ambos os sexos são socialmente construídas, legitimadas pela sociedade e naturalizadas nas práticas cotidianas. Esse processo, no entanto, ao ser pouco compreendido pelo senso comum, é reproduzido por uma visão essencialista, que considera tais características como natas.

A argumentação é de que, assim como Nogueira (2001), mulheres e homens podem ter as mesmas competências, no entanto, a exposição a diferentes circunstâncias, constrangimentos e expectativas conduz, frequentemente, à tomada de decisões distintas. É esse processo que polariza homens e mulheres em posições distintas. Desse modo, a estereotipagem torna-se algo enraizado culturalmente, que é refletido nos ambientes de trabalho e reproduzido por discursos machistas que limitam a atuação das mulheres.

A fala da E5 representa a síntese do argumento apresentado: “(. . .) eu acredito que esses assuntos deveriam ser mais tratados também com os próprios homens, né? De alguma forma que eles possam perceber esse machismo, essa coisa cultural que existe, porque às vezes não é intencional, é um comentário, alguma coisa que já está assim enraizado na gente”. Conforme explicitado, o machismo e a estereotipagem redizem na construção social de uma masculinidade hegemônica, não necessariamente ao sexo masculino em si. Eccel e Grisi (2011) argumentam que a construção social da masculinidade hegemônica afeta os modos de vida de homens e mulheres, não se trata apenas de uma opressão direcionada às mulheres.

As percepções das mulheres em seus cotidianos na TI revelam barreiras e percalços que são, em sua maioria, impostos pela presença majoritária de homens e por toda a construção social de masculinidade que afeta o comportamento de ambos os sexos. Romper com o processo social e historicamente construído, enraizado culturalmente, não tem se mostrado uma tarefa simples, embora tenham demonstrado utilizar estratégias para aumentar a representatividade e naturalizar a presença feminina nesse espaço masculinizado.

5 Considerações finais

As mulheres, ao romperem com as expectativas sociais de atuação em áreas profissionais tradicionalmente masculinas, têm provado a necessidade de contestação da polarização de gênero, que caracteriza expectativas comportamentais de homens e mulheres. Nesse sentido, ao serem consideradas construções sociais, as características deixam de ser naturalmente associadas ao sexo e passam a se relacionar com as vivências e experiências pessoais dos indivíduos, em seus diferentes contextos. Romper

com a naturalização de práticas femininas ou masculinas perpassa compreender que homens e mulheres estão aptos a realizarem atividades laborais de acordo com suas escolhas pessoais, não de acordo com imposições sociais.

Referente aos objetivos do estudo, pode-se observar que as barreiras iniciam no período da graduação e persistem no ambiente de trabalho. Dentre as principais adversidades relatadas pelas entrevistadas, destacam-se a falta de representatividade, a falta de reconhecimento das opiniões femininas, a dificuldade de interação com os colegas de trabalho, o assédio e o preconceito. Na sequência, ao reconhecer a existência de características que facilitassem ou dificultassem a adaptação e aceitação no ambiente de trabalho, foi identificada a valorização dos 'atributos' considerados naturalmente femininos pelas entrevistadas.

Desse modo, ao contrário do esperado, as mulheres demonstraram a manutenção de posturas femininas ao realizarem suas atividades, ao invés de assumirem características masculinizadas para aderir ao contexto. Essa percepção pode ser explicada pela resistência e persistência das mulheres, especialmente em reconhecerem a necessidade de aumentar a representatividade feminina na TI e dar voz às mulheres como igualmente capazes de realizar as atividades demandadas nesse âmbito.

O presente estudo demonstra-se relevante ao contribuir para a compreensão das relações de gênero que se estabelecem em um ambiente laboral masculinizado de TI. Os achados de pesquisa revelam que a construção de gênero representa um processo contínuo de interiorização e exteriorização a partir das socializações que não se finda. Embora as mulheres tenham demonstrado em suas falas concepções interiorizadas pela socialização primária, a vivência em sociedade continua a moldar seus comportamentos e exigir ações diversas na atuação profissional. Argumenta-se que o estudo contribui para compreender como a construção social de gênero e o contexto masculinizado interferem nos comportamentos das mulheres no trabalho.

As implicações sociais do estudo residem no olhar para o modo como as mulheres têm sido impactadas pelas construções de gênero, bem como a influência da masculinidade para os comportamentos de mulheres e homens. Gerencialmente, o estudo contribui para compreender o contexto de trabalho em questão e como as práticas naturalizadas afetam o trabalho e a produtividade das mulheres, uma vez que a falta de representatividade e voz representam limitações para a atuação dessas mulheres.

Especificamente, foram destacadas as percepções, estratégias e resistências demonstradas pelas mulheres para imergir nesse contexto. No entanto, é reconhecido que há muito trabalho a ser realizado para romper com os paradigmas que permeiam a construção social de gênero e que polariza homens e mulheres em posições discrepantes. Desse modo, sugere-se, a partir do estudo realizado, que também sejam exploradas as percepções masculinas para compreender os motivos da baixa participação das

mulheres no cenário da TI, além do estudo dos posicionamentos de outras minorias relacionadas ao gênero, como membros da comunidade Lgbtqia+, que representam uma diversidade necessária para tornar esse âmbito laboral menos opressor, tendo em vista a construção da masculinidade hegemônica que cria expectativas comportamentais. Cumpre a realização de estudos com mulheres que desistiram da profissão devido aos percalços encontrados antes da inserção no mercado de trabalho.

