



**CIÊNCIAS
EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

LUDMILA DE
SOUSA RAMOS
OLIVEIRA

**A MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

Relatório de Dissertação do Mestrado em Gestão
Estratégica de Recursos Humanos

Presidente: Prof.^a Helena Cristina Fernandes Roque

Vogal Arguente: Prof.^a Maria Amélia André Marques

Orientador: Prof.^a Célia de Jesus Fialho Quintas

Outubro, 2024

Agradecimentos

À medida que me aproximo da conclusão deste desafio que me propus, após dois anos de esforço e dedicação, gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que, de alguma forma, me acompanharam e me incentivaram ao longo desta jornada.

Agradeço a Deus, por me conceder forças e sabedoria para superar cada obstáculo e seguir firme na busca dos meus objetivos.

A meu marido, que sempre acreditou no meu potencial e cujo apoio incondicional, compreensão e amor foram fundamentais para que eu pudesse dedicar-me a este projeto com a dedicação necessária.

A meus filhos, que, apesar das exigências deste período, foram pacientes e me motivaram a seguir em frente.

A minha mãe, que, mesmo distante, sempre torceu pelo meu sucesso com seu amor e apoio constante.

A minha orientadora, Dra. Célia Quintas, pela orientação, dedicação e conhecimento compartilhado, que foram imprescindíveis para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho.

E, por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste mestrado, seja com palavras de encorajamento, conselhos ou suporte. Cada contribuição foi valiosa e significativa para alcançar este objetivo.

A todos, o meu mais profundo agradecimento.

Resumo

A desigualdade de género constitui uma realidade presente no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação (TI). Apesar da presença das mulheres nessa área, é fato que o setor é predominantemente masculino (Seabra et al., 2022).

Apesar da evolução ao longo da história, algumas perspectivas permanecem estáveis em termos conceituais, sociais e culturais. A discussão sobre relações de género é atualmente relevante, refletindo a persistência de preconceitos ao longo do tempo (Medeiros e Campos, 2020).

O presente estudo aborda a presença e os desafios das mulheres no mercado de trabalho da TI, focando-se nas desigualdades de género que afetam seus percursos e académicos.

O objetivo geral é analisar o percurso escolar e profissional das mulheres em TI, identificando os desafios que enfrentam. Os objetivos específicos incluem: compreender as motivações para a escolha da profissão, caracterizar a trajetória académica e profissional, analisar o processo de inserção no mercado de trabalho, identificar os desafios enfrentados no setor e explorar as perspectivas de progressão na carreira.

A pesquisa procura responder à questão: Quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres na área de TI ao longo de suas trajetórias escolares e profissionais?

O estudo empírico adota uma abordagem qualitativa. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com oito mulheres atuantes na área de TI com cinco anos de experiência, no mínimo. A amostra foi selecionada utilizando a técnica de amostragem por bola de neve.

Os dados são analisados por meio de análise de conteúdo categorial temática, identificando padrões recorrentes nas respostas das entrevistadas.

O estudo revela que as mulheres enfrentam desafios significativos tanto na formação académica quanto na inserção no mercado de trabalho de TI, como discriminação de género, dificuldades de progressão e conciliação entre vida pessoal e profissional. Identificou-se uma visão otimista em relação ao futuro, com oportunidades crescentes em áreas de liderança e desenvolvimento. Persistem barreiras, especialmente em cargos técnicos e de liderança, mas algumas mulheres entrevistadas referem ter conquistado espaço em áreas criativas e de negócios.

Palavras-chave: mercado de trabalho, mulher, tecnologia da informação

Abstract

Gender inequality is a present reality in the Information Technology (IT) job market. Despite the presence of women in this area, it is a fact that the sector is predominantly male (Seabra et al., 2022).

Despite evolution throughout history, some perspectives remain stable in conceptual, social and cultural terms. The discussion about gender relations is relevant today, reflecting the persistence of prejudices over time (Medeiros e Campos, 2020).

This study addresses the presence and challenges of women in the Information Technology (IT) job market, focusing on gender inequalities that affect their careers and academics.

The general objective is to analyze the educational and professional trajectory of women in IT, identifying the challenges they face. The specific objectives include: understanding the motivations for choosing the profession, characterizing the academic and professional trajectory, analyzing the process of entering the job market, identifying the challenges faced in the sector and exploring the prospects for career progression.

The research seeks to answer the question: What are the main challenges faced by women in the IT area throughout their school and professional careers?

The empirical study adopts a qualitative approach. Semi-structured interviews were carried out with eight women working in the IT area with at least five years of experience. The sample was selected using snowball sampling technique.

The data is analyzed through thematic categorical content analysis, identifying recurring patterns in the interviewees' responses.

The study reveals that women face significant challenges both in academic training and in entering the IT job market, such as gender discrimination, difficulties in progression and reconciling personal and professional lives. An optimistic vision for the future was identified, with growing opportunities in areas of leadership and development. Barriers persist, especially in technical and leadership roles, but some women interviewed report having gained ground in creative and business areas.

Keywords: job market, woman, information technology

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Revisão da Literatura	3
1.1. Estereótipos de género	3
1.2. Género e acesso ao mercado de trabalho	4
1.3. A presença das mulheres na carreira de tecnologia.....	7
1.4. O processo de inserção e integração organizacional	10
1.5. O percurso das mulheres na área da Tecnologia da Informação	12
1.5.1. Percurso escolar e profissional das mulheres na área de TI.....	16
Capítulo II – Questão de Partida, Objetivos e Metodologia.....	19
2.1. Questão de Partida e Objetivos	19
2.2. Opções Metodológicas.....	19
Capítulo III – Apresentação e Discussão dos Resultados.....	27
3.1. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados	27
3.2. Processo de categorização e análise de conteúdo	28
3.3. Razões da escolha em TI	28
3.4. Percurso Escolar.....	30
3.5. Percurso Profissional.....	33
3.6. Inserção no mercado de trabalho.....	37
3.7. Desafios.....	39
3.8. Perspectivas	42
Conclusão	46
Referências Bibliográficas	49
Apêndice 1 – Guião de Entrevista	54
Apêndice 2 – Tabela das entrevistas por categoria	55

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização das Entrevistadas.....	27
Tabela 2 – Categorias das Entrevistas	28

Introdução

Os estereótipos de género são produtores de desigualdade e constituem uma realidade presente no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação (TI). Muitas vezes, essas diferenças são transmitidas desde a infância, refletindo-se nas escolhas profissionais futuras. Apesar da presença de mulheres nessa área, a realidade é que o setor é predominantemente composto por profissionais do sexo masculino (Seabra et al., 2022).

O presente estudo tem como tema “A Mulher no Mercado de Trabalho da Tecnologia da Informação” e pretende analisar o percurso profissional e escolar de mulheres que desempenham suas atividades na área da tecnologia da informação. Para a concretização do estudo, partimos da seguinte pergunta de partida: Quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres na área de TI ao longo do seu percurso escolar e profissional?

O objetivo geral é analisar o percurso escolar e profissional das mulheres que trabalham na área da tecnologia da informação e identificar os desafios que enfrentam. Como objetivos específicos foram definidos: identificar as razões pelas quais as mulheres escolhem a área de TI; caracterizar o percurso profissional e escolar; analisar o processo de inserção no mercado de trabalho; identificar os desafios enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TI; analisar as perspectivas quanto ao desenvolvimento e progressão profissional.

Recorre-se a uma metodologia da pesquisa empírica de natureza qualitativa, com recurso à técnica da entrevista semiestruturada. Realizam-se entrevistas semiestruturadas a mulheres que trabalham na área de TI. Os dados obtidos são analisados de forma a responder aos objetivos desta pesquisa recorrendo-se à análise de conteúdo categorial temática.

O presente trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, realiza-se uma revisão da literatura, na qual apresentam-se a problemática e consideram-se estudos relevantes. No tópico de estereótipos de género, exploram-se as percepções sociais que envolvem os padrões de comportamento associados a homens e mulheres. No que diz respeito ao género e acesso ao mercado de trabalho, são evidenciados os desafios enfrentados pelas mulheres ao longo da história até os dias atuais. Ao estudar a presença das mulheres na carreira de tecnologia, exploram-se os avanços ocorridos ao longo dos anos e identifica-se que a representação feminina na área da tecnologia ainda permanece na realidade atual. Além disso, ao estudar o processo de inserção e integração organizacional, observam-se os estudos feitos sobre a inserção da mulher na área da tecnologia, principalmente pela baixa representatividade de mulheres trabalhando na referida área. Por fim, no aspecto do percurso das mulheres na área da tecnologia da informação, demonstra-se que os desafios das mulheres nesse campo começam antes mesmo de sua formação

escolar, iniciando-se desde a influência e motivação na escolha da área até a decisão efetiva sobre o caminho profissional a seguir.

O segundo capítulo apresenta a questão de partida, os objetivos e a metodologia do estudo empírico. São identificados o objetivo geral, os objetivos específicos e a metodologia adotada para o estudo empírico, com a realização de entrevistas semiestruturadas, utilizando uma amostra por conveniência composta por mulheres que trabalham ou tenham trabalhado na área de tecnologia da informação por um período mínimo de 5 anos. A técnica de tratamento de dados escolhida para o estudo empírico é a análise de conteúdo categorial temática, que permite categorizar e interpretar padrões recorrentes nas respostas das participantes. A análise é conduzida por meio da identificação de categorias e subcategorias temáticas, com o objetivo de extrair pontos significativos e relevantes para o estudo.

Por fim, o terceiro capítulo aborda a apresentação e discussão dos resultados, tendo por base a análise de conteúdo das entrevistas realizadas. Nesse capítulo, são apresentados de forma detalhada, os principais temas e padrões identificados nas respostas das entrevistadas, permitindo uma compreensão profunda das percepções e experiências das participantes.

Capítulo I – Revisão da Literatura

Apresentamos uma breve revisão da literatura considerada relevante no contexto da presença feminina no mercado de trabalho da tecnologia da informação. Iniciamos explorando o tema estereótipos de género, em seguida foi abordado o tema género e acesso ao mercado de trabalho, seguido pela análise da participação das mulheres na carreira de tecnologia. Posteriormente, procuramos compreender o processo de inserção e integração organizacional, para além da trajetória feminina ao longo do seu percurso escolar e profissional.

1.1. Estereótipos de género

Pretende-se neste tópico explorar as percepções sociais construídas que permeiam as representações associadas aos padrões de comportamento de homens e mulheres.

Do ponto de vista etimológico, a palavra "estereótipo" tem origens nas palavras gregas "stereo" (rígido) e "tipo" (traço), sendo associada à ideia de "tornar algo fixo e inalterável", conforme descrito por Ferreira (1999 citado por Melo et al., 2004). Dentro do conceito de estereótipo, há aqueles que estabelecem uma relação entre os traços de personalidade e o género, conhecidos como estereótipos de género. Alguns estudos categorizam traços individualistas ou instrumentais como masculinos (por exemplo: independente, agressivo, racional) e traços coletivistas ou expressivos como femininos (por exemplo: amorosa, sensível, delicada), refletindo as expectativas sociais associadas aos padrões de comportamento de homens e mulheres (Melo et al., 2004).

Apesar da evolução ao longo da história, algumas perspectivas permanecem estáveis em termos conceituais, sociais e culturais. A discussão sobre sexo, género e relações de género é atualmente relevante, refletindo a persistência de preconceitos ao longo do tempo (Medeiros e Campos, 2020). O conceito de género, segundo Lima et al. (2017 citado por Medeiros e Campos, 2020, p. 129) “abrange as relações sociais entre os indivíduos, nas quais e pelas quais homens e mulheres são socializados de modos distintos, conduzindo-os tanto a assumir como a exercer diferentes papéis sociais e atividades profissionais na sociedade”.

Apesar das significativas mudanças ocorridas nas últimas décadas em busca de uma tentativa de tratamento igualitário entre homens e mulheres, e da notável redução das disparidades de género, essas desigualdades continuam a ser uma realidade presente e atuante em diversos níveis, tanto quando observadas ao longo do tempo quanto em uma análise contemporânea (Silva, 2008).

Ao analisar os progressos ao longo do tempo na integração das mulheres, observa-se que, nos países industrializados, a segregação de género diminuiu gradualmente. No entanto,

para a maioria da população, o papel das mulheres na divisão sexual do trabalho permaneceu relativamente inalterado e pouco significativo (Cotrim et al., 2020).

1.2. Género e acesso ao mercado de trabalho

Ao abordar o tema de género e acesso ao mercado de trabalho, evidenciamos os desafios enfrentados pelas mulheres, que se estendem desde longa data e refletem desigualdades estruturais profundamente enraizadas na sociedade. Neste capítulo veremos que desde tempos históricos, as mulheres têm enfrentado barreiras impostas por normas culturais, sociais e económicas que limitam seu pleno acesso a oportunidades de trabalho e crescimento profissional. Essas desigualdades são visíveis em vários aspectos que restringe as mulheres a certas áreas profissionais. Mesmo com avanços nos direitos das mulheres e políticas de igualdade, ainda persiste a luta por um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, onde as oportunidades sejam realmente iguais para todos, independentemente de género.

A significativa entrada das mulheres no mercado de trabalho é destacada como um fenómeno determinante nas recomposições sociais nas últimas décadas, representando uma mudança profunda nas dinâmicas socioeconómicas e culturais de Portugal. Ferreira (2010) aponta que, ao longo do século XX, especialmente nas últimas décadas, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi impulsionado por diversos fatores, como a expansão do setor de serviços, as transformações nos modelos familiares e a maior valorização da educação e qualificação profissional das mulheres. Esse fenómeno não só contribuiu para o crescimento económico, mas também desafiou as tradicionais divisões de género no trabalho e na esfera doméstica. A inclusão das mulheres em setores anteriormente dominados por homens foi crucial para a desconstrução de estereótipos de género e para a promoção de uma maior igualdade de oportunidades.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho foi influenciada pela Primeira e pela Segunda Guerras Mundiais, momentos em que os homens foram chamados para servir seus países. Nesse contexto, as mulheres se viram na necessidade de assumir os negócios da família e ocupar cargos que antes eram exclusivos para os homens (Assis e Medeiros, 2016).

Assim, as mulheres passaram a ingressar gradualmente no mercado de trabalho, acompanhando o crescimento económico nos países capitalistas desenvolvidos. No entanto, o trabalho feminino era considerado apenas um complemento à renda familiar (Assis e Medeiros, 2016).

A partir dos anos 60, a luta das mulheres por maior espaço e reconhecimento no mercado de trabalho ganhou força, impulsionada pelo movimento feminista que reivindicava direitos iguais e o rompimento de papéis tradicionais de género. Esse período marcou o início de transformações significativas nas esferas pública e privada, à medida que as mulheres

passaram a questionar a divisão desigual das responsabilidades domésticas e buscar uma presença mais ativa e respeitada no mercado de trabalho (Coutinho et al., 2021).

Esse movimento social resultou em mudanças profundas na estrutura familiar, com a crescente participação feminina em diversas áreas econômicas. As mulheres passaram a desempenhar não apenas o papel de cuidadoras e responsáveis pelo lar, mas também a contribuir ativamente para a economia, integrando a força de trabalho e alcançando posições de destaque. No entanto, mesmo com esses avanços, persistem desafios significativos, como a dificuldade em alcançar cargos de liderança, as desigualdades salariais e a dupla jornada de trabalho, onde muitas mulheres ainda precisam equilibrar suas responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas. Essa busca por equidade continua a moldar o cenário atual, refletindo a importância de políticas e práticas que promovam uma verdadeira igualdade de gênero no ambiente profissional (Coutinho et al., 2021).

As transformações também são notadas com o aumento da presença feminina em todos os níveis de educação e formação profissional. As políticas econômicas dos anos 70 tiveram um impacto direto no aumento do emprego feminino. As medidas tomadas incluem a inclusão de vários direitos, tais como: fixação do salário-mínimo, do subsídio de desemprego, licença maternidade de 90 dias e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família, ainda que bastante limitadas, acabaram por se traduzir na enorme expansão do emprego feminino (Ferreira, 2010).

Também na década de 70, observa-se um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho decorrente de transformações econômicas, sociais, culturais e demográficas. A expansão econômica, industrialização e a crescente urbanização contribuíram para uma maior integração das pessoas no mercado de trabalho. Os movimentos feministas e a crescente presença das mulheres em espaços públicos influenciaram mudanças nos padrões de comportamento e nos valores associados ao papel social feminino, resultando em uma ampliação na oferta de trabalhadoras. Há uma acentuada redução na taxa de fecundidade, que, juntamente com o aumento da escolaridade e do acesso das mulheres às universidades, também contribui para esse processo de transformação (Cotrim et al., 2020).

No Brasil, o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho tornou-se mais evidente a partir da segunda metade do século XX, especialmente com o fortalecimento do movimento feminista na década de 1970. Esse movimento foi crucial para impulsionar mudanças sociais e culturais que reivindicavam maior igualdade de gênero, o que refletiu diretamente na inserção das mulheres no ambiente profissional. Durante esse período, houve um aumento expressivo no número de mulheres que começaram a buscar oportunidades de emprego, quebrando barreiras históricas que as limitavam ao ambiente doméstico (Coutinho et al., 2021).

No caso português, após a instauração do estado democrático em Portugal no 25 de Abril, a Constituição da República Portuguesa estabeleceu garantias de igualdade entre homens e mulheres. No entanto, essa questão revela uma discrepância entre o discurso legislativo de igualdade e a igualdade efetiva. No ambiente de trabalho em Portugal, o discurso igualitário ainda permanece predominantemente no âmbito formal da democracia, distante da efetiva realização de um projeto de igualdade como dimensão estruturante da cidadania em todas as esferas da atividade humana (Ferreira, 2010).

Uma mudança significativa relacionada com a posição das mulheres ocorreu após a Revolução de 25 de Abril de 1974. A busca pela educação em todos os níveis de ensino, que caracterizou a sociedade portuguesa da época, acompanhada com o crescente aumento da escolaridade obrigatória na década de 80, foi especialmente notável no caso das mulheres, cujo atraso era consideravelmente mais acentuado (Oliveira e Amâncio, 2017).

Porém as barreiras persistem no avanço das mulheres nas carreiras, destacando o viés de género na distribuição desigual entre os sexos em diferentes ocupações e setores econômicos. Nas últimas décadas, a participação das mulheres na estrutura ocupacional mostra poucas mudanças, apesar da ênfase dada à igualdade de género no trabalho e determinada legislação. No mercado de trabalho formal, as mulheres estão concentradas em ocupações socialmente associadas aos seus papéis tradicionais, evidenciando a persistência de estereótipos de género (Cotrim et al., 2020).

As disparidades de género no Brasil se manifestam principalmente através da segregação ocupacional e das diferenças salariais. Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado consideravelmente nas últimas décadas, essa inserção ocorre predominantemente em setores e ocupações tradicionalmente femininos, o que perpetua uma divisão de género dentro do mercado laboral. Além disso, as desigualdades salariais entre homens e mulheres continuam sendo uma realidade persistente. Mesmo com maior presença feminina, as diferenças de remuneração são evidentes em quase todos os setores de atividade e categorias ocupacionais, refletindo barreiras estruturais que dificultam a plena igualdade de oportunidades econômicas entre os géneros (Cotrim et al., 2020).

O período de 2004 a 2014 representou uma fase de transformações positivas para as mulheres no mercado de trabalho no Brasil, marcada por um cenário macroeconômico favorável e por políticas públicas voltadas para a inclusão e valorização feminina no ambiente profissional. Esse intervalo foi caracterizado por um crescimento econômico robusto, uma forte expansão do mercado formal de trabalho e pela implementação de medidas que buscavam promover a igualdade de género, consolidando avanços significativos para as mulheres, especialmente aquelas em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica (Cotrim et al., 2020).

Durante esse período, a formalização do emprego feminino aumentou substancialmente, com mais mulheres acessando postos de trabalho formais, o que lhes garantiu maior segurança e direitos trabalhistas, como férias remuneradas, licença-maternidade e aposentadoria. Esse fenômeno foi particularmente relevante entre mulheres com menor nível de escolaridade, que, até então, estavam em sua maioria inseridas no mercado informal ou em ocupações precárias. Além disso, houve um crescimento significativo da renda mensal real das mulheres, o que contribuiu para a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e para uma maior autonomia financeira das trabalhadoras (Cotrim et al., 2020).

1.3. A presença das mulheres na carreira de tecnologia

O estudo da participação das mulheres na carreira de tecnologia, pretende analisar os avanços que houve ao longo dos anos, além de identificar se a representação feminina na área da tecnologia ainda permanece consideravelmente abaixo dos homens.

Uma pesquisa sobre gênero e tecnologia dos anos 70 observou que gênero e tecnologia se constroem mutuamente. Os instrumentos associados aos homens são mais facilmente identificados como tecnologias, enquanto aqueles ligados às mulheres, como eletrodomésticos, são classificados de forma diferente. As tecnologias estão frequentemente associadas a imagens masculinas, e essa associação diferenciada entre os sexos tem um impacto significativo na construção da identidade de gênero (Lie, 2003 citado por Silva, 2009).

Nesse mesmo sentido para Frade (2021), historicamente, o desenvolvimento da tecnologia foi dominado por homens. No entanto, a democratização da internet e a ascensão da sociedade em rede, a partir do final do século XX, desencadearam uma revolução tecnológica e comunicacional. Ao mesmo tempo, a luta das mulheres por direitos iguais e pelo controle sobre suas vidas ganhou força, especialmente nos países desenvolvidos. Esse processo é impulsionado por quatro fatores principais: a transformação da economia e do mercado de trabalho, com mais oportunidades educacionais para as mulheres; o enfraquecimento do patriarcado devido às mudanças econômicas e tecnológicas; o aumento de organizações populares lideradas por mulheres, especialmente nas áreas metropolitanas dos países em desenvolvimento, promovendo uma nova identidade coletiva feminina; e a autoconstrução da identidade, com as mulheres afirmando seu poder e reivindicando suas próprias definições de quem querem ser.

A humanidade desde sempre, caracteriza os homens como o sexo forte e as mulheres como sexo fraco, categorizando algumas tarefas e profissões como sendo para homens ou para mulheres. Ao longo dos anos, no entanto, as mulheres têm assumido um papel mais ativo na luta contra essas desigualdades, buscando demonstrar que não deve haver distinção

entre os géneros e que nenhuma tarefa ou profissão deveria ser rotulada como exclusiva para homens ou para mulheres (Seabra et al., 2022).

Apesar de observarmos a fraca participação das mulheres ao longo da história, podemos demonstrar que há tempos elas se fazem presentes de forma significativa no ambiente da tecnologia da informação. O primeiro programa computacional desenvolvido em 1843, com o desenvolvimento de um algoritmo e conjunto de fórmulas que se tornaram operacionais, contou com a participação de Augusta Ada Byron. Em 1940 a participação das mulheres foi significativa como programadoras no esforço de guerra e no desenvolvimento de computadores (Nunes, 2016).

No estudo de Souza (2017), no início do crescimento da área de computação as mulheres tinham uma participação mais significativa, sendo justificado que, no início do crescimento do sector, ainda não havia imagens, estereótipos e identidades masculinas relacionadas à área, e com o passar dos anos, mais especificamente a partir dos anos 80, iniciou uma construção associando o universo da tecnologia ao género masculino. Nesse período iniciou uma redução das mulheres nos cursos de graduação e no mercado de trabalho, o que permanece uma tendência até os dias atuais.

De acordo com uma pesquisa publicada pelo site Stack Overflow Developer Survey em 2019, que contou com mais de 80.000 respostas de usuários ao redor do mundo, a presença masculina no mercado de tecnologia da informação é 90% maior que a feminina, evidenciando uma diferença expressiva. Essa disparidade é facilmente perceptível. Além disso, o levantamento mostra que, mesmo com o mesmo tempo de experiência ou carreira, as mulheres tendem a sentir-se menos confiantes em suas competências em comparação aos homens. No entanto, compreender as causas dessa desigualdade não é uma tarefa simples (Rodrigues et al., 2019).

Para Seabra et al. (2022) a desigualdade de género é uma realidade em algumas profissões e o setor da tecnologia da informação é uma dessas áreas. Muitas vezes essas diferenças são transmitidas para as crianças desde a infância e acabam por se refletir na escolha profissional dos jovens. Apesar das mulheres estarem presentes nessa área profissional a realidade é que o sector é predominantemente de trabalhadores do género masculino.

Em uma pesquisa realizada com estudantes e profissionais de TI, assim como com pessoas que incentivam o desenvolvimento da área, foram identificados relatos que destacam a predominância masculina. Essa percepção é confirmada pelo número significativamente maior de homens matriculados nos cursos de TI em comparação ao de mulheres. Ao longo da trajetória profissional, desde a graduação, observa-se uma predominância masculina, e, mesmo quando as mulheres ingressam na área, há uma alta taxa de evasão, o que resulta em um número ainda menor de concluintes do sexo feminino (Visentini et al., 2021).

Com o predomínio masculino no mercado de trabalho em TI, a presença das mulheres muitas vezes é limitada a setores considerados de menor relevância ou impacto dentro da área, o que contribui para uma segregação ocupacional baseada no gênero. As mulheres, em sua maioria, acabam sendo direcionadas para cargos que envolvem habilidades interpessoais ou de gerenciamento, conhecidas como "soft skills", como a gerência de projetos, gestão de equipes ou atendimento ao cliente. Embora essas funções sejam essenciais para o sucesso de qualquer empresa, elas costumam ser vistas como menos prestigiosas em comparação aos papéis diretamente ligados à tecnologia "dura", como programação, desenvolvimento de sistemas ou arquitetura de software (Visentini et al., 2021).

A questão da distinção entre os gêneros é refletida ao longo dos anos, o fato de as mulheres estarem presentes no âmbito da tecnologia da informação desde o seu surgimento, não impede a disparidade entre ambos os sexos, pode-se citar como exemplo a questão salarial entre homens e mulheres que trabalham na área. Além da questão salarial observa-se a diferença entre alunos e alunas em cursos ligados à tecnologia da informação, apesar do aumento ligeiro das mulheres no ensino superior na área tecnológica, essa diminuição ainda caminha em ritmo bastante lento (Seabra et al., 2022).

A estrutura ocupacional do setor de tecnologia da informação é extremamente ampla, engloba uma variedade de atividades que vão desde a gestão até o desenvolvimento, análise, criação de programas e manutenção. Por ser composto por diversas ocupações, esse setor deveria oferecer uma oportunidade de inserção mais igualitária, uma vez que apresenta um universo abrangente de qualificações e oportunidades de trabalho (Nunes, 2016).

No entanto, como destacado por Rodrigues et al. (2019), a desigualdade de gênero no campo da tecnologia da informação e em áreas correlatas já começa a se manifestar de forma significativa nos ambientes universitários, que se mostram, em muitos casos, pouco acolhedores para as mulheres. Esses espaços acadêmicos, historicamente dominados por uma cultura masculina, não oferecem o suporte necessário para promover a inclusão e o bem-estar das alunas, o que se reflete tanto nas interações sociais quanto na ausência de estímulos acadêmicos por parte de colegas e professores.

A redução da presença das mulheres nos cursos superiores de TI tem um impacto direto na sua participação no mercado de trabalho (Souza, 2017). E de acordo com Visentini et al. (2021, p.24), "as mulheres continuam sendo minoritárias e sub-representadas na perspectiva da segregação territorial, especialmente quando se trata de carreiras relacionadas à tecnologia, como nos casos da Computação e da Informática".

A desigualdade de gênero nas ocupações de TI acarreta inevitavelmente o conhecido *gap* de gênero, onde as mesmas atividades realizadas por homens valem mais do que as realizadas por mulheres, especialmente quando requerem inteligência, raciocínio e capacidade de tomada de decisão. A literatura internacional aponta a disparidade de

rendimentos como base para essa desigualdade, exemplificada por uma estatística do Reino Unido que mostra que o salário diário de uma mulher no setor da computação é equivalente a 79% do salário de um homem. Esse fator pode explicar a menor procura das mulheres pela profissão de TI, além de estarem sujeitas a uma forma de segregação social, especialmente nos cargos de gestão e direção (Nunes, 2016).

Em relação às escolhas de carreira associadas ao gênero, observa-se uma tendência preocupante de diminuição da participação feminina em diversas profissões ao longo do tempo, especialmente em áreas tradicionalmente consideradas "masculinas". Um exemplo claro desse fenômeno é o setor de informática e ciência da computação, onde a presença de mulheres, que já era limitada, tem diminuído ainda mais com o passar dos anos, conforme apontado por Olinto (2012).

1.4. O processo de inserção e integração organizacional

Ao estudar o processo de inserção e integração organizacional, vamos explorar como é a abordagem nas organizações em relação aos novos colaboradores, bem como a importância de adotar as melhores práticas de socialização para os novos admitidos.

Ao observar os estudos feitos sobre a inserção da mulher na área da tecnologia observa-se principalmente a baixa representatividade de mulheres trabalhando na referida área. As mulheres que se inserem na área tecnológica muitas vezes tiveram que privar-se de muitas coisas, além de se qualificarem, precisaram ser fortes e decididas para superar a discriminação (Júnior et al., 2021).

É evidente que as mulheres estão em menor número e pouco representadas, porém, há uma tendência para mudar essa realidade. Grandes empresas reconhecem as mulheres como essenciais, proporcionando oportunidades e reconhecendo sua competência no ambiente de trabalho em níveis similares (Júnior et al., 2021).

Considerando que as oportunidades de formação profissional são igualitárias para pessoas do sexo masculino e feminino e que não há discriminação durante o processo de recrutamento e seleção, pois as empresas privilegiam aqueles com mais competências e perfil alinhado ao desejado, a criação de diferenças é percebida em diversos aspectos a partir da efetivação do vínculo empregatício (Assis e Medeiros, 2016).

A integração constitui uma etapa do processo de socialização organizacional de um colaborador, com o objetivo de assegurar que ele compreenda a cultura e os valores da organização, bem como suas expectativas enquanto membro integrante da estrutura organizacional (Mosquera, 2000).

O processo de socialização organizacional, também conhecido como *onboarding*, é um processo em que a organização recebe o novo colaborador e o integra à sua cultura,

contexto e sistema, para que possam se adequar às expectativas da empresa. Durante esse processo, a organização orienta o novo colaborador sobre como pensar e agir de acordo com seus padrões, enquanto o colaborador procura influenciar a organização para alcançar suas próprias satisfações e objetivos pessoais. É um processo de interação mútua entre a organização e o indivíduo (Chiavenato, 2014).

O futuro de um profissional dentro de uma organização, não depende apenas de suas competências e aptidões técnicas, o profissional traz consigo um conjunto de valores, motivações e expectativa face à organização e aos demais trabalhadores. Assim, a integração na organização altera o equilíbrio social existente e cabe à organização desenvolver a socialização, enquanto o indivíduo buscará impor a sua individualização (Mosquera, 2000).

Apesar da importância estratégica de atrair, reter e maximizar os melhores talentos, algumas empresas ainda negligenciam o processo de integração. O processo de recrutamento é uma realidade comum nas empresas, entretanto, as lideranças empresariais muitas vezes não reconhecem, nem desenvolvem as técnicas de gestão para aproveitá-la (Stein e Christiansen, 2010).

Muitas organizações focam em doutrinar novos funcionários na cultura organizacional durante os processos de integração. Os profissionais de RH destacam a importância de garantir que os colaboradores compreendam e se comprometam com os valores da empresa desde o primeiro dia, no entanto, os métodos tradicionais têm algumas fraquezas, subordinar a identidade e as perspectivas únicas pode não ser o ideal a longo prazo para a organização ou para o funcionário individual (Cable et al., 2013).

A melhor maneira de as organizações obterem sucesso em seus processos de integração é incentivarem os funcionários a usar seus pontos fortes desde o início. Ao investirem em pequenas práticas de socialização, as empresas podem fazer melhorias significativas na retenção e engajamento dos funcionários. Os recém-contratados desenvolvem uma visão mais positiva em relação à organização e injetam maior qualidade e propósito em seu trabalho (Cable et al., 2013).

Quando um indivíduo enfrenta uma nova posição profissional e um novo ambiente social, qualquer apoio recebido da organização será percebido como gratificante e lembrado para o futuro. Por isso, as primeiras impressões e experiências são de grande importância (Mosquera, 2000).

A socialização organizacional, que inclui recepção e boas-vindas, é crucial para estabelecer um relacionamento positivo e duradouro entre o indivíduo e a organização. Ela reduz o tempo necessário para que o novo funcionário se adapte ao ambiente de trabalho e aumente a sua produtividade. Além disso, desempenha um papel fundamental na preservação e fortalecimento da cultura organizacional (Chiavenato, 2014).

Ao ingressar no mundo do trabalho, o indivíduo é influenciado pelo ambiente profissional, assim como pelo ambiente social. Nesse contexto, é importante que o ambiente profissional crie as condições na maneira como as mulheres e os homens são tratados. Assim, as diferenças entre os gêneros não são inerentes ao organismo ou à estrutura física, mas resultam do ambiente em que as pessoas estão inseridas, que estabelece os estereótipos existentes. (Assis e Medeiros, 2016).

1.5. O percurso das mulheres na área da Tecnologia da Informação

Os desafios enfrentados pelas mulheres na área de TI têm início muito antes de sua formação acadêmica. Desde as primeiras influências que moldam suas escolhas profissionais até a motivação para optar por essa área, as dificuldades se acumulam ao longo do caminho. Esses desafios abrangem questões sociais e culturais que podem desencorajá-las a seguir uma carreira em TI, influenciando sua confiança e suas decisões futuras (Louzada et al., 2019).

As razões para a atual desproporção entre homens e mulheres nas áreas de ciência e tecnologia são amplamente atribuídas a fatores socioculturais. É pouco compreensível que, em um momento de plena expansão dessas carreiras, o número de estudantes do sexo feminino optando por essa área tenha diminuído (Louzada, et al., 2019).

Embora as meninas apresentem um desempenho escolar superior de maneira geral, elas tendem a obter resultados mais baixos em comparação aos meninos quando são desafiadas a "pensar como cientistas". Isso inclui formular situações matemáticas ou interpretar fenômenos científicos. Essa disparidade está fortemente associada à falta de confiança das meninas em sua capacidade de pensar cientificamente, impactando diretamente seu desempenho. Conforme aumenta a confiança nas disciplinas como a matemática, os resultados das estudantes tendem a melhorar (Louzada et al., 2019).

Diante desse cenário, não surpreende que apenas 5% das mulheres, entre 15 e 30 anos, optam por carreiras nas ciências exatas, como engenharia ou computação. Este problema parece estar diretamente ligado a percepção dos pais, que ainda tendem a associar essas áreas profissionais como sendo "masculinas". Isso acaba influenciando as escolhas das estudantes, reforçando estereótipos que limitam suas opções de carreira desde a juventude (Louzada et al., 2019).

Os estereótipos masculinos e femininos são influenciados desde a infância através da socialização familiar sejam através de jogos e brincadeiras masculinas que encorajam a independência, a resolução de problemas, a experimentação e a construção e por outro lado as atividades femininas que normalmente são associadas à interação social. Com isso, desde

a infância, os meninos desenvolvem com objetos tecnológicos, as habilidades para a aprendizagem científica (Rapkiewicz, 1998).

Desde os primeiros anos de vida, os meninos são frequentemente expostos a brinquedos e jogos que promovem habilidades associadas à resolução de problemas, experimentação e construção. Por exemplo, brinquedos como blocos de montar, kits de robótica e jogos de estratégia não apenas estimulam a criatividade, mas também ensinam habilidades práticas que são essenciais para a aprendizagem científica. Essa interação precoce com objetos tecnológicos permite que os meninos desenvolvam uma familiaridade e um conforto com a tecnologia, criando uma base sólida para futuros estudos e carreiras em ciência, engenharia e informática (Rapkiewicz, 1998).

Esses jogos não são apenas formas de entretenimento; eles são instrumentos poderosos de aprendizado que instilam a confiança nas capacidades técnicas dos meninos. Essa confiança é crucial, pois, conforme Rapkiewicz (1998) destaca, as habilidades que os meninos adquirem através dessas brincadeiras são frequentemente vistas como apropriadas para o "papel masculino" na sociedade, reforçando a ideia de que a tecnologia é um domínio masculino.

Por outro lado, as meninas são frequentemente incentivadas a participar de atividades que enfatizam a interação social e a empatia, como jogos de faz de conta, atividades artísticas e tarefas domésticas. Embora essas experiências sejam igualmente valiosas e desenvolvam habilidades sociais e criativas, elas tendem a não promover a familiaridade com a tecnologia e a resolução de problemas práticos que são vitais nas áreas de ciência e tecnologia (Rapkiewicz, 1998).

As meninas, assim, podem crescer com uma percepção de que a tecnologia e as ciências exatas são menos acessíveis a elas. Essa ideia é reforçada por práticas culturais e sociais que limitam suas oportunidades de se engajar em experiências técnicas e científicas. A falta de modelos femininos nas ciências e a percepção de que as profissões tecnológicas são "masculinas" contribuem para um ambiente que desencoraja a participação feminina, levando à evasão em cursos e carreiras relacionadas (Rapkiewicz, 1998).

Nos anos 60, enquanto o desenvolvimento de hardware era predominantemente masculino, a programação de computadores era uma atividade realizada por uma alta percentagem feminina, entretanto, era uma atividade considerada menos respeitada. Nesse contexto, e no surgimento da Ciência da Computação como disciplina científica, cerca de um quarto dos estudantes que começavam a estudar o curso eram mulheres (Santos et al., 2021).

A participação das mulheres em Ciência da Computação começa a declinar em meados dos anos 80, à medida que o software e a tecnologia da informação se tornaram mais importantes na economia e na sociedade, levando à diminuição significativa da presença

feminina passando a programação e o desenvolvimento de software significativamente para as mãos masculinas (Santos et al., 2021).

Para promover a igualdade social e permitir que as mulheres sejam ativas no mercado de trabalho, é crucial garantir seu acesso e permanência nos cursos na área das tecnologias. Ocorre que a participação das mulheres que ingressam na universidade nessa área possui um percentual que já é considerado baixo, mais baixo ainda quando se analisa o número das que concluem o curso (Souza et al., 2017).

No estudo realizado por Posser e Teixeira (2016), com um público feminino da área de TI, a principal razão apontada para a escolha dessa área foi o interesse precoce por tecnologia, despertado pelo contato com dispositivos e recursos tecnológicos antes mesmo de iniciarem os estudos formais. Esse contato inicial, muitas vezes informal, desempenhou um papel fundamental na decisão de seguir carreira em TI, demonstrando a importância de acesso às tecnologias desde cedo para despertar vocações. Além disso, outras motivações incluem a realização de cursos técnicos que forneceram uma base prática e, principalmente, as oportunidades de emprego que permitiram às mulheres explorar melhor as inúmeras possibilidades oferecidas pelo setor.

O estudo também revelou que um número reduzido de mulheres foi incentivado na infância ou juventude a seguir esse caminho, seja pela curiosidade natural ou por estímulos externos, como o apoio de familiares. Esse dado reflete a falta de incentivo familiar e social para que meninas e jovens mulheres considerem carreiras em TI, algo que, culturalmente, ainda é visto como uma área predominantemente masculina. Ainda mais limitado foi o número de mulheres que citaram exemplos familiares, como pais ou parentes próximos, que atuavam na área e influenciaram suas escolhas profissionais. Esse cenário evidencia uma lacuna de representatividade e de estímulos na formação de mulheres em tecnologia, sugerindo a necessidade de iniciativas que incentivem a curiosidade e ofereçam suporte desde cedo para aumentar a participação feminina nesse campo (Posser e Teixeira, 2016).