Compreender o gênero como uma importante vertente de pesquisa possibilita uma visão distinta no que diz respeito às relações sociais e, conseqüentemente, às relações de sujeição, social e historicamente construídas entre mulheres e homens. Nesse sentido, a importância dos estudos de gênero reside na compreensão do mundo social e das relações de poder que se estabelecem nos diversos ambientes laborais. O aumento da participação feminina não só no mercado de trabalho, mas especificamente em áreas de atuação dominadas por homens chama atenção das pesquisas para entender como se dá esse processo e oferecer uma visão mais ampla da complexidade das relações nos diferentes contextos de trabalho.

Referências

- Amaral, M. A., Emer, M. C. F. P., Bim, S. A., Setti, M. G., & Gonçalves, M. M. (2017). Investigando questões de gênero em um curso da área de Computação. *Revista Estudos Feministas*, 25(2), 857-874.
- Assis, A. R., & Medeiros, P. R. (2016). As mulheres e a área de tecnologia da informação. *Revista Fatec Sebrae em Debate*, 3(4), 84-105.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, Edições 70.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2011). *A construção social da realidade*. Petrópolis, Vozes.
- Borges, A. F., Brito, M. J., Brito, V. G. P., & Enoque, A. G. (2016). Contribuições do diálogo entre o realismo crítico e o construcionismo social para os estudos organizacionais. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(2), 391-405.
- Castañon, G. A. (2004). Construcionismo social: uma crítica epistemológica. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 67-81.
- Dias, A. F. (2014). *Representações sociais de gênero no trabalho docente: sentidos e significados atribuídos ao trabalho e a qualificação*. Vitória da Conquista, Edições UESB, HUCITEC.
- Eccel, C. S., & Grisci, C. L. I. (2011). Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 57-78.
- Fraga, A. M., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. *Cadernos EBAPE.BR*, 18, 757-769.
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). O/A profissional: as interfaces de gênero, carreira e expatriação na construção de trajetórias de mulheres expatriadas. *Brazilian Business Review*, 17(2), 193-210.
- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia*, 14(28), 139-152.
- Galvane, F. A. de S., Salvaro, G. I. J., & Moraes, A. Z. (2015). Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27(3), 301-309.
- Gomes, A. F., Lima, J. B., & Cappelle, M. C. A. (2015). Empreendedorismo e gênero: um estudo no interior da Bahia. In Gomes, A. F., & Santana, W. G. P. (Org.), *Estudos organizacionais: temas emergentes*. Edições UESB, HUCITEC
- Gomes, A. F., Teixeira, S. A., & Piau, D. D. (2016). Teorias feministas nas organizações: diálogos e intersecções. In Santos, E. L. (Org.), *Teorias administrativas contemporâneas: diálogos e convivência*. Edições UESB, HUCITEC.
- Hayashi, M. C. P. I., Cabrero, R. de C., Costa, M. P. R., & Hayashi, C. R. M. (2007). Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia. *Transinformação*, 19(2), 169-187.
- Heberle, V. M., Salles, H. K., & Macedo, L. B. (2013). O futuro que queremos? Uma análise da representação da mulher no relatório final da RIO+20. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 37.

- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social - Revista de sociologia da USP*, 26(1), 61-73.
- Instituto Nacional de Geografia e Estatística. (2019). Mulher e trabalho: papéis sociais em questão. *Retratos: a revista do IBGE*, 17, 1-27.
- Jonathan, E. G. (2003). Empreendedorismo feminino no setor tecnológico brasileiro: dificuldades e tendências. *Anais do Encontro de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, Brasília, DF, Brasil, 3.
- Koc-Michalska, K., Schiffrin, A., Lopez, A., Boulianne, S., & Bimber, B. (2019). From online political posting to *mansplaining*: the gender gap and social media in political discussion. *Social Science Computer Review*, 20(10), 1-14.
- Liberato, T. F., & Andrade, T. H. N. (2018). Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. *Revista Estudos Feministas*, 26(2), 1-18.
- Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, (46), 223-244.
- Medeiros, C. R. de O., & Borges, J. F. (2014). Abram-se às Mulheres Todas as Portas!: conversas em blogs de mulheres em carreira de TI. *Revista Administração em Diálogo*, 16(1), 27-54.
- Nogueira, C. (2001). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 112, 137-153.
- Och, M. (2019). Manterrupting in the German Bundestag: gendered opposition to female members of parliament? *Politics & Gender*, 1-21.
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1), 68-77.
- Rapkiewicz, C. E. (1998). Informática: domínio masculino? *Cadernos Pagu*, (10), 169-200.
- Resende, K. de S., & Quirino, R. (2017). Feminização do mundo do trabalho? Mulheres em profissões tipicamente masculinas. *Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero*, Florianópolis, SC, Brasil, 13.
- Softex. (2019). *Mulheres na TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em Tecnologia da Informação*. Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro, 1-21.
- Sousa, L. P. D., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139.
- Sousa, R. M. B. C., & Melo, M. C. de O. L. (2009). Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. *Revista de Gestão USP*, 16(1), 1-16.
- Teixeira, A. C., & Posser, C. V. (2016). Mulheres que aprendem informática: um estudo de gênero na área de TI. *Anais do Congresso Brasileiro de Informática na Educação*, Uberlândia, MG, Brasil, 5.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.