Ao ingressarem no ambiente organizacional, os profissionais enfrentam várias pressões em suas carreiras, as quais são compreendidas como uma progressão de atitudes e comportamentos ligados ao trabalho ao longo de suas vidas. A construção de uma carreira envolve decisões e atitudes que afetam não apenas o aspecto profissional, mas também outras áreas da vida dos colaboradores, exigindo adaptações individuais, sociais e familiares. Assim, as carreiras se desenvolvem, impactando diretamente os comportamentos dos indivíduos dentro do ambiente organizacional (Gustmann et al., 2022).

Estudos mostram que a diversidade em equipes de trabalho se tornou um diferencial competitivo, permitindo o desenvolvimento de serviços e produtos mais valiosos através do trabalho coletivo de grupos heterogêneos, unindo pessoas com saberes complementares e objetivos comuns (Franco et al., 2019).

A valorização do trabalho feminino é fundamental para entender o funcionamento da sociedade contemporânea, que enfrentaria sérias dificuldades caso não contasse com o trabalho de mulheres em determinadas profissões. Entretanto, a área da tecnologia ainda tem baixa representação feminina devido a barreiras do campo de trabalho e obstáculos socioculturais (Gustmann et al., 2022).

Historicamente, persiste na sociedade, a convicção de que a divisão sexual do trabalho, favorece os homens em ocupações consideradas socialmente valiosas, ao passo que as mulheres são mais frequentemente associadas a tarefas domésticas, menos reconhecidas. Essa disparidade repercute na distribuição de cargos, e pode ser uma das razões para que aconteça o desinteresse das mulheres pela área de TI (Franco et al., 2019).

Na área de TI, as ocupações são majoritariamente dominadas por homens, com as mulheres frequentemente ocupando principalmente funções de suporte. As posições de liderança e gestão estratégica nessas empresas são principalmente ocupadas por homens, sugerindo que, embora haja presença feminina, elas tendem a ocupar cargos subordinados e menos prestigiados (Franco et al., 2019).

O principal desafio enfrentado pelas mulheres no setor de tecnologia, é equilibrar suas vidas profissionais e pessoais, especialmente, devido à constante necessidade de atualização e dedicação. Manter longas jornadas de trabalho, viagens e cuidar da família torna-se uma tarefa árdua. Embora as mulheres estejam conquistando mais espaço profissional em diversas áreas, ainda enfrentam dificuldades significativas, como discriminação de gênero, desafios associados à maternidade e falta de oportunidades e incentivos para progressão na carreira (Gustmann et al., 2022).

As mulheres enfrentam diversos desafios ao tentar alcançar posições de liderança nas organizações, lidando com "barreiras invisíveis" que, embora sutis, dificultam sua progressão na hierarquia. Essas barreiras incluem estereótipos de gênero, preconceitos, discriminação e a falta de reconhecimento de suas competências, além de desafios relacionados à conciliação entre trabalho e família e à segregação ocupacional. Tais obstáculos, muitas vezes estruturais e culturais, limitam o acesso das mulheres a oportunidades de crescimento, mesmo quando possuem qualificações iguais ou superiores (Franco et al., 2019).

No entanto, é fundamental destacar que a liderança em TI, ou em qualquer área, não é determinada pelo gênero, mas pela capacidade de organizar e gerenciar competências específicas, como demonstrado pelo sucesso de gestoras no mercado nacional e internacional (Franco et al., 2019).

1.5.1. Percurso escolar e profissional das mulheres na área de TI

O percurso escolar e profissional das mulheres na área de TI é marcado por uma série de desafios e transformações, o estudo desse tema permite uma compreensão mais ampla das dinâmicas de gênero na educação e no mercado de trabalho, contribuindo para o entendimento sobre a igualdade de um setor em constante evolução.

Entre obstáculos e desigualdades, as mulheres enfrentam, ao longo de sua formação e trajetória profissional, diversas barreiras, seja para ingressar em uma carreira, nela permanecer ou avançar. Essas dificuldades se tornam particularmente evidentes nas áreas de Ciência e Tecnologia (Incerti e Casagrande, 2018).

Por muito tempo, as mulheres foram excluídas do círculo criativo e de liderança na produção científica e tecnológica, o que restringiu sua atuação ao ambiente doméstico. Por séculos, isso se refletiu em sua ausência ou sub-representação em carreiras como física, química, biologia, matemática, engenharia e computação. Essas áreas evoluíram pautadas por valores tradicionalmente associados ao masculino, como certeza, eficiência, controle e ordem (Cabral e Bazzo, 2005).

Ao observarmos o percurso das mulheres na ciência e na tecnologia, especialmente as pioneiras, percebemos que elas enfrentaram enormes desafios, que muitas vezes lhes foram negadas qualquer oportunidade de acesso a esses espaços. O androcentrismo marcou essas áreas, e em diversos casos, as mulheres, mesmo sendo as verdadeiras criadoras de invenções, tiveram suas identidades ocultadas e suas criações apropriadas por homens (Incerti e Casagrande, 2018).

Atualmente, não existem restrições explícitas ao acesso das mulheres aos sistemas educacionais. No entanto outras barreiras surgem, limitando sua participação na produção de conhecimento científico e tecnológico, tanto hierarquicamente quanto territorialmente, em um ambiente de pesquisa e trabalho predominantemente masculinizado (Cabral e Bazzo, 2005).

Embora a discriminação e os estereótipos de gênero sejam coisas do passado, essa realidade ainda afeta a vida das mulheres. As barreiras estão presentes em diversos aspectos da vida, mas na área de tecnologia, a ideia de que as mulheres não possuem as mesmas habilidades que os homens, é amplamente propagada (Romano et. al., 2020).

Observamos mudanças em relação à inserção das mulheres na ciência e tecnologia, contudo, essas transformações ainda coexistem com a desigualdade na divisão de responsabilidades, onde as mulheres continuam assumindo a maior parte das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, entre outras atividades. Essa distribuição desigual de tarefas muitas vezes as impede de desfrutar das mesmas condições que os homens para se dedicarem aos estudos e participarem plenamente da comunidade e da produção científica (Incerti e Casagrande, 2018).

De modo geral, são identificados dois tipos de segregação feminina: a horizontal, que se refere à baixa presença de mulheres em determinadas áreas do conhecimento, e a vertical, que diz respeito à sua sub-representação em cargos de prestígio e poder, mesmo em profissões tradicionalmente associadas ao feminino (Tonini e Araújo, 2019).

É possível observar que, apesar da escassez de mulheres em cursos voltados à tecnologia, a falta de aptidão não reflete a realidade; as médias das mulheres em comparação às dos homens são bastante similares, e, muitas vezes as mulheres apresentam notas médias superiores às dos homens (Romano et. al., 2020).

As empresas assumem que a ascensão hierárquica exige total disponibilidade de tempo e dedicação integral à carreira, características que geralmente são associadas ao perfil masculino (Tonini e Araújo, 2019).

Sabe-se que incentivar vocações não é uma tarefa simples, especialmente em áreas do conhecimento consideradas difíceis. Isso é ainda mais desafiador quando, desde a infância, a ideia de gostar de números é desencorajada entre as meninas, seja no ambiente familiar, escolar ou na vida cotidiana. É comum ouvir afirmações como "esse curso não é para mulheres" ou "é melhor escolher uma área mais adequada às habilidades femininas. Esses tipos de argumentos acabam minando, desde cedo, qualquer interesse que as meninas possam ter na área (Tonini e Araújo, 2019).

A baixa representação de mulheres na área não deve ser interpretada como falta de interesse genuíno ou incapacidade de lidar com tecnologias e assuntos relacionados. Isso é, na verdade, resultado de um conjunto de fatores que fazem parte do sistema patriarcal que ainda permeia nossa sociedade (Romano et. al., 2020).

A presença de mulheres em setores tradicionalmente dominados por homens, como engenharia, tecnologia, construção e ciências exatas, tem aumentado gradualmente nas últimas décadas. No entanto, esse processo de feminização do mundo do trabalho não é isento de desafios. As mulheres que optam por seguir carreiras nesses ambientes frequentemente enfrentam um conjunto de barreiras que exigem delas não apenas habilidade e competência, mas também uma série de estratégias de sobrevivência e resistência para se manterem no mercado (Resende e Quirino, 2017).

Setores com predominância masculina podem ser, por natureza, hostis às mulheres. Muitas vezes, essas profissionais se deparam com preconceitos e estereótipos que perpetuam a ideia de que as mulheres não são tão capazes ou competentes quanto os homens em determinadas funções. Essa cultura de exclusão pode manifestar-se em formas sutis, como comentários desdenhosos ou a marginalização de suas contribuições em reuniões e projetos, e em formas mais explícitas, como a falta de oportunidades para promoções e desenvolvimento profissional (Resende e Quirino, 2017).

Esses desafios, no entanto, não têm inibido a determinação das mulheres. De acordo com Resende e Quirino (2017), as mulheres que atuam em áreas masculinas têm demonstrado uma notável capacidade de resistência. Para superar as barreiras impostas pelo ambiente, elas desenvolvem uma variedade de estratégias que lhes permitem não apenas se manter no mercado, mas também prosperar.

É fundamental que as mulheres se vejam nos cargos que desejam e nas áreas que as atraem. Elas devem se inspirar em mulheres capacitadas e semelhantes a elas, em vez de se basear apenas no estereótipo masculino predominante em muitas empresas. O feminismo desempenha um papel crucial nesse contexto, pois a desconstrução de estereótipos e paradigmas que ele promove permite a conquista de mais liberdade e direitos igualitários. Isso abrange desde o incentivo à tecnologia na infância, livre de repressão, até a representatividade de grandes figuras femininas e a luta por igualdade salarial e reconhecimento no ambiente corporativo (Romano et. al., 2020).

Capítulo II – Questão de Partida, Objetivos e Metodologia

2.1. Questão de Partida e Objetivos

Com base na problematização realizada constata-se que a desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho da tecnologia da informação, onde a presença masculina é claramente predominante. Apesar da presença das mulheres na área, a maioria dos profissionais é do sexo masculino, conforme indicado por Seabra et al. (2022).

Considerando o enquadramento teórico, formulou-se a seguinte pergunta de partida: Quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres na área de TI ao longo do seu percurso escolar e profissional?

O objetivo geral é analisar o percurso escolar e profissional das mulheres que trabalham na área da tecnologia da informação e identificar os desafios que enfrentam ao longo desse percurso.

No presente estudo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as razões pelas quais as mulheres escolhem a área de TI como profissão.
- Caracterizar o percurso escolar e profissional das mulheres.
- Analisar o processo de inserção no mercado de trabalho.
- Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TI.
- Analisar as perspectivas quanto ao desenvolvimento e progressão profissional.

2.2. Opções Metodológicas

Para que as investigações possam ser consideradas científicas, é necessário que utilizem métodos de observação e verificação de resultados (Rangel et al., 2018). Ao planejar um trabalho empírico é essencial que o método de investigação e a análise de dados sejam realizados em conjunto (Hill e Hill, 1998).

Há uma distinção nos modelos de análise metodológicas. Um dos modelos foca-se apenas nas interações quotidianas, excluindo o ambiente e fenômenos de níveis mais amplos, enquanto o outro cria estruturas mais complexas que consideram todos os níveis de interação humana (Guerra, 2006). Nesse mesmo sentido para Fortin (2009), existem várias abordagens de investigação que permitem conceptualizar e compreender um fenómeno em questão. Logo, a escolha da opção metodológica depende do objetivo da pesquisa, da natureza da situação estudada e das opções disponíveis para realizar a pesquisa, após isso será possível prosseguir com a recolha, tratamento e análise dos dados a utilizar (Hill e Hill, 1998).

Os métodos de investigação correspondem a diferentes estruturas utilizadas para conceituar e compreender um fenómeno. Enquanto o método quantitativo é caracterizado por medidas variáveis e resultado numéricos, os resultados são passíveis de generalização e permitem estabelecer relações de causa e efeito, o método qualitativo descreve modos e tendências, fornece descrição e compreensão alargada do fenómeno estudado (Fortin, 2009). “Os tratamentos “quantitativo” e “qualitativo” não são excludentes e podem se associar e se complementar mutuamente nas pesquisas” (Rangel et al., 2018, p. 9).

A pesquisa empírica experimental busca dados sobre os objetos estudados, medindo sua frequência e analisando relações de causa-efeito e correlações. Em contextos de laboratório, essas relações são buscadas em experimentos, sendo comuns em áreas como biomedicina, tecnologia e agropecuária. Correlações estatísticas são utilizadas para analisar variáveis, relacionando-se às circunstâncias do objeto investigado, que pode envolver papéis, funções, fenómenos ou processos, conforme destacado por Jodelet (2001, citado por Rangel et al., 2018).

As diferenças e similaridades entre a pesquisa qualitativa e a pesquisa quantitativa, são consideradas em função das características da pesquisa, postura do pesquisador, estratégias de coleta de dados, estudo de caso, papel do sujeito e aplicabilidade e uso dos resultados da pesquisa. Dessa forma, é incumbência do pesquisador identificar e empregar a abordagem teórico-metodológica que, em tempo hábil, conduza a resultados mais significativos, promovendo uma compreensão aprimorada do fenómeno e favorecendo o progresso do bem-estar social (Günther, 2006).

Ao realizar um estudo, é importante selecionar uma estratégia de investigação que dependerá da natureza do problema a ser estudado. As estratégias de investigação podem ser quantitativas, qualitativas ou mistas, e essas escolhas metodológicas são cruciais para orientar o desenvolvimento da pesquisa (Santos e Lima, 2019).

A pesquisa quantitativa está associada ao paradigma positivista, que percebe a realidade como única e estática, assumindo que os fatos objetivos existem independentemente do pesquisador e podem ser isolados. Em contraste, a pesquisa qualitativa está ligada ao paradigma naturalista, que vê a realidade como múltipla e emergindo progressivamente por meio de interações dinâmicas com os indivíduos no ambiente, resultando em um conhecimento relativo e contextual (Fortin, 2009).

Na abordagem quantitativa, os dados são numericamente expressos e podem representar grandezas monetárias, físicas ou escalas. É possível transformar opiniões em números, atribuindo valores a diferentes graus de concordância ou discordância. Essa abordagem permite a classificação numérica de desempenho em diversos contextos, como avaliar funcionários, a qualidade de equipamentos ou serviços. Quanto mais níveis uma

variável é mensurada, maior a variabilidade e a sensibilidade nas diferenças identificadas por testes estatísticos (Silva et al., 2014).

As investigações qualitativas se baseiam em uma abordagem holística para estudar os seres humanos. Esse paradigma acredita na existência de várias realidades, cada uma fundamentada nas percepções individuais, as quais mudam com o tempo. O conhecimento dessas realidades é considerado significativo apenas em contextos específicos. As investigações qualitativas buscam destacar o significado dos fenômenos estudados para os indivíduos, tratando esses fenômenos como únicos e não previsíveis. O pesquisador escolhe um fenômeno, estuda-o profundamente, conecta várias ideias para construir uma nova realidade com significado para os envolvidos. No paradigma qualitativo, o conhecimento se baseia na significação, na descoberta e na singularidade do processo. As crenças associadas a essa abordagem levam em consideração a globalidade dos seres humanos, incluindo suas experiências de vida e o contexto em que as relações com o meio ocorrem. A experiência de cada pessoa é única e pode ser compreendida através da descrição subjetiva que ela faz (Fortin, 2009).

No método qualitativo, o material será adquirido através de respostas a entrevistas, textos publicados ou outros documentos que serão utilizados para comparação dos dados obtidos por diversos meios. É realizada uma análise descritiva dos dados de modo compreensivo e, posteriormente, a interpretação de acordo com as referências teóricas que serviram de base para a análise e a discussão objeto do estudo (Rangel et al., 2018).

A investigação qualitativa busca compreender o significado das descrições das experiências das pessoas. Enquanto a pesquisa quantitativa examina conceitos precisos e suas relações para verificar teorias e generalizar resultados, a pesquisa qualitativa explora fenômenos visando uma compreensão mais ampla e a formulação de teorias. A escolha entre os métodos depende da orientação desejada pelo pesquisador, suas crenças e a natureza da questão em foco. Se a questão envolve avaliar os efeitos de uma intervenção educativa, por exemplo, a pesquisa quantitativa é adequada para avaliar eficácia e verificar proposições teóricas. Por outro lado, se a questão busca compreender um fenômeno vivido por pessoas, um estudo qualitativo, sem medidas objetivas da experiência humana, é mais apropriado (Fortin, 2009). Na metodologia qualitativas não se procura uma representatividade estatística, mas sim uma representatividade social (Guerra, 2006).

Cada estratégia de investigação tem suas próprias vantagens e desvantagens. Em alguns casos, os pesquisadores buscam combinar estratégias quantitativas e qualitativas para capitalizar as potencialidades e superar as vulnerabilidades de cada abordagem. Isso é comumente feito por meio de estratégias mistas, que integram tanto métodos quantitativos quanto qualitativos em um único projeto de pesquisa. A ideia de incorporar simultaneamente as metodologias quantitativa e qualitativa em um projeto de pesquisa não é consensual.

Alguns argumentam que não é viável integrar essas abordagens devido aos compromissos epistemológicos e ontológicos distintos, além de partirem de paradigmas diferentes. Apesar das divergências, a maioria dos pesquisadores concorda que as estratégias quantitativa e qualitativa podem ser empregadas simultaneamente, pois com isso o estudo ganha robustez científica por meio de um ciclo que se autocorrige (Santos e Lima, 2019).

No presente trabalho, a metodologia adotada será a qualitativa. Ao considerar os objetivos propostos, o intuito será compreender e analisar o processo de inserção, bem como os desafios enfrentados e o percurso profissional das mulheres no mercado de trabalho da tecnologia da informação.

A abordagem qualitativa possibilita uma exploração das experiências e percepções envolvidas no contexto profissional das mulheres nessa área. Ao empregar o método qualitativo, será possível realizar uma análise mais aprofundada das narrativas e dos desafios enfrentados por mulheres ao longo de suas trajetórias profissionais na área de tecnologia da informação. Isso contribuirá significativamente para uma compreensão mais abrangente dos temas abordados e dos objetivos propostos neste estudo.

Para o estudo empírico, foram contactadas mulheres que trabalham ou tenham trabalhado na área da tecnologia da informação por um período mínimo de 5 anos. Este critério foi estabelecido para assegurar que as participantes possuam uma experiência significativa. Um período de 5 anos proporciona uma perspectiva mais abrangente sobre o mercado de trabalho, as oportunidades de progressão na carreira, bem como os desafios enfrentados ao longo do tempo.

Foi utilizada uma amostragem em bola de neve, uma técnica de amostragem que se baseia na indicação de novos participantes por parte dos primeiros entrevistados. O processo começa com a identificação de alguns indivíduos iniciais, denominados "sementes", selecionados por meio de documentos ou informantes-chave. Estas sementes, por sua vez, ajudam a localizar outras pessoas que correspondem ao perfil pretendido para a pesquisa. As pessoas indicadas pelas sementes sugerem novos contactos dentro das suas redes pessoais, permitindo que a amostra cresça de forma progressiva, de acordo com o interesse do investigador (Vinuto, 2014).

Técnica de recolha de dados

A coleta de dados possui características específicas, e pode ser acautelada por uma cuidadosa planificação. Quando conduzida de maneira adequada, a coleta de dados eleva a qualidade do estudo (Sá et al., 2021).

A pesquisa qualitativa inicia-se com a pergunta de investigação, delineando os objetivos para abordar a problemática. Apesar de não seguir uma abordagem dedutiva, é

importante revisar a literatura sobre o fenômeno em estudo. A preparação prévia, com conhecimentos específicos, influencia a qualidade da pesquisa qualitativa. A subjetividade tanto dos participantes quanto dos pesquisadores é de extrema importância, desde a seleção dos tópicos até a interpretação dos dados (Sparkes e Smith, 2014 citado por Resende 2016). Apesar das várias abordagens para analisar dados qualitativos, os pesquisadores devem fornecer uma descrição detalhada dos procedimentos, critérios de decisão e manipulação de dados para apresentar os resultados dos estudos de forma significativa (Cotê et al., 1993 citado por Resende 2016).

O inquérito como um processo em investigação, visa a obtenção de respostas expressas pelos participantes no estudo, pode ser via escrita ou oral, podendo ser implementado com o recurso das entrevistas ou dos questionários (Ghiglione e Matalon, 2001 e Carmo e Ferreira, 2008 citado por Sá et al., 2021).

O inquérito por questionário, comum em estudos de grande escala, facilita a análise de dados quantitativos, possibilitando quantificações e generalizações sobre um fenômeno social, devido à sua capacidade de alcançar um grande número de participantes. Já o inquérito por entrevista, frequentemente vinculado a estudos interpretativos e pesquisas qualitativas, destaca-se pela abordagem descritiva e detalhada na coleta e análise de dados ou informações (Sá et al., 2021).

A pesquisa qualitativa visa compreender contextos específicos para elucidar os motivos por trás de certos comportamentos, atitudes ou convicções. Seu foco reside na interpretação do significado atribuído pelos participantes, combinado com suas ações (Schensul, 2008b citado por Vaz et al., 2009). Houve uma transformação tecnológica na pesquisa qualitativa, refletida nas diversas fases do processo (Flick, 2005 citado por Vaz et al., 2009).

Com a evolução da internet houve, conseqüentemente, uma evolução na técnica de recolha de dados. A recolha de dados com recurso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), possibilitou, segundo Cohen et al. (2007 citado por Vaz et al., 2009), o acesso a pessoas que anteriormente seriam inatingíveis, com custos substancialmente reduzidos e tempos de coleta de dados mais eficientes.

A entrevista é uma técnica comum em estudos empíricos em pesquisas qualitativas. Seu principal propósito é compreender os significados e sentidos a uma determinada questão ou situação. Ao escolher essa técnica, o pesquisador deve considerar se é adequada ao objeto e objetivo do estudo. A entrevista exige um planejamento cuidadoso do guião de entrevista e é crucial para o sucesso da coleta e análise de dados, sendo um processo complexo que exige atenção a diversos fatores para que seja bem-sucedida (Sá et al., 2021).

As entrevistas exploratórias visam revelar aspectos do fenômeno estudado que o pesquisador não teria considerado por si mesmo, complementando assim as pistas sugeridas

pela literatura. Para alcançar esse objetivo, é essencial que a entrevista seja conduzida de maneira aberta e flexível, evitando perguntas excessivamente numerosas e detalhadas (Quivy e Campenhoudt, 1998).

Finalmente, o mais importante é compreender o sentido e a essência do fenômeno em estudo tendo em mente uma abordagem flexível, capaz de se adaptar às mudanças ao longo da pesquisa (Sá et al., 2021).

Por se tratar de um estudo empírico de natureza qualitativa com o objetivo de explorar o universo das mulheres no mercado de trabalho da tecnologia da informação, serão realizadas entrevistas semiestruturadas com recurso a uma amostragem bola de neve, como referido.

Na entrevista semiestruturada, o investigador utiliza um guia de perguntas para orientar a obtenção de informações do entrevistado, tendo liberdade para escolher as perguntas a fazer e em que ordem, isso dá ao entrevistado a oportunidade de moldar o conteúdo da entrevista (Sá et al., 2021).

Nesse contexto, ao abordar a amostragem em uma pesquisa qualitativa, não estamos nos referindo à representatividade estatística, mas sim à representatividade social (Guerra, 2006). Quanto ao número de entrevistas, será determinado com base no critério da saturação. Conforme defendido por Guerra (2006), esse critério estabelece o momento em que o pesquisador deve encerrar a coleta de dados, evitando desperdício desnecessário de recursos, tempo e dinheiro, ao mesmo tempo que possibilita a generalização dos resultados para a população estudada.

No presente estudo recorreu-se à técnica de entrevista semiestruturada tendo sido entrevistadas 8 mulheres que trabalham na área de TI. O guião para orientação das entrevistas pode ser consultado no Apêndice 1 e é composto pelas seguintes dimensões: caracterização sociodemográfica, motivação profissional, processo de inserção e integração, percurso escolar, percurso profissional, desafios enfrentados e perspectivas de desenvolvimento profissional.

Técnica de análise de dados

A etapa de análise de informações visa processar os dados coletados por meio da observação, apresentando-os de maneira a permitir a comparação entre os resultados observados e os esperados conforme a hipótese. Inicialmente, é realizada a descrição dos dados, seguida pela medição das relações entre as variáveis de acordo com as previsões das hipóteses. Posteriormente, é realizada a comparação entre as relações observadas e as teoricamente esperadas pela hipótese, com a mensuração da diferença entre ambas. Os

principais métodos de análise de informações são a análise estatística de dados e a análise de conteúdo (Quivy e Campenhoudt, 1998).

A escolha da técnica de análise mais apropriada para o material coletado vai depender dos objetivos, natureza da pesquisa e posicionamento paradigmático e epistemológico do pesquisador. O tratamento do conteúdo, portanto, difere significativamente entre diferentes pesquisas e pesquisadores (Guerra, 2006).

Segundo Bardin (2002) os tipos de análise de conteúdo podem ser:

- Categoria - constitui a análise de conteúdo e é descritiva;
- Avaliação - mede as atitudes do entrevistado em relação ao objeto de estudo, desmembrando o texto em unidades de significação, semelhante à análise categorial, e analisa a carga avaliativa;
- Enunciação - utilizada para entrevistas longas e muito abertas em que se desprezam os aspectos formais da linguagem, centrando-se a análise no conteúdo;
- Expressão - análise formal e linguística utilizada para investigar a autenticidade de documentos, dar conta do processo de construção das identidades e personalidades ou ainda, para a análise dos discursos políticos.

A técnica de tratamento de dados escolhida será a análise de conteúdo categorial temática. “A análise de conteúdo é um recurso metodológico que pode servir a muitas disciplinas e objetivos, uma vez que tudo o que pode ser transformado em texto é passível de ser analisado com a aplicação desta técnica ou método” (Oliveira, 2008, p. 570). Diante dos objetivos específicos dessa pesquisa, a análise de conteúdo categorial permitirá explicar um fenómeno que queremos estudar.

A análise de conteúdo categorial, embora descritiva, é abstrata e não exclusiva. Em uma mesma entrevista, é comum encontrar vários fatores explicativos, e nenhum discurso de entrevistado engloba todas as variáveis. Portanto, essa análise faz a mediação entre uma explicação e para a construção de um modelo ideal (Guerra, 2006).

A análise de conteúdo por categorias opera por meio de desmembramento do texto em categorias através de reagrupamentos analógicos. Entre diversas opções de categorização, a investigação temática, ou análise temática, destaca-se por sua rapidez e eficácia ao ser aplicada a discursos diretos e simples (Bardin, 2002).

A análise de conteúdo categorial temática é uma metodologia de análise qualitativa que visa identificar e compreender os temas centrais presentes em um conjunto de dados. Na análise categorial temática são identificados os *corpus* centrais da entrevista e, com recurso à identificação e à contagem de categorias e subcategorias, faz-se uma análise de conteúdo temática (Guerra, 2006).

A análise dos resultados está estruturada inicialmente pela caracterização sociodemográfica das entrevistadas. Em seguida, são apresentadas as categorias

estabelecidas para responder aos objetivos específicos, que incluem: razões para a escolha de TI, trajetória escolar, trajetória profissional, inserção no mercado de trabalho, desafios e perspectivas.

Capítulo III – Apresentação e Discussão dos Resultados

Neste capítulo, apresentamos e discutimos os resultados das entrevistas realizadas com oito mulheres, com o objetivo de analisar seu percurso escolar e profissional e identificar os desafios que enfrentam ao longo desse percurso na área da tecnologia da informação.

A análise aborda a caracterização sociodemográfica das entrevistadas, apresentando um panorama com os fatores relevantes para o contexto do estudo. Em seguida, detalhamos o processo de categorização e análise de conteúdo, que inclui a descrição das categorias identificadas durante a análise das entrevistas, como as razões para a escolha de TI, o percurso escolar e profissional, a inserção no mercado de trabalho, os desafios e suas perspectivas. Por fim, realizamos a discussão dos resultados, na qual confrontamos os dados empíricos com a revisão da literatura, permitindo uma reflexão sobre a realidade das mulheres no mercado de trabalho da tecnologia da informação.

3.1. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados

Para preservar a identidade das entrevistadas, atribuímos a cada uma um número correspondente à ordem cronológica de realização das entrevistas. A amostra do estudo é composta por oito mulheres com formação em diversas áreas. As idades variam entre 23 e 55 anos, e as participantes são brasileiras e portuguesas. Elas possuem entre 5 e 17 anos de experiência na área de tecnologia da informação e exercem ou exerceram as suas profissões no Brasil, em Portugal ou na Alemanha.

Tabela 1 – Caracterização das Entrevistadas

Caracterização Sociodemográfica					
Formação		Idade	Experiência TI (em anos)	País de origem	País atual
E1	Análise e Desenvolvimento de Sistemas; Frequentada Engenharia de Software	28	8	Brasil	Brasil
E2	Análise e Desenvolvimento de Sistemas; Arquitetura da Informação e Experiência do Usuário	38	17	Brasil	Brasil
E3	Ciências da Computação	39	15	Brasil	Alemanha
E4	Engenharia Informática Mestrado Bioinformática e Sistemas Inteligentes	28	6	Portugal	Portugal
E5	Informática; Psicologia	55	15	Portugal	Portugal
E6	Gestão de Recursos Humanos; Direito; Frequentada Análise de Sistema	39	5	Brasil	Portugal
E7	Curso Técnico em Informática; Engenharia de Produção	23	7	Brasil	Brasil
E8	Gestão (Administração) Mestrado Gestão de Recursos Humanos Doutoramento em Tecnologia	42	10	Brasil	Portugal

3.2. Processo de categorização e análise de conteúdo

A análise das entrevistas permitiu identificar várias categorias e subcategorias que demonstram os principais temas abordados pelas participantes. Estas categorias e subcategorias foram elaboradas com base numa análise das declarações e discursos presentes nas entrevistas. As categorias estão relacionadas com o estudo teórico e alinhadas com os objetivos específicos da pesquisa. A seguir, apresenta-se uma tabela que organiza estas categorias e subcategorias, fornecendo uma visão geral (para uma análise mais detalhada com as citações, recomenda-se a consulta ao apêndice 2 – Tabela das entrevistas por categoria).

Tabela 2 – Categorias das Entrevistas

Categoria	Subcategoria
Razões da escolha de TI	Afinidade com a área
	Influência
	Mercado de trabalho
Percurso escolar	Ambiente académico
	Público feminino nos cursos de tecnologia
Percurso profissional	Experiência inicial no mercado
	Adaptação profissional
	Oportunidade na carreira
Inserção no mercado de trabalho	Primeiro emprego
	Transição profissional
Desafios	Ambiente de trabalho
	Desigualdade de oportunidades
Perspectivas	Desenvolvimento profissional
	Liderança
	Ajuste na carreira

3.3. Razões da escolha em TI

No que diz respeito às escolhas de carreira associadas ao género, observa-se uma redução na participação das mulheres em certas profissões ao longo do tempo. Esse fenómeno é particularmente evidente na área de informática e ciência da computação, que tende a se tornar cada vez menos atrativa para mulheres (Olinto, 2012).

Nesse contexto, um dos objetivos deste estudo é identificar as motivações que levaram as entrevistadas a escolher a área de tecnologia da informação, cujas respostas estão

agrupadas nas subcategorias: afinidade com a área, influência e expectativas do mercado de trabalho.

Afinidade com a área

Em um estudo realizado por Posser e Teixeira (2016) com mulheres da área de TI, a principal conclusão foi que o interesse por tecnologia, desenvolvido pelo contato prévio à formalização dos estudos, foi o principal motivo para a escolha dessa carreira.

No presente estudo, as respostas das entrevistadas revelam que a afinidade com a área está ligada ao interesse e à facilidade em disciplinas como matemática, lógica e programação. Várias participantes mencionam como suas habilidades pessoais influenciaram a decisão de ingressar na área de TI, evidenciando a relação entre competências individuais e a escolha profissional, conforme demonstram as citações a seguir.

- *“Eu sempre queria alguma coisa na área de exatas, porque eu sempre me dei muito bem com matemática, com lógica.” (E1)*
- *“Eu tinha muita facilidade com números e com lógica. Eu nunca fui muito boa de lidar com pessoas, então eu sabia que não ia ser nessa área.” (E3)*
- *“Achei que era o que eu ainda assim mais gostava, não era um curso que me encantasse, mas eu tinha mais ou menos boas notas.” (E5)*

Influência

Algumas entrevistadas mencionam a influência exercida por familiares ou outras pessoas no processo de escolha da carreira, como pode ser constatado pelas citações a seguir:

- *“Com 15 anos eu fiz um curso técnico de informática porque o meu irmão também tinha feito técnico em informática.” (E2)*
- *“Meus padrinhos, eles já estão na área de TI, sempre trabalharam, eles me incentivaram a entrar e fazer o técnico em informática.” (E7)*

Da mesma forma, o estudo de Posser e Teixeira (2016) concluiu que um número reduzido de mulheres recebeu incentivos familiares na escolha dessa profissão ou teve pais ou parentes próximos como exemplos a serem seguidos na área.

Mercado de trabalho

As expectativas em relação ao mercado de trabalho foram determinantes na escolha de algumas entrevistadas. Como evidenciam as citações a seguir, fatores como oportunidades

de crescimento profissional, estabilidade e procura no mercado desempenham um fator relevante nessa decisão.

- *“O que me motivou foi expectativa de crescimento profissional, a expectativa salarial e a expectativa de campo de trabalho.” (E2)*
- *“Olhei um bocadinho para o mercado de trabalho e percebi que era dos cursos que tinha mais facilidade na altura.” (E4)*
- *“Eles falaram pra mim, olha, agora tem que fazer o doutoramento porque se você não fizer, não pode ficar.” (E8)*

Outros motivos estão relacionados à realização de um curso técnico anterior e às oportunidades de emprego, que permitiram às entrevistadas explorar as diversas possibilidades que a área oferece no mercado de trabalho (Posser e Teixeira, 2016).

Em relação ao primeiro objetivo, identificar as razões pelas quais as mulheres escolhem a área de TI como profissão, os resultados indicam que fatores como a afinidade com disciplinas de exatas foi um fator comum, refletindo o interesse pessoal e a facilidade em lidar com essas matérias. A influência de familiares ou pessoas próximas, também foi mencionada, além das expectativas em relação ao mercado de trabalho, como oportunidades de crescimento, estabilidade e alta demanda. Conforme apontado por Posser e Teixeira (2016), o contato inicial com tecnologia e a identificação com essas habilidades pessoais são motivações centrais. Além disso, as expectativas em relação ao mercado de trabalho, como oportunidades de crescimento e estabilidade, também foram fatores decisivos, corroborando a relevância da empregabilidade como fator atrativo, tal como mencionado na literatura.

3.4. Percurso Escolar

A análise do percurso escolar foca nas experiências das mulheres ao longo de sua formação acadêmica, são relatadas as dificuldades, a dinâmica no ambiente escolar, a interação com professores e colegas. As subcategorias são: ambiente acadêmico e público feminino nos cursos de tecnologia.

Ambiente acadêmico

O número reduzido de mulheres que escolhem carreiras em ciências exatas reforça que os estereótipos limitam suas opções desde a juventude (Louzada et al., 2019). A participação das mulheres que ingressam na universidade nessa área possui um percentual que já é considerado baixo, mais baixo ainda quando se analisa o número das que concluem o curso (Souza et al., 2017).

Na subcategoria ambiente acadêmico, nota-se a dificuldade enfrentada por algumas mulheres, tanto no ambiente educacional quanto na conciliação dos estudos com outras responsabilidades, o que resulta, em alguns casos, na desistência, como mostrado nas citações abaixo:

- *"da faculdade, teve muita mulher que desistiu." (E2)*
- *"tive que parar de novo quando eu vim para Portugal... falta realmente uma cadeira e eu não vou deixar de terminar por causa disso." (E6)*

São também evidenciadas as dinâmicas de convivência e comunicação em um ambiente masculino. Como pode ser constatado pelas citações abaixo, a convivência e a competência acadêmica ajudam a quebrar as barreiras, permitindo uma melhor integração.

- *"no começo eles conversavam entre eles...mas chegou uma hora que você começa a fazer parte do grupo masculino...muita convivência então, meio que mistura um pouco." (E3)*
- *"quando tinha algum evento, todo mundo sempre recorria para nós, como se a gente fosse super organizadora." (E6)*

O estudo de Visentini et al. (2021) destacou que a desigualdade de gênero na área de TI é perceptível já na graduação, onde prevalece a presença masculina e há uma significativa evasão de mulheres, resultando em um número ainda menor de concluintes do curso.

Nesse mesmo sentido, no presente estudo, algumas entrevistadas descrevem suas trajetórias acadêmicas de forma positiva, apesar de reconhecer a baixa representatividade feminina nos cursos de tecnologia.

- *"durante a licenciatura, não me lembro de ter assim muitas dificuldades e nem em termos acadêmicos, nem sentir uma grande dificuldade por ser mulher." (E5)*
- *"eu sempre fui muito próxima dos meninos, então para mim foi bem tranquilo." (E7)*
- *"eu não tive tantas dificuldades, porque eu acho que no doutoramento você não tem muita essa distinção...pelo contrário, tive um percurso que foi muito favorável nesse aspecto." (E8)*

Como destacado por Rodrigues et al. (2019), a desigualdade de gênero começa a se manifestar nos ambientes universitários, que muitas vezes se mostram pouco acolhedores para as mulheres. A falta de incentivo por parte de colegas e professores contribui para um ambiente desfavorável, resultando em altas taxas de evasão, especialmente já no primeiro ano de curso.

No mesmo sentido duas entrevistadas mencionam a falta de pedagogia e adequação por parte de alguns docentes. No entanto, como mostram os relatos a seguir, uma das entrevistadas destaca o bom relacionamento com determinados professores, ressaltando uma interação positiva que contribuiu para a sua experiência acadêmica.

- *"quem se formou na área e virou professor eram homens...não tinham pedagogia." (E2)*
- *"um professor que nem era da área da informática...lembro-me de achar que o professor era muito pouco adequado." (E5)*
- *"não tinham nenhum tratamento de forma que fosse denegrir a nossa imagem, ou coisa do gênero." (E6)*

Público feminino nos cursos de tecnologia

A desigualdade de gênero começa nos ambientes universitários, revelando-se pouco acolhedores para as mulheres, não há estímulos por parte dos colegas e professores, o que leva a uma taxa de abandono do curso logo no primeiro ano (Rodrigues et al., 2019). Nesse mesmo sentido para Frade (2021), historicamente, o desenvolvimento da tecnologia foi dominado por homens. Desde cedo os meninos são incentivados a desenvolver habilidades técnicas através de jogos e brinquedos tecnológicos, enquanto meninas são direcionadas a atividades sociais, o que limita sua familiaridade com a tecnologia (Rapkiewicz, 1998).

Nessa subcategoria, a recorrência de termos nas entrevistas apontam para a percepção das entrevistadas sobre a baixa representatividade feminina nos cursos. Elas observam a reduzida quantidade de mulheres em suas turmas, demonstrando como é um ambiente majoritariamente masculino.

- *"quando eu comecei...eram 40 alunos. Desses 40, só 4 eram mulheres...3 anos depois, tinham 10 pessoas na sala, 2 eram mulheres, o resto era homem." (E1)*
- *"6 mulheres para 35 alunos na sala do técnico. Na faculdade, eram umas 60 pessoas, umas 12 mulheres." (E2)*
- *"começou com aproximadamente 20 alunos e de 20 alunos nós éramos 4 mulheres." (E3)*
- *"no ano que eu entrei, havia mais Joões do que raparigas... éramos menos." (E4)*
- *"éramos poucas raparigas no curso." (E5)*
- *"na minha sala tinha, eu acho que umas 5 ou 6 meninas de 30 alunos." (E7)*

Ao caracterizar o percurso escolar das mulheres, os resultados indicam os desafios significativos enfrentados e estão alinhados com a literatura. A baixa representatividade feminina, tanto no ingresso quanto na conclusão dos cursos, reflete o que Souza et al. (2017) e Visentini et al. (2021) apontam um ambiente acadêmico predominantemente masculino, que contribui para a evasão feminina, como evidenciado pelos relatos de desistência em algumas das entrevistas.

A interação com colegas e professores também apresenta alguma dificuldade. O relato da falta de pedagogia adequada por parte de alguns docentes, reforça a ideia dos ambientes

universitários pouco acolhedores para mulheres, conforme Rodrigues et al. (2019). No entanto, algumas entrevistadas destacam experiências positivas de integração, mostrando que a convivência e a competência podem ajudar a superar barreiras.

A percepção de um público feminino reduzido nas turmas é recorrente, confirmando a predominância masculina descrita na literatura (Rodrigues et al., 2019). Essas dificuldades estruturais, mencionadas nas entrevistas, refletem o isolamento e a falta de apoio que muitas mulheres enfrentam nos cursos de tecnologia.

3.5. Percurso Profissional

A análise do percurso profissional revela que as entrevistadas enfrentaram algumas situações desafiadoras ao longo de suas carreiras, muitas delas relacionadas à discriminação de gênero e à predominância masculina em determinados ambientes de trabalho. Entretanto, também são evidenciadas oportunidades de crescimento e transições para áreas onde as mulheres podem prosperar, destacando a importância de um ambiente que reconheça o potencial feminino na tecnologia. A resiliência e a busca por novos desafios são constantes nas narrativas, demonstrando a adaptabilidade das entrevistadas frente às dificuldades encontradas. A análise do percurso profissional está demonstrada nas subcategorias: experiência inicial no mercado de trabalho, oportunidade na carreira e adaptação profissional.

Experiência inicial no mercado de trabalho

Apesar da evolução histórica, a discussão sobre sexo, gênero e relações de gênero permanece relevante, evidenciando a persistência de preconceitos ao longo do tempo (Medeiros e Campos, 2020). Apesar das mudanças em busca de igualdade de gênero nas últimas décadas, as desigualdades entre homens e mulheres ainda persistem em diversos níveis, tanto historicamente quanto na atualidade (Silva, 2008).

Ao ingressarem no ambiente organizacional, os profissionais enfrentam diversas pressões ao longo de suas carreiras, entendidas como uma evolução de atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho ao longo da vida. A construção de uma carreira envolve decisões e ações que afetam não apenas o aspecto profissional, mas também outras áreas da vida, demandando adaptações pessoais, sociais e familiares. Dessa forma, o desenvolvimento de carreiras impacta diretamente os comportamentos dos indivíduos no contexto organizacional (Gustmann et al., 2022).

Relativamente às experiências iniciais das mulheres no mercado de trabalho, são abordados os desafios relacionados à discriminação de gênero, oportunidades limitadas, condições de trabalho desvantajosas e a necessidade de proatividade para superar

obstáculos. Entretanto, também é citado um projeto de iniciativa de inclusão de mulheres para a área de TI.

- *"eu passei por algumas situações, uma delas foi a escolha de outra pessoa por ele ser homem, ele teria mais capacidade, mais força, mais habilidade em manusear os equipamentos. (E1)*
- *"eles ofereciam um salário muito baixo" (E6)*
- *"eles precisavam de alguém que fizesse a análise de dados...eu vejo que análise de dados são mais meninas que trabalham nessa área." (E6)*
- *"comecei criando formulários online...fui aprendendo tudo pelo Google...fui aprendendo banco de dados." (E6)*
- *"fiz estágio na área de programação...eu saí da área de programação e fui para a área de negócio dentro de TI... como analista de negócio, com essa experiência técnica, o que me ajudou muito." (E7)*
- *"era uma empresa que tinha projetos relacionados a mulheres na área de tecnologia, eles tinham projetos de ir às escolas e apresentar o que são as tecnologias." (E8)*

A predominância masculina em diversos ambientes de trabalho gerou desafios, como a distribuição desigual de responsabilidades. Em alguns casos, a comunicação foi ajustada para acomodar a presença feminina, enquanto também surgiram relatos de conflitos e insatisfações relacionadas às funções desempenhadas, conforme podemos constatar a partir das citações seguintes:

- *"não tinha uma pessoa para fazer a limpeza e talvez por eu ser a única mulher do local, ele sempre cobrava essas coisas de mim." (E1)*
- *"a resposta também foi muito agreste, foi do gênero, não gosta de fazer isso, então, é exatamente isso que vai passar a fazer." (E5)*

Oportunidade na carreira

A estrutura ocupacional do setor de TI é ampla e inclui atividades como gestão, desenvolvimento, análise e manutenção. Por abranger várias ocupações e qualificações, o setor deveria oferecer oportunidades de inserção mais igualitárias (Nunes, 2016).

A partir das citações abaixo, podemos observar que algumas entrevistadas demonstram que o desempenho e a produtividade são mais importantes do que a experiência formal. Há um destaque para a importância da formação contínua e na disposição para enfrentar novos desafios como formas de evolução profissional. Além disso, é relatada a importância de escolher entre especialização técnica e a área de gestão. Embora tenha sido mencionada a questão da igualdade de oportunidades, também se observa a necessidade de

que mais mulheres ingressem na área de tecnologia e reconheçam as oportunidades que ela oferece.

- *“uma menina do grupo demonstra muito mais produtividade do que onze outros que são sêniores. É notável o desempenho dela, que é muito melhor como Júnior do que um que é Sênior” (E2)*
- *“nenhum momento da minha carreira eu nunca perdi uma oportunidade para um homem.” (E2)*
- *“na área de TI chega uma hora que a gente tem que decidir se a gente quer se especializar muito e virar um expert em algum assunto específico tecnicamente ou você tem que ir pro outro lado, mais na parte de gerenciamento.” (E3)*
- *“comecei a criar aplicativos, comecei a criar formulários, comecei a criar também, tipo uma página para eles terem acesso e também integração com o Microsoft Teams.” (E6)*
- *“depois migrei para analista de negócio/sistemas, que foi até onde eu trabalhei com e hoje eu estou como analista de integração pleno.” (E7)*
- *“depois eu comecei a trabalhar por conta própria, porque depois que você aprende como é que é, não tem muito segredo.” (E8)*

As entrevistadas relatam o aumento na presença de mulheres em cargos de liderança, no entanto, ainda há desafios, como a discriminação de gênero e a realidade de que mulheres se adequam melhor a determinadas funções. É identificado por uma das entrevistadas, uma empresa de presença internacional que investe em programas de inclusão e diversidade e estão a fazer avanços significativos para apoiar e promover a liderança de mulheres na área da tecnologia.

- *“no geral, eu sempre tive mais chefes homens do que mulheres. Hoje na empresa que eu estou inserida é bem distribuída.” (E1)*
- *“um dos objetivos dessa empresa é ter 50% homem, 50% mulher, em cargos de liderança.” (E1)*
- *“eu vi o direcionamento da minha liderança para eu assumir uma outra área, uma área um pouco mais analítica do que a área de programação, porque eu me daria melhor nesse assunto.” (E2)*
- *“é um programa que vem dos Estados Unidos, inclusive, hoje, a CEO é uma mulher justamente para demonstrar isso, que é uma empresa diversificada e inclusiva, e quer realmente que as mulheres entrem nesse mercado da tecnologia.” (E8)*

Adaptação profissional

Para Ferreira (2010), o discurso sobre igualdade no trabalho permanece principalmente no nível formal, distante de uma real implementação da igualdade em todas as esferas da cidadania.

As entrevistadas mencionam a predominância masculina no ambiente de trabalho, destacando que a falta de mulheres disponíveis para contratação agrava os desafios enfrentados. Estas observações evidenciam a necessidade de adaptação profissional num cenário com poucas oportunidades de representatividade feminina, refletindo a disparidade de género no sector.

- *“era um escritório pequeno, tinha 10, 11 pessoas e só eu de mulher.” (E1)*
- *“hoje, quando a gente tenta contratar mulher para o nosso time (desenvolvimento), não têm as mulheres disponíveis nessa área.” (E2)*
- *“eles costumam evitar de falar palavrão na minha frente. Eu não me importo, mas eles normalmente, eles falam que evitam falar palavrão na minha frente.” (E2)*
- *“atualmente, faço um bocadinho de liderar equipas mais júnior...a minha equipa praticamente são só rapazes, só tem uma rapariga.” (E4)*

O percurso profissional das entrevistadas demonstra várias transições importantes, uma delas percebeu que a programação não era adequada para ela e fez a transição para uma área mais analítica, outra enfrentou uma pausa prolongada devido a situações pessoais. Uma das entrevistadas decidiu mudar de profissão, afastando-se do setor de tecnologia, devido às dificuldades enfrentadas no ambiente profissional, como se verifica nas citações abaixo:

- *“hoje, talvez eu me daria melhor, mas na época não me dava bem. Então eu fiz uma transição para uma área mais analítica.” (E2)*
- *“eu mudei para a Alemanha, mas a princípio não tinha trabalho aqui, eu mudei por causa do trabalho do meu marido e aí eu fiquei quase 5 anos sem trabalhar pela mudança e adaptação.” (E3)*
- *“ainda a trabalhar dentro da informática, me inscrevi numa licenciatura em psicologia...para mim ficou muito claro, por um lado, que de facto é eu não gosto de programar” (E5)*

A análise do percurso profissional das entrevistadas revela alguns desafios relacionados à discriminação de género e à predominância masculina no ambiente de trabalho. No entanto, algumas destacam oportunidades de inclusão e crescimento na área de TI, alinhando-se com Nunes (2016) sobre o potencial do setor.

Os profissionais enfrentam várias pressões em suas carreiras, as quais são compreendidas como uma progressão de atitudes e comportamentos ligados ao trabalho ao

longo de suas vidas (Gustmann et al., 2022). Nesse sentido, as entrevistadas apontam a importância da qualificação contínua e a escolha entre especialização técnica ou gestão.

De acordo com Resende e Quirino (2017), as mulheres que atuam em áreas masculinas têm demonstrado uma notável capacidade de resistência. No geral, as trajetórias das entrevistadas mostram resiliência, no entanto, por vezes leva a transições de carreira devido às dificuldades enfrentadas, como a mudança para áreas mais analíticas ou até a transição de carreira fora da área da tecnologia.

3.6. Inserção no mercado de trabalho

Neste capítulo, foi identificada uma variedade de experiências relacionadas à inserção no mercado de trabalho, organizadas em duas subcategorias: primeiro emprego e transição profissional.

Primeiro emprego

No estudo de Júnior et al. (2021), foi evidenciado que as mulheres ainda são minoria e estão sub-representadas, mas isso é uma realidade que está mudando e as algumas empresas têm reconhecido a importância das mulheres, oferecendo oportunidades e valorizando sua competência no ambiente de trabalho.

O processo de socialização organizacional é uma interação mútua entre a organização e o novo colaborador (Chiavenato, 2014). Nesse sentido e de uma forma geral, quando abordamos o tema primeiro emprego as candidatas não relatam grandes dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho, algumas iniciaram suas carreiras em áreas técnicas, como suporte e programação.

- *“éramos umas 6 ou 8 pessoas concorrendo a vaga, eu tirei nota 9, e eles tinham total crença que eles iam contratar um rapaz que já tinha experiência no assunto, e o menino tirou nota 1 na prova.” (E2)*
- *“depois que eu me formei, eu comecei na área de suporte e eu trabalhei 3 anos na área de suporte, help desk.” (E3)*
- *“quando comecei a trabalhar, comecei a trabalhar numa empresa onde fiz o estágio do quinto ano.” (E5)*
- *“eu comecei a trabalhar com 17 anos, como estagiária na área de programação, e aí depois eu fui mudando de área.” (E7)*

Conforme o estudo de Cable et al. (2013), as organizações devem valorizar os pontos fortes dos colaboradores desde o início, repensando tanto a integração quanto na seleção, para evitar discriminações.

Os relatos das entrevistadas são bem diversificados sobre as experiências vivenciadas nos processos seletivos, uma das entrevistadas menciona a escolha de um homem para uma posição com base no estereótipo, revelando a discriminação de gênero, outra entrevistada compartilha que não enfrentou qualquer dificuldade por ser mulher, atribuindo seu sucesso à dedicação pessoal. Uma entrevistada descreve sua experiência de que, nem foi em busca de trabalho, mas as empresas que a procuraram devido à alta demanda por profissionais de TI. Por fim, uma das entrevistadas destaca que a área de análise de dados é ocupada principalmente por mulheres e que nesta área as mulheres conseguem se destacar e encontrar mais oportunidades.

- *“eu passei por algumas situações, uma delas foi a escolha de outra pessoa por ele ser homem, ele teria mais capacidade, mais força, mais habilidade em manusear os equipamentos.” (E1)*
- *“não senti dificuldade por ser mulher num processo seletivo, mas é porque eu sempre me dediquei muito.” (E2)*
- *“as empresas é que entravam em contato comigo.” (E4)*
- *“eu vejo que análise de dados são mais meninas que trabalham nessa área.” (E6)*

Transição profissional

A análise das citações a seguir destaca diferentes necessidades de transições profissionais. Em um dos casos, uma das profissionais mudou-se para Portugal após receber uma oferta de trabalho vantajosa, mesmo já atuando na área no Brasil. Outra entrevistada após a mudança para outro país foi questionada sobre quem cuidaria de seus filhos, refletindo uma preocupação que raramente recai sobre candidatos homens. Outra situação envolve uma profissional que, após iniciar sua carreira na área de gestão, migrou para o setor de TI, buscando uma oportunidade prática em uma empresa para aprofundar sua compreensão sobre o cotidiano da nova área.

- *“me ofereceram uma oportunidade de vim para Portugal...realmente me ofereceram uma vantagem, e daí acabei vindo para cá, já com o trabalho.” (E6)*
- *“ela me perguntou quem iria cuidar dos meus filhos e outras perguntas relacionadas ao meu casamento e como que que era dinâmica familiar...coisas que homens não escutam.” (E3)*
- *“fui realmente trabalhar numa empresa de tecnologia para saber como é que as coisas funcionavam na realidade, porque eu sabia tudo, teoricamente.” (E8)*

No que se refere ao processo de inserção no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito ao primeiro emprego, Júnior et al. (2021) destacam que, embora as mulheres ainda sejam minoria, as empresas estão gradualmente reconhecendo suas competências e

oferecendo mais oportunidades. No presente estudo, embora haja evidências de situações em que a preferência por candidatos homens ainda persista, indicando que existe discriminação no processo de contratação, muitas mulheres relataram não enfrentar grandes dificuldades para iniciar suas carreiras na área da tecnologia.

3.7. Desafios

O principal desafio das mulheres no setor de tecnologia é equilibrar a vida profissional e pessoal, devido à constante necessidade de atualização e dedicação. Longas jornadas de trabalho e responsabilidades familiares tornam essa conciliação difícil. Apesar dos avanços profissionais, elas ainda enfrentam discriminação de gênero, dificuldades relacionadas à maternidade e falta de oportunidades para progressão na carreira (Gustmann et al., 2022).

Nessa categoria, as entrevistadas abordaram uma variedade de temas que foram divididas nas subcategorias: ambiente de trabalho e desigualdade de gênero. Entre os relatos, destacam-se as dificuldades em conquistar e manter respeito e reconhecimento profissional, a necessidade de superar barreiras e a discriminação. Além disso, a presença feminina em áreas específicas e a transição entre setores ou empresas são estratégias mencionadas para enfrentar desafios e promover o crescimento profissional.

Ambiente de trabalho

As mulheres historicamente foram excluídas das áreas científicas e tecnológicas, e embora hoje não haja restrições explícitas ao seu acesso, ainda enfrentam barreiras em um ambiente de pesquisa masculinizado (Cabral e Bazzo, 2005). Os relatos sobre o ambiente de trabalho das entrevistadas destacam os desafios enfrentados por muitas vezes ser ambientes de trabalho dominados por homens. Uma entrevistada menciona que a presença de uma chefe feminina trouxe um alívio frente a experiências anteriores de machismo. Outra relata a constante busca para obter respeito e reconhecimento por suas competências, especialmente em áreas predominantemente masculinas como desenvolvimento de software. Outras dificuldades incluem discriminação direta, como a recusa de um supervisor em contratar mulheres, e um ambiente tóxico que fez com que uma colega deixasse o seu emprego. Há um relato de dificuldades em se integrar socialmente devido a conversas dominadas por temas masculinos. Também há relatos de desafios na aceitação e respeito profissional, por vezes tendo que provar suas competências repetidamente além da necessidade de se ter uma personalidade forte e resiliência para superar os obstáculos enfrentados por mulheres em campos tradicionalmente dominados por homens, como podemos verificar a partir das seguintes citações:

- *“eu já vivenciei vários casos de machismo e tudo mais, o que me confortou quando entrei lá foi eu saber que a minha chefe seria uma mulher.” (E1)*
- *“sempre gastei muita energia para adquirir um respeito entre os meus colegas para mostrar para eles que é a minha capacidade era equivalente à deles.” (E2)*
- *“ele não contratava mulheres para o departamento dele.” (E3)*
- *“era muito difícil de interagir, porque as conversas eram as típicas conversas, vamos chamar de homens. (E5)*
- *“não acreditavam muito nas minhas decisões (E7)*
- *“se a pessoa não tiver uma personalidade ali, muitas vezes não consegue.” (E7)*

Esses relatos confirmam o que foi constatado por Júnior et al. (2021), que identificou que as mulheres inseridas na área tecnológica frequentemente enfrentaram renúncias significativas. Além de se qualificarem, elas precisaram demonstrar força e determinação para superar a discriminação.

Considerando a ampla diversidade dentro da área de TI, observa-se um número maior de mulheres em áreas de negócios e campos criativos, mas são menos representadas em áreas técnicas, como programação e dados. Diante da escassez de profissionais na área de TI, uma entrevistada menciona que teve que pedir o desligamento de uma colaboradora devido à falta de competência e embora tenha tentado contratar outra mulher para a vaga, não encontra candidatas disponíveis no mercado:

- *“eu vejo as mulheres com muito mais abertura na área de negócio. As dificuldades que eu encontrei, foi dentro da área de desenvolvimento, me fez migrar para uma outra área dentro de design.” (E2)*
- *“as mulheres, elas trabalham na área da criatividade, que é o UI/UX, nessa área você vai ver no máximo dois homens e o resto, umas dez mulheres. (E6)*
- *“programação mesmo na minha, pelo menos de dados só tinha eu e uma outra menina, tirando isso, a maioria dos outros eram homens” (E6)*
- *“tinha uma no time e que eu tive que pedir para desligar, porque não tinha competência... eu procuro uma mulher para contratar para mas eu não encontro.” (E2)*

Desigualdade de gênero

A ausência de liderança feminina em empresas de TI reflete, em grande parte, a escassez de mulheres na área de tecnologia. À medida que mais mulheres ingressam e avançam na área de tecnologia, elas também começam a assumir cargos de liderança, como pode ser constatado pelas citações abaixo:

- *“a diferenciação na liderança acaba mesmo por nós sermos menos ainda do que os homens. “(E4)*

- *“na empresa em si, tem bastante mulher também...eu vejo que pelo menos essa empresa tem...tem mulheres na liderança.” (E7)*

A literatura indica que a disparidade salarial é uma das causas dessa desigualdade de gênero no mercado de trabalho de TI, um estudo realizado no Reino Unido revelou que o salário de uma mulher no setor corresponde a 79% do salário de um homem, além de estarem sujeitas a uma forma de segregação social, particularmente em cargos de gestão e liderança (Nunes, 2016). No mesmo sentido Cotrim et al. (2020) diz que as diferenças de remuneração são evidentes em quase todos os setores de atividade e categorias ocupacionais.

Os relatos abordam várias perspectivas nesse aspecto. Uma entrevistada menciona que, embora não tenha pessoalmente enfrentado problemas com oportunidades ou desigualdade salarial, observou essas questões em outras mulheres. Outra entrevistada relata a dificuldade de encontrar projetos estáveis em consultorias, sendo a dependência dessas consultorias um problema comum na área. Além disso, uma entrevistada foi contratada em parte devido à sua condição de mulher, já que a empresa valoriza a inclusão feminina em TI. Por fim, uma das entrevistadas destaca a importância da conexão entre tecnologia e outras áreas, afirmando que sua experiência em gestão ajudou no desenvolvimento de sua carreira. Ela também destaca que, enquanto homens frequentemente ganham respeito imediato, as mulheres precisam provar mais seu conhecimento para obter reconhecimento e respeito.

- *“muitas mulheres têm essa dificuldade, até na questão de estar no mesmo cargo fazendo a mesma tarefa e ganhando menos do que um homem ganharia.” (E1)*
- *“é difícil você conseguir um trabalho diretamente com a empresa, você geralmente trabalha para consultorias e é o que mais tem aqui.” (E6)*
- *“como é difícil ter meninas, mulheres no mercado de trabalho na área de TI, então a gente queria muito que desse certo com você.” (E7)*
- *“o que acontece é que você, como mulher, tem que mostrar que realmente tem conhecimento... um menino, um jovem, tem logo respeito dos outros e é apoiado pelos outros.” (E8)*

Os desafios enfrentados pelas mulheres na área de TI refletem as dificuldades em equilibrar a vida profissional e pessoal, discriminação de gênero, e falta de oportunidades de crescimento, conforme apontado por Gustmann et al. (2022). As empresas associam a ascensão hierárquica à total disponibilidade e dedicação integral, características frequentemente vinculadas ao perfil masculino (Tonini e Araújo, 2019).

As entrevistas destacam problemas como ambientes de trabalho dominados por homens, onde algumas enfrentaram dificuldades em conquistar respeito e reconhecimento, além de lidarem com exclusão social e discriminação explícita, como a recusa em contratar mulheres. A presença de lideranças femininas foi citada como um

fator positivo, mas ainda insuficiente para eliminar as barreiras, corroborando estudos como o de Júnior et al. (2021).

A desigualdade de gênero é evidente em alguns relatos e conforme mencionado por Nunes (2016). As mulheres relatam a necessidade de provar constantemente suas competências, em contraste com os homens que ganham respeito mais rapidamente. Há uma segregação ocupacional, com mais mulheres em áreas criativas, como design e UX/UI, enquanto áreas técnicas, como programação, continuam predominantemente masculinas.

3.8. Perspectivas

Apesar de apontarem desafios no ambiente profissional, as entrevistadas mantêm uma perspectiva amplamente positiva. No que diz respeito às perspectivas, as principais subcategorias destacadas são o desenvolvimento profissional, a liderança e, por fim, ajustes na carreira.

Desenvolvimento profissional

As mulheres enfrentam diversos obstáculos ao buscar cargos de liderança, muitas vezes na forma de "barreiras invisíveis" que limitam sua ascensão, como estereótipos, preconceitos e desafios para conciliar trabalho e família. Entretanto, a liderança em TI não depende do gênero, mas sim da capacidade de organizar e desenvolver competências, como demonstrado por gestoras de sucesso no mercado nacional e internacional (Franco et al., 2019).

As perspectivas das entrevistadas são positivas, no entanto, é necessário investir em cursos para aprimorar as habilidades. Há uma certa preocupação com o impacto da inteligência artificial, além de incertezas sobre como algumas profissões evoluirão no futuro, o que reforça a importância do constante aprimoramento, conforme podemos observar nas citações a seguir:

- *“eu acho que essa área vai ser meio que englobada por causa da inteligência artificial” (E6)*
- *“eu tenho feito vários cursos ainda na área” (E6)*
- *“não sei como é que vai ser no futuro essa profissão, se vai ser uma mistura dos três ou alguma coisa do gênero”. (E6)*

Por ser composto por uma variedade de ocupações, esse setor deveria oferecer oportunidades de inserção mais igualitárias, considerando sua ampla gama de qualificações e possibilidades de trabalho (Nunes, 2016).

As evidências indicam que, embora as empresas ofereçam oportunidades com base nas competências demonstradas, a falta de conhecimento sobre a diversidade de funções no setor contribui significativamente para a sub-representação feminina.

- *“as empresas querem resultado, se você consegue dar resultado, vai ter a mesma oportunidade que qualquer homem teria.” (E8)*
- *“a área de tecnologia, ela é muito vasta, ela é muito ampla, você pode trabalhar com redes, você pode trabalhar com segurança, você pode trabalhar com Business Intelligence.” (E8)*
- *“as mulheres não vão para a área da tecnologia, por falta de conhecimento do que que é a área de tecnologia.” (E8)*

Liderança

A busca por equidade de gênero ainda molda o cenário atual, evidenciando a importância de políticas que promovam a verdadeira igualdade no ambiente profissional (Coutinho et al., 2021). É fundamental que as mulheres se vejam representadas nas áreas que desejam, inspirando-se em modelos femininos e contando com o apoio para desconstruir estereótipos, promover igualdade e conquistar liberdade e direitos no ambiente corporativo (Romano et. al., 2020).

Em relação às perspectivas das mulheres sobre a liderança, elas reconhecem a importância de se posicionarem como referências em cargos de gestão. Com base nas citações a seguir, é possível verificar o desejo de evoluir na carreira, enfrentando as desigualdades de gênero nos níveis superiores, e a busca não apenas de ocupar essas posições, mas também fazê-la com competência e foco no desenvolvimento pessoal.

- *“recente que eu fui promovida à supervisora, a minha expectativa a curto prazo é consolidar o meu time, e trazer mais pessoas comigo, fazer o meu time crescer.” (E1)*
- *“eu nunca busquei a gestão, na verdade eu sempre fugi da gestão...eu preciso fazer minha parte por outras mulheres...ser referência para outras mulheres.” (E2)*
- *“essa empresa que estou hoje é muito diferenciada...eles têm um programa de motivação para que mulheres ocupem os cargos de liderança.” (E3)*
- *“minha perspectiva, é cada vez mais evoluir, e ir subindo de cargo.” (E4)*
- *“eu busco estar num cargo de liderança, mas não só por conhecimento do processo, mas sim por competência mesmo. Eu tenho muita coisa a desenvolver, maturidade de trabalho, de vida e tem muita coisa para chegar e é nessa posição que eu gostaria de chegar.” (E7)*

O apoio recebido em uma nova posição profissional é percebido como gratificante, tornando as primeiras impressões e experiências extremamente importantes (Mosquera, 2000).

Ajuste na carreira

O percurso das mulheres na ciência e na tecnologia revela que, apesar de suas contribuições, elas enfrentam enormes desafios e são frequentemente desconsideradas, com suas identidades ocultadas (Incerti e Casagrande, 2018). Diante dos desafios enfrentados, algumas entrevistadas expressam o desejo de migrar para áreas menos técnicas ou até abandonar a profissão de TI. Uma delas, após anos na área, fez a transição de carreira ao perceber que não desejava continuar nesse campo. Embora a maioria das entrevistadas demonstrem forte identificação com a profissão, algumas encontraram maior dificuldade em lidar com os desafios que essa carreira impõe às mulheres em um ambiente predominantemente masculino.

- *“eu nunca pensei em sair de TI, mas eu pensei várias vezes em ir para um lado mais de governance, um lado que tem menos envolvimento com a parte técnica” (E1)*
- *“um plano futuro, ter uma experiência de morar no Brasil e trabalhar para outro país.” (E2)*
- *“eu comecei a pensar já também em mudar de área porque a área de TI ela é ótima em vários aspectos, mas ela também é muito difícil de você manter...você sempre está aprendendo e você tem que ter tempo e estar apto a atuar.” (E3)*
- *“sabia que queria mudar, mas não fazia a mínima ideia para que, e hoje em dia, penso para mim, hoje é muito claro que é isso mesmo, que eu adoro fazer. eu adoro mesmo dar aulas” (E5)*

As perspectivas quanto ao desenvolvimento e progressão profissional das mulheres na TI refletem uma visão otimista, embora ainda marcada por desafios. Esses desafios são amplamente discutidos na literatura, que aponta a necessidade de mulheres desenvolverem competências técnicas e de gestão (Franco et al., 2019).

A busca pela educação em todos os níveis de ensino é notável entre as mulheres (Oliveira e Amâncio, 2017). As entrevistadas reconhecem a necessidade de aprimoramento contínuo para acompanhar a evolução do setor, especialmente com o surgimento de tecnologias como a inteligência artificial, que trazem incertezas sobre o futuro. Elas expressam a intenção de alcançar cargos de liderança, não apenas pelo sucesso pessoal, mas também para servir de exemplo para outras mulheres. Essa busca reflete que a liderança é conquistada por competência e dedicação, independentemente do gênero. Em resumo, a

falta de mulheres na tecnologia é causada pela falta de conhecimento sobre as diversas oportunidades no setor.

Em suma, o estudo revela que as mulheres que escolhem a área de TI o fazem por razões que passamos a identificar: afinidade com disciplinas exatas, ou seja gosto pela área, influência familiar e percepção que existem oportunidades de mercado. Compreendemos também que elas enfrentam desafios no percurso acadêmico e profissional, como discriminação de gênero e dificuldades de conciliação entre vida pessoal e profissional. No entanto, encontram oportunidades em ambientes inclusivos e expressam otimismo em relação ao futuro, com foco no desenvolvimento contínuo e na conquista de posições de liderança.

Conclusão

A análise da revisão da literatura revelou, de um modo geral, que, apesar dos progressos na busca por igualdade de gênero, ainda persistem desigualdades na área. A presença feminina no mercado de trabalho da tecnologia da informação, embora tenha avançado nas últimas décadas, ainda enfrenta desafios significativos. Apesar de as mulheres estarem presentes nesse campo, o setor continua sendo majoritariamente dominado por profissionais do sexo masculino (Seabra et al., 2022).

A redução da presença de mulheres nos cursos superiores de TI tem um impacto direto na sua participação no mercado de trabalho (Souza, 2017). Embora as mulheres estejam conquistando mais espaço profissional em diversas áreas, ainda enfrentam dificuldades significativas, como discriminação de gênero, desafios associados à maternidade e falta de oportunidades e incentivos para progressão na carreira (Gustmann et al., 2022).

O objetivo geral deste estudo foi analisar o percurso escolar e profissional das mulheres que trabalham na área de tecnologia da informação e identificar os desafios que enfrentam ao longo desse percurso. O estudo empírico buscou responder à pergunta inicial e alcançar os objetivos específicos propostos.

A abordagem qualitativa possibilitou uma exploração das experiências e percepções envolvidas no contexto profissional das mulheres na área da tecnologia. Para o estudo empírico, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com uma amostragem denominada "bola de neve". Ao todo, foram entrevistadas 8 mulheres que trabalham ou já trabalharam na área de tecnologia da informação por um período mínimo de 5 anos. A técnica de tratamento de dados escolhida foi a análise de conteúdo categorial temática.

Em relação às principais conclusões do estudo e considerando os objetivos específicos, observamos, com base nos discursos das entrevistadas sobre as razões para escolher TI, que a opção pela área é resultado de uma combinação de fatores. A afinidade com a área, marcada por um interesse em disciplinas como matemática e lógica, se destaca como um dos principais motivadores. Além da afinidade, outros fatores, como a influência de familiares, amigos e colegas, as oportunidades no mercado e a necessidade de atender a exigências acadêmicas, também desempenham um papel crucial. As perspectivas de um mercado de trabalho promissor e as possibilidades de crescimento profissional foram atrativos adicionais.

A análise do percurso escolar e profissional das entrevistadas revelou que mulheres na área de tecnologia enfrentam diversos desafios ao longo de sua formação acadêmica, destacando-se a evasão feminina. Embora algumas entrevistadas tenham relatado a falta de uma abordagem pedagógica adequada por parte de alguns docentes como uma dificuldade, outras mencionaram experiências positivas, especialmente devido à boa convivência com

colegas e professores. Ao ingressarem no mercado de trabalho, elas enfrentaram uma série de desafios, principalmente relacionados à discriminação de gênero e à predominância masculina em ambientes de TI. No entanto, surgiram oportunidades de crescimento, especialmente em ambientes que promovem a inclusão e a diversidade. Algumas entrevistadas demonstraram resiliência e adaptabilidade, sendo capazes de superar obstáculos e fazer transições importantes em suas carreiras. A falta de mulheres disponíveis no setor e as dificuldades em cargos de liderança ainda são questões evidentes, embora haja avanços em algumas empresas. Assim, o estudo reafirma a necessidade de mais iniciativas que promovam a igualdade de gênero, criando condições para que as mulheres possam prosperar no campo da tecnologia.

Relativamente à inserção das mulheres no mercado de trabalho em TI, foram identificados avanços, com oportunidades crescentes, mas ainda marcados por desafios de discriminação de gênero. Várias entrevistadas relataram facilidade em conseguir o primeiro emprego; entretanto, algumas enfrentaram preconceitos nos processos seletivos, como a preferência por homens ou questionamentos sobre a vida familiar. Algumas áreas se destacam por oferecer mais oportunidades às mulheres, levando a transições de carreira em que elas têm conquistado mais espaço, especialmente nas áreas de análise de dados, criatividade e negócios.

Os desafios enfrentados mostraram alguma dificuldade de conciliação entre vida pessoal e profissional, especialmente devido à necessidade de constante atualização exigida nesse mercado. Embora haja uma crescente presença de lideranças femininas, as mulheres ainda enfrentam discriminação de gênero, e alguns relatos destacaram a dificuldade de obter respeito em ambientes dominados por homens.

As perspectivas das mulheres em TI são desafiadoras, mas otimistas. Embora enfrentem barreiras como estereótipos e dificuldades em conciliar trabalho e família, há avanços, especialmente em liderança e desenvolvimento profissional. As entrevistadas reconhecem a desigualdade de gênero, mas também veem oportunidades de crescimento, especialmente para aquelas que investem em constante aprimoramento. Na liderança, as mulheres buscam ocupar cargos mostrando suas competências e inspirando outras mulheres. Algumas consideram migrar para áreas menos técnicas, e houve quem mudasse de profissão devido aos desafios do setor, mas a maioria expressa forte identificação com a carreira. Essas perspectivas revelam uma visão otimista em relação ao futuro, com as mulheres se empenhando para superar desafios, buscar oportunidades e consolidar suas carreiras.

Embora os resultados desta pesquisa contribuam para a compreensão da realidade das mulheres na área de TI, é importante reconhecer que a amostra utilizada pode restringir a generalização dos achados para toda a população feminina do setor. A amostra, por não incluir mulheres de diferentes origens étnicas, níveis educacionais ou níveis de carreira, pode

levar a uma visão incompleta da experiência feminina no setor de TI, e a metodologia utilizada pode influenciar a profundidade e a abrangência dos dados coletados.

As limitações da amostra ressaltam a necessidade de cautela ao interpretar os resultados e a importância de realizar estudos adicionais que explorem mais amplamente as realidades e desafios enfrentados pelas mulheres em diferentes contextos dentro da área de TI. É essencial que futuras pesquisas considerem uma amostra mais ampla e diversificada para permitir uma análise mais abrangente e representativa das experiências das mulheres na tecnologia, levando em conta a variedade de contextos e realidades que elas enfrentam. Uma amostra diversificada deve englobar diferentes faixas etárias, formações educacionais, origens étnicas e culturais, além de incluir mulheres em diferentes níveis de suas carreiras, desde aquelas que estão iniciando sua jornada profissional até as que ocupam cargos de liderança.

Referências Bibliográficas

- Assis, A. R. & Medeiros, P. R. (2016). As Mulheres e a área de Tecnologia da Informação: Os principais motivos que as fazem abandonar esse mercado de trabalho. *Revista Fatec Sebrae em debate-gestão, tecnologias e negócios*, 3(4), 84-105.
- Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo*. Edições 70, Lda.
- Cable, D. M., Gino, F. & Staats, B. R. (2013). Reinventing employee onboarding. *MIT Sloan Management Review*, 54(3), 23-28.
- Cabral, C. G. & Bazzo, W. A. (2005). As mulheres nas escolas de engenharia brasileiras: história, educação e futuro. *Revista de Ensino de Engenharia*, 1(4), 9-19.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4ª ed.). Manole.
- Cotrim, L. R., Teixeira, M. & Proni, M. W. (2020). Desigualdade de género no mercado de trabalho formal no Brasil. *Instituto de Economia*, 383, 1-28.
- Coutinho, E. L. C., Maia, I. P., Araújo, M. E. A. & Alvareli, L. V. G. (2021). A desigualdade profissional de género: dificuldades femininas para alcançar cargos de liderança. *Revista H-Tec Humanidades e Tecnologia*, 5, 211-229.
- Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. CITE.
- Fortin, M-F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lusodidacta.
- Frade, R. L. (2021). Comunidades de mulheres em tecnologia: estudo comunicacional e organizacional. In *Anais do XV Women in Information Technology*. 41-50. SBC.
- Franco, B., Lopes, A. & Breternitz, V. (2019). Gestão da Tecnologia da Informação: preconceitos de género prejudicam a carreira de mulheres que atuam na área?. *Revista Brasileira em Tecnologia da Informação*, 1(1), 22-34.

- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso*. Principia.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22(2), 201-209.
- Gustmann, B., Costa, V., Lopes, L. & Silva, D. (2022, setembro 21-23). Percepção de carreira das mulheres: As barreiras no desenvolvimento da carreira na tecnologia. In *Anais do XLVI Encontro da ANPAD*.
- Hill, M. M. & Hill, A. (1998). *Investigação empírica em ciências sociais: Um guia introdutório*. Dinâmia - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconômica.
- Incerti, T. G. V. & Casagrande, L. S. (2018). Elas fizeram parte da história da ciência e da tecnologia e são inventoras sim!. *Cadernos de Género e Tecnologia*, 11(37), 5-26.
- Júnior, E. W. R., Rodrigues, A. C., Silva, I. A. R. & Ferreira, G. M. (2021). A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho na Área da Tecnologia. *Revista Eletrônica da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia*, 3(1). 1-17
- Louzada, N. C., Santana, T. S., Assis, I. T. B., Braga, R. B. & Braga, A. H. (2019). Agindo sobre a diferença: atividades de empoderamento feminino em prol da permanência de mulheres em cursos de Tecnologia da Informação. In *Anais do XIII Women in Information Technology*, 69-78.
- Medeiros, F. S. B. & de Campos, S. A. P. (2020). As Relações de Género, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. *Revista de Administração IMED*, 10(1), 127-144.
- Melo, G. F. D., Giavoni, A. & Tróccoli, B. T. (2004). Estereótipos de género aplicados a mulheres atletas. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20(3), 251-256.
- Mosquera, P. (2000). Integração e acolhimento. In A. & J. Vala (Eds.), *Gestão de Recursos Humanos. Contextos, Processos e Técnicas*, 301-324. Editora RH.
- Nunes, J. H. (2016). Género e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). *Ciências Sociais Unisinos*, 52(3), 383-395.

- Olinto, G. (2012). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1), 68-77.
- Oliveira, D. C. D. (2008). Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. *Rev. enferm. UERJ*, 16(4), 569-576.
- Oliveira, J. M. & Amâncio, L. (2017). *Gêneros e sexualidades: Interseções e tangentes*. Centro de Investigação e de Intervenção Social.
- Posser, C. V. & Teixeira, A. C. (2016). Mulheres que aprendem informática: Um estudo de gênero na área de TI. *Anais do Workshop de Informática na Escola*, 22(1), 707-716.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. (2ª ed.). Gradiva.
- Rangel, M., Rodrigues, J. N. & Mocarzel, M. (2018). Fundamentos e princípios das opções metodológicas: Metodologias quantitativas e procedimentos quali-quantitativos de pesquisa. *Omnia*, 8(2), 5-11.
- Rapkiewicz, C. E. (1998). Informática: domínio masculino?. *Cadernos Pagu*, (10), 169-200.
- Resende, K. D. S. & Quirino, R. (2017). Feminização do mundo do trabalho? Mulheres em profissões tipicamente masculinas. In *Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero*.
- Resende, R. (2016). Técnica de investigação qualitativa: ETCl. *Revista de pedagogia do esporte e pesquisa*, 2(1), 50-57.
- Romano, S. M. V., Espíndola, M. G. & Santos, T. N. (2020). A discriminação de gênero na TI e seus impactos na sociedade. *Revista Processando o Saber*, 12, 146-162.
- Rodrigues, M. C., Costa, V. M. H. G. & Estender, A. C. (2019, setembro 30-outubro 04). A desigualdade de gênero na área da tecnologia da informação: desafios e perspectivas. *Congresso Internacional de Administração*.
- Sá, P., Costa, A. P. & Moreira, A. (2021) *Metodologias de Investigação*. UA Editora.

- Santos, L. A. B. & Lima, J. M. M. (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. (2ª. Ed.). CIDIUM.
- Santos, V., Carvalho, T. & Barreto, M. (2021). Mulheres na Tecnologia da Informação: Histórico e Cenário Atual nos Cursos Superiores. In *Anais do XV Women in Information Technology*, 111-120.
- Seabra, A., Pedrosa, I. & Bernardino, J. (2022). Promoção de igualdade de género e de oportunidades nas tecnologias: um caso prático. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 47, 425-438.
- Stein, M. & Christiansen, L. (2010). *Successful onboarding*. McGraw-Hill.
- Silva, D., Lopes, E. L. & Junior, S. S. B. (2014). Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. *Revista de Gestão e Secretariado*, 5(1), 1-18.
- Silva, M. C. (2008). Desigualdades de género. *Configurações Revista Ciências Sociais*, 4, 65-89
- Silva, M. J. D. (2009). Género e Tecnologias da Informação e da Comunicação. *Guião de Educação, Género e Cidadania. CIG*. 115-120.
- Souza, N. N. M., Lima, A. C. G. & Sousa, D. F. (2017). Análise da participação feminina nos cursos de licenciatura em computação e sistemas de informação. In *Anais do XI Women in Information Technology*. SBC.
- Souza, T. P. (2017, julho 30-agosto 04). A desigualdade de género no campo da tecnologia da informação. In *Anais do 13º Congresso Mundos de Mulheres & Seminário Internacional Fazendo Género 11*.
- Tonini, A. M. & Araújo, M. T. (2019). A participação das mulheres nas áreas de STEM (Science, Technology Engineering and Mathematics). *Revista de Ensino de Engenharia*, 38(3), 118-125.

- Vaz, C., Rodrigues, M. R., Loureiro, A., Barbosa, I. & Antunes, P. (2009). Técnicas de recolha de dados de investigação qualitativa. In *Anais XI Simpósio Internacional de Informática Educativa*.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.
- Visentini, I. S., Donida, A. & Ferreira, L. S. (2021). Género e TI: Qual o lugar das mulheres na área de tecnologia?. *CSONline – Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 34, 13-37.

Apêndice 1 – Guião de Entrevista

OBJETIVOS	ITENS	QUESTÕES
Caraterização Sociodemográfica		• Idade • Área de formação • Atividade profissional • Tempo de experiência na área de TI
Identificar a motivação das mulheres para a escolha profissional na área de TI.	Motivação Profissional	• O que a motivou a escolher uma carreira na área de TI? • Houve alguma influência específica que a levou a escolher esta área profissional? • Quais são/eram as suas expectativas em relação à sua carreira na área de TI?
Analisar o processo de inserção e integração no mercado de trabalho na área de TI.	Processo de inserção e integração	• Como descreve o seu processo de inserção no mercado de trabalho na área de TI? • Enfrentou algum desafio específico durante o processo de inserção na área de TI? • Quais foram os principais obstáculos que encontrou ao começar a trabalhar na área de TI?
Caracterizar o percurso escolar das mulheres na área de TI.	Percurso Escolar	• Qual a sua percepção em relação ao ambiente escolar nos cursos de tecnologia em relação à igualdade de género? • Enfrentou algum desafio específico por ser mulher durante o seu período escolar?
Caracterizar o percurso profissional das mulheres na área de TI.	Percurso Profissional	• Qual a sua percepção em relação ao ambiente de trabalho em relação à igualdade de género? • Enfrentou algum desafio específico, por ser mulher, para ingressar no mercado de trabalho de TI? • Quais situações marcantes (positivas ou negativas) você descreve durante seu percurso profissional na área de TI?
Identificar os desafios que as mulheres que trabalham na área de TI enfrentam.	Desafios Enfrentados	• Quais são, na sua opinião, os principais desafios que as mulheres, no geral, enfrentam na área de TI? • Já passou por alguma situação em que se sentiu discriminada ou tratada de forma diferente por ser mulher? • Já presenciou alguma situação em que alguém se sentiu discriminada ou tratada de forma diferente por ser mulher? • Como tem lidado com os desafios específicos enfrentados enquanto mulher na área de TI? • Na sua perspectiva, os profissionais do sexo masculino são priorizados nas oportunidades de progressão profissional?
Analisar as perspectivas das mulheres quanto ao desenvolvimento e progressão profissional	Perspectivas de Desenvolvimento Profissional	• Como encara o seu futuro profissional na área de TI? • Quais são as suas perspectivas em relação ao desenvolvimento e progressão na carreira?

Apêndice 2 – Tabela das entrevistas por categoria

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Razões da escolha de TI	Afinidade com a área	Afinidade com matemática e lógica	- não era minha primeira opção, eu sempre queria alguma coisa na área de exatas, porque eu sempre me dei muito bem com matemática, com lógica.	E1
		Acabei ganhando uma bolsa	- teve um concurso para distribuir algumas bolsas de estudo e eu acabei ganhando uma bolsa para fazer curso técnico em mecatrônica.	E1
		Primeiro contato com programação	- tinha uma matéria de programação, então foi o meu primeiro contato com programação e aí eu acabei gostando.	E1
		Facilidade com números e com lógica	- eu tinha muita facilidade com números e com lógica. Eu nunca fui muito boa de lidar com pessoas, então eu sabia que não ia ser nessa área.	E3
		Gosto por programação	- eu gostei muito de programação, dessa coisa de análise das coisas, dessa lógica de programação. Isso me fascinava muito, resolver coisas, conseguir pegar um problema e achar uma solução e eu conseguia fazer bem, então eu falei eu vou pra ciência da computação.	E3
		Afinidade com matemática	- eu escolhi este curso, porque daquelas que eu na altura havia, achei que era o que eu ainda assim mais gostava, não era um curso que me encantasse, mas eu tinha mais ou menos boas notas e tudo...portanto aquilo que eu achava ainda assim mais interessante, era a matemática e, portanto, fui à procura de um curso que tivesse boas bases da matemática, porque me dava algum conforto que eu gostaria dessa licenciatura.	E5
		Afinidade com matemática	- enfim, não quis entrar logo no mercado de trabalho. Eu queria continuar a estudar e escolhi este curso porque é era muito baseado em matemática.	E5
		Facilitar o trabalho	- eu era formada em direito e eu atuei em direito criminal por um tempo, ganhei uma bolsa de estudos, daí fui morar no Canadá por 2 anos. Então, depois, quando eu voltei, trabalhei ainda um pouco na área de criminal, e daí fiz concurso e nesse concurso me colocaram para trabalhar no setor de recursos humanos. Por isso que eu fiz o curso de gestão de recursos humanos. Aí ali, a gente fazia muito manual, era setor público e você sabe que sempre tem as dificuldades. Como era uma unidade, era na realidade, trabalhava para a fundação de saúde e ali então a gente fazia muito trabalho manual lá. Então, para chegar os formulários pro nosso setor, tinha que o motorista ir na unidade básica de saúde trazer papel, às vezes perdia era aquela coisa, aquela tristeza toda, então resolvi a começar a fazer formulários online. Então, a partir daquilo ali, comecei a gostar muito dessa área, de informatização, e também estava aquela, já deve ter ouvido aquele negócio de inovação RH 4.0, que era para facilitar inclusive para os colaboradores, fazia uma coisa mais ágil, então eu comecei a ver muito curso disso e gostei e acabei entrando daí para a área de TI.	E6
	Influência	Irmão fez técnico	- com 15 anos eu fiz um curso técnico de informática porque o meu irmão também tinha feito técnico em informática.	E2
		Colegas de técnico	- a faculdade o que me motivou foram os meus próprios colegas de técnico, tinha uma colega que era programadora, e ela também já ganhava bem na época.	E2
		Padrinhos trabalham na área	- eu sempre gostei, nada específico, e conversando com é um familiar meu, que já estão na área, meus padrinhos, eles já estão na área de TI, sempre trabalharam, eles me incentivaram a entrar e fazer o técnico em informática, então, foi daí que surgiu com isso.	E7

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
	Mercado de trabalho	Crescimento profissional	- no começo para eu fazer a faculdade o que me motivou foi expectativa de crescimento profissional, a expectativa salarial e a expectativa de campo de trabalho.	E2
		Afinidade com matemática e lógica	- na altura, quando eu decidi tirar este curso, portanto, era o tema que estava mais na berra, eu também gostava das cadeiras que tinha que tirar para conseguir concluir o curso. Matemática, ali mais números, mais lógica, que é a área que eu me sinto confortável. E depois também, olhei um bocadinho para o mercado de trabalho e percebi que era dos cursos que tinha mais facilidade na altura.	E4
		Engenharia informática abria outras portas	- percebi que a engenharia informática abria aqui outras portas e até depois conheci casos de pessoas que acabavam por tirar outros tipos de engenharia e que depois acabavam por ir mais para o ramo da informática, acaba sempre por ser quase uma das soluções, se quisermos trabalhar em Portugal, que também foi uma das coisas que eu tinha em conta.	E4
		Exigência da organização	- eu fui fazer o doutoramento na área da tecnologia, porque eu já trabalhava em duas universidades no Brasil na área de gestão, coordenava curso na área de gestão, trabalhava na católica, aí chegou um dia que eles falaram pra mim, olha, agora tem que fazer o doutoramento porque você não fizer, não pode ficar. Eu dava 30 horas aula nessa época e tinha uma empresa e pensei, olha, isso não vai dar certo, preciso arrumar uma bolsa e fazer o doutoramento em outro lugar e na época, não tinha bolsa para a área de gestão, nunca tem bolsas na área de gestão, na área de gestão é a que menos tem recursos do governo, então arranjei um tema que levava em consideração a tecnologia e a gestão e comecei a trabalhar com a área de sistemas de informação, que também era uma área que eu gostava muito, fiz o meu projeto todo nessa área, apliquei aqui para Portugal e consegui a bolsa.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Percurso escolar	Ambiente acadêmico	Dificuldade	- na faculdade eu não senti nenhuma dificuldade.	E1
		Desistência	- da faculdade, teve muita mulher que desistiu.	E2
		Pedagogia	- quem se formou na área e virou professor eram homens...não tinham pedagogia...estudavam tecnologia viravam professores.	E2
		Adaptação das mulheres	- a gente como mulher tinha que se adaptar ao formato, porque os professores não tinham didática.	E2
		Muita convivência	- no começo eles conversavam entre eles, não conversavam tudo para a gente... mas chegou uma hora que que você me começa a fazer parte do grupo masculino, porque é muito tempo e muita convivência então, meio que que mistura um pouco...eu sempre tive muito boas notas, eu era uma das que pegava o conteúdo mais fácil e então isso às vezes gerava até certa admiração então às vezes eles me pediam ajuda e eu ajudava.	E3
		Dificuldade de lidar	- eu sinto que os homens têm dificuldade de lidar com mulher que tipo tem muita frescura.	E3
		Adaptação das mulheres	- quando você tá num ambiente muito masculino você tem meio que se adaptar.	E3
		Mais empenho das mulheres	- os rapazes acabavam por se distrair bocadinho mais, que é uma das características que eles têm, bocadinho diferente de nós. Eu acho que nós mulheres acabamos por ser mais concentradas, mais maduras, pouco mais cedo do que os homens...notava que as raparigas, nesse sentido, tinham mais empenho.	E4
		Primeiro curso de informática	- minha primeira área de formação, portanto, quando acabei o liceu, eu tirei, o curso, chamava-se mesmo informática. Na altura, foi o primeiro curso de informática que existia em Portugal. Portanto já existiam cursos de engenharias várias, mas foi o primeiro curso que existiu em que o objetivo era ser diferente das engenharias também, no sentido em que é o curso não contemplava um conhecimento do hardware, mas sim do software.	E5
		Sem dificuldades	- durante a licenciatura, não me lembro de ter assim muitas dificuldades é nem termos académicos, nem sentir uma grande dificuldade por ser mulher	E5
		Um dos professores pouco adequado	- mas tirando um professor que nem era da área da informática, portanto, era da área pessoal, supostamente, dos recursos humanos...lembro-me de achar que o professor era muito pouco adequado. Tirando isso, todos os outros professores, colegas, quer dizer, não senti nenhuma dificuldade acrescida por ser mulher.	E5
		Dificuldade de conciliação	- eu entrei na faculdade, daí tive que parar, eu entrei em 2017, o curso mais ou menos era de 4 anos, aí entrei para a faculdade, eu comecei, daí eu comprei um apartamento, na época, aí tive que parar porque ou era a faculdade ou era o apartamento e como eu já tinha outras duas e estava trabalhando no setor de recursos humanos, eu falei, vou deixar para depois e esse depois foi indo...depois de um tempo, eu falei assim, a quer saber, vou voltar para finalizar, daí fiz mais um tempo, daí tive que parar de novo quando eu vim para Portugal exatamente por causa da questão financeira...agora sim, agora vai usar o último semestre, falta realmente uma cadeira e eu não vou deixar de terminar por causa disso... essa última cadeira é online, então eu não preciso ir para lá para terminar.	E6
		Comunicação	- quem estuda TI não é muito comunicativo, eu e ela, a gente falava muito, então era diferente assim, tanto é que quando tinha algum evento, todo mundo sempre recorria para nós, como se a gente fosse super organizadora.	E6
		Bom relacionamento	- (os professores) faziam mais brincadeiras comigo e com essa menina quando tinha alguma coisa para conversar ou brincar, ou alguma coisa sempre focavam na gente, não muito nos meninos. Não tinham nenhum tratamento de forma que fosse denegrir a nossa imagem, ou coisa do género.	E6
		Pressão da mãe para tirar um bacharelado	- Engenharia de produção foi por pressão da minha mãe, ela queria que eu fizesse algum bacharelado, porque eu queria fazer algum tecnólogo na área de TI, mas ela queria um bacharel e não tem bacharel na área de TI, a não ser engenharia da computação que não tem nada a ver comigo, então eu decidi fazer engenharia de produção.	E7

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Bom relacionamento	- eu sempre fui muito próxima dos meninos, então para mim foi bem tranquilo, vamos se dizer assim, mas eu senti uma diferença realmente quando eu entrei no mercado de trabalho.	E7
		Boa oportunidade	- o doutoramento poderia ter sido qualquer outra área, mas foi assim, por sorte a área da tecnologia. Eu digo sorte, porque hoje eu vejo que faz muita diferença, se eu tivesse ficado na área de gestão, eu não teria todas as oportunidades que eu tenho hoje na área de tecnologia.	E8
		Percurso favorável	- eu não tive tantas dificuldades, porque eu acho que no doutoramento você não tem muita essa distinção, o seu orientador, professores quer que você trabalhe, publique seus artigos e continue a sua pesquisa, então eu não tive discriminação nenhuma, pelo contrário, tive um percurso que foi muito favorável nesse aspecto.	E8
	Público feminino nos cursos de tecnologia	Poucas mulheres	- quando eu comecei...era 40 alunos. Desses 40, só 4 eram mulheres... 3 anos depois, tinham 10 pessoas na sala, 2 era mulher, o resto era homem.	E1
		Online	- a segunda é EAD, então eu não sei como que é distribuído, porque é 100% online, então não tem contato presencial.	E1
		Poucas mulheres	- 6 mulheres para 35 alunos na sala do técnico. Na faculdade, eram umas 60 pessoas, umas 12 mulheres.	E2
		Ensino médio misto	- no ensino médio na época do técnico, a sala ainda era mais mista... o primeiro ano era misturado né e a partir do segundo ano a gente dividia por especialidade, mesmo foi para a parte mais de informática ainda tinha mais meninas no grupo.	E3
		Poucas mulheres	- quando eu fui para faculdade, a turma não era grande... começou com aproximadamente 20 alunos e de 20 alunos nós éramos 4 mulheres.	E3
		Poucas mulheres	- no ano que eu entrei, e isto é uma curiosidade engraçada, no ano que eu entrei, havia mais joões do que raparigas. Portanto, era uma lista enorme de João, isso, João, aquilo, e raparigas éramos menos.	E4
		Maior aderência	- eu entrei em 2013 na faculdade. Mas com o passar dos anos, notei cada vez mais que entravam mais raparigas. Portanto, eu senti que para ali naquela altura, houve maior aderência de raparigas e acho que continuava a haver, mas no ano que eu entrei, éramos mesmo muito poucas.	E4
		Poucas mulheres	- apesar de, obviamente, éramos poucas raparigas no curso.	E5
		Poucas mulheres	- quando eu comecei era presencial e realmente só tinha mais uma menina comigo...quando tinha algum trabalho, fazia sempre eu e ela, os meninos praticamente já tinham seu grupo.	E6
		Poucas mulheres	- na escola (...) em si não tem quase nenhuma menina. É por conta de ser um ensino médio técnico... tinham pouquíssimas meninas, na minha sala tinha, eu acho que umas 5/6 meninas de 30 alunos.	E7

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Percurso profissional	Adaptação profissional	Ambiente de trabalho predominantemente masculino	- em seguida, eu fui para uma empresa que fazia sistemas para cartório...era um escritório pequeno, tinha 10/11 pessoas e só eu de mulher.	E1
		Saída	- eu comecei a questionar a bater mais de frente com ele, e logo em seguida, não deu tempo dele me demitir, porque eu acredito que isso iria acabar acontecendo, logo eu arrumei outro trabalho, então eu consegui sair desse ambiente.	E1
		Área mais analítica	- eu sentia que essa transição foi necessária, eu não tinha percebido que eu não me dava tão bem com a área de programação. Hoje, talvez eu me daria melhor, mas na época não me dava bem. Então eu fiz uma transição para uma área mais analítica.	E2
		Falta de mulheres disponíveis	- hoje, quando a gente tenta contratar mulher para o nosso time (desenvolvimento), não têm as mulheres disponíveis nessa área.	E2
		Comunicação	- a única coisa que tem lá no nosso time, assim, os meninos tem algumas pessoas que gostam de falar muito palavrão. Eles costumam evitar de falar palavrão na minha frente. Eu não me importo, mas eles normalmente eles falam que evitam falar palavrão na minha frente.	E2
		Mudança de país	- depois eu tive uma oportunidade pra ir para área de desenvolvimento, o que eu queria fazer mesmo, na área de programação, eu mudei pro departamento de engenharia na parte de análise de sistemas, eu trabalhei por 5 anos aproximadamente, aí eu mudei para a Alemanha mas a princípio não tinha trabalho aqui, eu mudei por causa do trabalho do meu marido e aí eu fiquei quase 5 anos sem trabalhar por pela mudança adaptação.	E3
		Retorno ao mercado de trabalho	- quando o meu filho mais novo tinha aproximadamente um ano, eu comecei a trabalhar de novo aqui então eu fui trabalhar como desenvolvedora de software de novo, eu trabalhei um ano e meio, quase 2 anos e eu me mudei de cidade e acabei mudando de empresa também.	E3
		Contratação mesmo sem experiência	- surgiu a uma vaga na engenharia ...eu fiz o teste para uma vaga de análise de sistemas... mesmo sem ter a experiência em programação e desenvolvimento...acabou me contratando.	E3
		Ambiente de trabalho predominantemente masculino	- atualmente, faço um bocadinho de liderar equipas mais júnior...a minha equipa praticamente são só rapazes, só tem uma rapariga, não tenho mesmo nada a apontar, são superacessíveis, respeitam o normal, quando uma pessoa diz qualquer coisa ouvem-nos, podem concordar, podem discordar, mas isso é o normal de uma conversa, não há nenhuma. Não há nenhuma diferença pelo fato de ser mulher é estar no nível, por exemplo, acima, de outros homens.	E4
		Mediação de Conflitos entre Equipes	- Depois comecei a participar noutras funções e houve uma altura em que teve um papel muito pouco de informática, mas que na realidade eu gostei... era uma equipe de outsourcing, mas que estava nas instalações do cliente... havia duas pessoas do cliente que tinham que dar informação, mas essas pessoas estavam zangadas e não queriam falar um com o outro...todos os dias reunia com os dois para ouvir o que cada um tinha para dizer, eu apontava o que era importante para que os informáticos conseguissem fazer desenvolvimento. Nesse período deixei de programar, digamos assim, e passei a fazer de interface entre a equipe programação, e os dois elementos do cliente.	E5
		Falta de trabalho em equipa	- nesta altura, nesta experiência... tornou-se muito claro que não estávamos nada a trabalhar em equipa e que eu não consegui identificar mais do que uma ou duas pessoas numa estrutura muito grande que de facto tivesse esta visão.	E5

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Decisão de mudança de profissão	- então foi por isso que ainda trabalhar dentro da informática, me inscrevi numa licenciatura em psicologia para ver se conseguia perceber o que que falta, que conhecimento que falta que poder ajudar as equipas, pronto. E depois de ter entrado para fazer a psicologia, para mim ficou muito claro, por um lado, que de facto é eu não gosto de programar, não foi isso que eu gostei de fazer na minha licenciatura e sinceramente, a dinâmica no mundo do IT para mim era muito difícil, porque achei que as pessoas eram muito, não só machistas, mas muito, a expressão que me ocorre é cruéis, ou seja, se eu conseguir olhar, prejudicando meus colegas, para mim isso era muito claro que as pessoas faziam isso todos os dias.	E5
		Saída da área da tecnologia	- portanto, fui me desligando do mundo das tecnologias e fui começando a dar algumas formações, que é uma coisa que eu me apercebi também que eu gosto de fazer e, portanto, fiz uma transição durante alguns anos, acho que no início até sem me aperceber muito bem para a formação, que é mais parecido com o ensino e uma componente menos tecnológica e mais de relacionamento interpessoal, e portanto, hoje em dia é isso que eu faço.	E5
		Aquisição de conhecimento	- com esse grupo, já foi um pouco diferente, apesar de eu ser a única pessoa que era da área de TI, os outros dois era administração e o outro era um que já trabalhava muito mais tempo no (...), então ele tinha um conhecimento muito grande, então eu comecei a desenvolver mais coisas ali, a gente conversava todos os dias de manhã para ver o que a gente ia fazer.	E6
	Experiência inicial no mercado	Discriminação de género, escolha por ser homem	- para ingressar no mercado, eu passei por algumas situações, uma delas foi a escolha de outra pessoa por ele ser homem, ele teria mais capacidade, mais força, mais habilidade em manusear os equipamentos.	E1
		Maioria feminina na consultoria tributária	- o meu primeiro trabalho sem ser estágio, foi uma consultoria tributária e a maioria de quem trabalhava lá era a mulher. Então, nesse ponto foi bem tranquilo.	E1
		Discriminação de género, divisão de atividades	- não tinha uma pessoa para fazer a limpeza e talvez por eu ser a única mulher do local, ele sempre cobrava essas coisas de mim.	E1
		Discriminação de género, divisão de atividades	- em vez dele cobrar de todo mundo igual, ele pensava que a responsabilidade de manter o ambiente arrumado era minha.	E1
		Área de suporte	- quando eu estava na faculdade eu me candidatei para algumas vagas na área de programação mas eu não consegui, eu consegui para área de suporte.	E3
		Oportunidades	- na época não tinha tanta opção de vagas que me interessavam então eu não tive muito que escolher, eu consegui essa e eu fui.	E3
		Única mulher	- quando comecei a trabalhar, comecei a trabalhar numa empresa onde fiz o estágio do quinto ano, era, enfim, é uma empresa importante, única no contexto português, mas na parte de informática, eu era a única mulher e era a única pessoa licenciada.	E5
		Insatisfação com a função desempenhada	- Estava fazer programação numa ferramenta que realmente não gostava... se calhar seria melhor numa posição em que ficasse mais na interação com o cliente... eu fui falar com o chefe do projeto, que me disse nem pensar... aqui todos fazemos tudo. Depois fui falar com o outro colega que também tinha funções de gestão e talvez consegue falar com o outro colega...e a resposta também foi muito agreste, foi do género, não gosta de fazer isso, então, é exatamente isso que vai passar a fazer.	E5

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Busca por soluções tecnológicas	- comecei criando formulários online, depois eu comecei a criar uma intranet social, criei aplicativos, fui aprendendo tudo pelo Google...fui aprendendo banco de dados, porque a gente precisava muito de uma pessoa de TI que ficar contratando sempre uma empresa para fazer consultoria. Daí naquela consultoria, eu ficava olhando assim, mais ou menos que estava ele estava fazendo, como ele mexia, o que ele fazia, e daí eu pensei quer saber, vou tentar, daí eu comecei a fazer sozinha. Então, foi mais ou menos assim que foi começando.	E6
		Propostas insatisfatórias	- no último ano do curso foi mais difícil de conseguir um estágio, eu vi que geralmente eles ofereciam um salário muito baixo...eu lembro que uma vez fiz uma entrevista, ele disse assim, nossa, eu gostei muito de ti e tal, mas assim, eu vou te oferecer, vou fazer um pacote diferenciado pra você, você trabalha comigo por R\$ 700,00, mas em vez de trabalhar só 6 horas, você trabalha as 8, não queria dar nada assim de extra, como alimentação e transporte...então daí acabei não aceitando.	E6
		Análise de dados, mercado para mulheres	- eu só realmente consegui um estágio, foi num banco e era um banco público, foi bem na pandemia, eles gostaram muito porque realmente falo demais e eles precisavam de alguém que fizesse a análise de dados. Eu vejo que análise de dados são mais meninas que trabalham nessa área.	E6
		Análise de dados, experiência anterior em outra área	- não conhecia ninguém nessa área e também estava começando essa movimentação mesmo de você fazer uma análise maior assim nas empresas, então acabaram me oferecendo essa vaga porque eu tinha feito uma análise de dados no setor de RH. E então, por isso eles gostaram de mim, não que eu tivesse grande experiência, mas eles viram que eu era uma pessoa que gostava muito de aprender, que ia atrás.	E6
		Aquisição de conhecimento	- eu fiz estágio na área de programação, então por 2 anos, quase 2 anos, e aí eu saí da área de programação e fui para a área de negócio dentro de TI. Então dentro disso, eu comecei a trabalhar como analista de negócio, com essa experiência técnica, o que me ajudou muito.	E7
		Projetos relacionados para inclusão de mulheres	- quando fui trabalhar na consultoria também eram muitos homens, mas era uma empresa a que tinha projetos relacionados a mulheres na área de tecnologia, eles tinham projetos de ir às escolas e apresentar o que que são as tecnologias e convencer as meninas para virem também pra área de tecnologia. Então era uma empresa muito respeitosa, vamos dizer assim, e eu não tive, realmente não senti assim, que era um ambiente muito hostil, nem agressivo, nem nada, acho que, na verdade, sempre me dei muito bem, nunca tive esse problema, inclusive com os colegas, eu já tive equipes que eu era a única mulher trabalhar.	E8
		Evolução Profissional	- na consultoria, eu comecei a trabalhar realmente com tecnologia, foi a época que eu saí da teoria e fui para a prática.	E8
	Oportunidade na carreira	Igualdade de gênero	- no geral, eu sempre tive mais chefes homens do que mulheres. Hoje na empresa que eu estou inserida é bem distribuída.	E1
		Mulheres na liderança	- um dos objetivos dessa empresa é ter 50% homem, 50% mulher, em cargos de liderança.	E1
		Discriminação de gênero, direcionamento para outra área	- eu vi o direcionamento da minha liderança para eu assumir uma outra área, uma área um pouco mais analítica do que a área de programação, porque eu me daria melhor nesse assunto.	E2

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Produtividade da mulher	- uma menina do grupo ela é uma que é Júnior e então ela está começando... ela demonstra muito mais produtividade do que 11 outros que são sênior.	E2
		Notável o desempenho	- é notável o desempenho dela, que é muito melhor como Júnior do que um que é sênior, então é uma coisa que eu sempre levo em pauta.	E2
		Oportunidades	- nenhum momento da minha carreira eu nunca perdi uma oportunidade para um homem.	E2
		Especialização ou liderança	- eles começaram a me dar mais coisas na direção para gerenciamento de projeto... meu chefe foi conversar comigo e me falou que na área de TI chega uma hora que a gente tem que decidir se a gente quer se especializar muito e virar um expert em algum assunto específico tecnicamente ou você tem que ir pro outro lado, mais na parte de gerenciamento.	E3
		Mudança de cidade	- eles iam me treinar para liderar esse projeto, eu fiquei super feliz né, eu falei que eu senti que estava sendo reconhecida. Mas na época o meu marido conseguiu um trabalho na Alemanha e eu pedi demissão e eu me mudei.	E3
		Novos desafios	- um amigo do meu marido disse que a empresa dele estava precisando de uma pessoa para desenvolver um software para o departamento de engenharia...foi um pouco complicado, eu estava sozinha ali para desenvolver, eu fiquei meio perdida porque eu não tinha toda a estrutura de um departamento que eu estava acostumada então eu que tinha que fazer as coisas acontecerem e eu senti que eu que eu não tinha realmente todo o conhecimento que eu precisava. Eu fiz o que eles precisavam, eu desenvolvi o software que eles precisavam e eles ficaram satisfeitos com o resultado e eu acabei sendo convidada para trabalhar no outro departamento de engenharia com outras linguagens de programação, outros softwares, eles gostavam do meu trabalho e queriam me dar mais trabalho... eu não consegui pegar porque eu não podia trabalhar integral.	E3
		Consultora Senior	- eu trabalho atualmente numa consultora de tecnologia dentro da área de informática, e sou Senior Consultant.	E4
		Novos desafios	- depois disso, eu consegui um trabalho...estava fazendo também implementação de Power BI, mas aí era em equipe, antes eu estava sozinha fazendo a suplementação e eu fazia muito curso de Microsoft.	E6
		Desenvolvimento de soluções tecnológicas	- ali tinha uma falta de dados ainda e comecei a criar outras coisas, outras ferramentas e a mesma coisa que eu fiz praticamente no hospital, então comecei a criar aplicativos, comecei a criar formulários, comecei a criar também, tipo uma página para eles terem acesso e também integração com o Microsoft Teams.	E6
		Evolução Profissional	- depois migrei para analista de negócio/sistemas, que foi até onde eu trabalhei com e hoje eu estou como analista de integração pleno, trabalho numa empresa grande de e-commerce atacadista.	E7
		Oportunidades de liderança para mulheres	- é uma empresa Internacional, é uma empresa Americana, com sede em diversos países, então eles tem programas que vem dos Estados Unidos, não é uma questão aqui, europeia, é um programa que vem dos Estados Unidos, inclusive, hoje, a CEO é uma mulher justamente para demonstrar isso, que é uma empresa diversificada e inclusiva, e quer realmente que as mulheres entrem nesse mercado da tecnologia.	E8
		Evolução Profissional	- depois eu comecei a trabalhar por conta própria, porque depois que você aprende como é que é, não tem muito segredo.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registro (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Oportunidades na área da tecnologia	- depois fui convidada, inclusive por empresas no Brasil, para fazer representação das empresas aqui, então, assim, essa área é uma área que te traz realmente muita oportunidade e eu acho que as mulheres deveriam perceber isso com mais bons olhos e começar também a se virar um bocadinho para cá, porque realmente você tem tantas oportunidades, tantas oportunidades que em área nenhuma eu acho que hoje em dia o pessoal tem tanta oportunidade quanto a área da tecnologia e com bom salário, que é o grande diferencial. Você não tem bons desenvolvedores praticamente aqui em Portugal, os que têm ganham super bem, porque o resto vão todos embora, então assim, se você for perceber quem trabalha aqui com consultoria, com desenvolvimento nessa área, são meninos novos, são pessoas muito novas, porque a partir do momento que eles ganham uma certa competência, ganham habilidades, sabem como é que se trabalha, vão todos embora vão para Londres, vão para Luxemburgo, vão para a Suíça, vão todos embora.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Inserção no mercado de trabalho	Primeiro emprego	Discriminação de género na escolha de candidatos para o mercado de trabalho	- para ingressar no mercado, eu passei por algumas situações, uma delas foi a escolha de outra pessoa por ele ser homem, ele teria mais capacidade, mais força, mais habilidade em manusear os equipamentos.	E1
		Presença feminina em determinadas áreas	- o meu primeiro trabalho sem ser estágio, foi uma consultoria tributária e a maioria de quem trabalhava lá era a mulher. Na verdade, só tinha o dono da empresa e o gerente, que era homem, o resto era tudo mulher. Então, nesse ponto foi bem tranquilo.	E1
		Dedicação	- não senti dificuldade por ser mulher num processo seletivo mas é porque eu sempre me dediquei muito.	E2
		Bom desempenho	- o primeiro emprego que eu consegui, depois a minha gestora me contou, eram 10 perguntas e éramos umas 6/8 pessoas concorrendo a vaga, eu tirei nota 9, e eles tinham total crença que eles iam contratar um rapaz que já tinha experiência no assunto. E o menino tirou nota 1 na prova.	E2
		Área de suporte	- no Brasil depois que eu me formei, eu comecei na área de suporte e eu trabalhei 3 anos na área de suporte, help desk.	E3
		Alta demanda por profissionais de TI	- ao invés de eu ter a ir com as empresas, as empresas é que entravam em contato comigo e foi escolher, digamos assim, qual é que se tocou mais àquilo que eu estava à procura. Mas depois, dentro da empresa, dentro destas áreas, também acaba por ser, majoritariamente rapazes, acaba sempre por ser. Por muito que se lute, eu acho que ainda, pelo menos nestas áreas, há sempre muito mais homens do que mulheres, principalmente também em cargos superiores.	E4
		Única mulher na área da Informática	- quando comecei a trabalhar, comecei a trabalhar numa empresa onde fiz o estágio do quinto ano, era, enfim, é uma empresa importante, única no contexto português, mas na parte de informática, eu era a única mulher e era a única pessoa licenciada.	E5
		Falha no processo de integração	- não me lembro nunca de ter sido acolhida no local de trabalho... no sentido de apresentar a equipe, de apresentar a empresa. Não tive essa experiência, nem nesse mundo do IT, nem no outro, é minha experiência. Diria que ainda é hoje uma falha muito grande na entrada dos colaboradores.	E5
		Presença feminina em determinadas áreas	- eu só realmente consegui um estágio, foi num banco e era um banco público, foi bem na pandemia, eles gostaram muito porque realmente falo demais e eles precisavam de alguém que fizesse a análise de dados. Eu vejo que análise de dados são mais meninas que trabalham nessa área.	E6
		Progressão na carreira	- eu comecei a trabalhar com 17 anos, como estagiária na área de programação é, e aí depois eu fui mudando de área, mais estando dentro do da área de TI ainda.	E7
	Transição profissional	Dificuldade por ser mãe	-aqui na Alemanha, numa entrevista ela me perguntou quem iria cuidar dos meus filhos e outras perguntas relacionadas ao meu casamento e como que que era dinâmica familiar... em outra entrevista por telefone, o entrevistador me perguntou: mas seus filhos vão ficar com quem...coisas que homens não escutam esse tipo de pergunta... então eu acho que ser mãe também vira um ponto que é muito questionado.	E3
		Mudança de país	- depois me ofereceram uma oportunidade de vim para Portugal...realmente me ofereceram uma vantagem, e daí acabei vindo para cá, já com o trabalho.	E6

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Experiência de transição para a aquisição prática na área de tecnologia	- nessa área, eu vim pra área de tecnologia, comecei a trabalhar com pesquisa na área de tecnologia e depois fui realmente trabalhar numa empresa de tecnologia para saber como é que as coisas funcionavam na realidade, porque eu sabia tudo, teoricamente, como é que funcionava, mas na prática não sabia como é que funcionava. Então fui trabalhar como consultoria para ver como é que aquilo era no dia a dia e a dificuldade, como é que se fazia realmente, para aprender realmente, como é que aquilo funcionava.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Desafios	Ambiente de trabalho	Impacto da liderança feminina no ambiente de trabalho	- eu já vivenciei vários casos de machismo e tudo mais, o que me confortou quando entrei lá, a primeira coisa foi eu saber que a minha chefe seria uma mulher, então falei, nossa, o ambiente vai ser o outro, acredito e realmente foi.	E1
		Respeito no ambiente de trabalho	- eu sempre gastei energia para adquirir esse respeito. Sempre gastei muita energia para adquirir um respeito entre os meus colegas para mostrar para eles que é a minha capacidade era equivalente a deles.	E2
		Falta de profissionais para contratação	- tinha uma no time e que eu tive que pedir para desligar, porque não tinha competência... eu procuro uma mulher para contratar para mas eu não encontro.	E2
		Presença feminina em determinadas áreas	- dentro da minha carreira eu passei por algumas posições diferentes...as micro divisões tornam mundos completamente diferentes. O mundo design, é um mundo muito diverso. Muito mais diversidade do que a área de programação.	E2
		Presença feminina em determinadas áreas	- um ponto crítico dentro da área de desenvolvimento, código, é um ponto crítico para as mulheres.	E2
		Migração de área	- eu vejo as mulheres com muito mais abertura na área de negócio, que é o que eu estou hoje e na área de design. As dificuldades que eu encontrei, que foi dentro da área de desenvolvimento, me fez migrar para uma outra área dentro de design.	E2
		Discriminação por parte do supervisor	- um dia eu falei para ele (supervisor) que eu queria ir para o desenvolvimento e ele me falou que ele não contratava mulheres pro departamento dele.	E3
		Ambiente tóxico	- tinha uma mulher que era da parte de requisitos... ela era muito maltratada, muito mesmo sabe, ela era ótima, ela era uma profissional exemplar, fazia de tudo, tinha muito conhecimento... mas ela era tão desrespeitada, destrutada e eu não gostava de ver aquilo. Teve uma outra mulher que trabalhou com a gente um tempo, ela era da parte de documentação, e ela pediu demissão e depois a gente veio descobrir que ela também não aguentou ficar naquele ambiente por causa disso. Eu não aguentei ficar naquele clima mais, era tóxico.	E3
		Mudança de empresa	- depois dali eu fui para outra empresa, eu trabalhava mais na programação mas era mais manutenção e customização que a gente fazia não tinha toda a parte do desenvolvimento.	E3
		Falta de reconhecimento Profissional	- na altura não me apercebi, quer dizer, fui me apercebendo ao longo dos anos, mas demorei muito tempo a perceber isso, que na realidade eu era mantida fora do circuito, porque, naturalmente, sendo licenciada, eventualmente poderia ter algumas benesses comparativamente com os meus colegas que já trabalhavam há alguns anos, embora não fossem muito mais velhos do que eu, mas eram pessoas que só tinham liceu. Tinham começado a trabalhar ali, muitos tinham trazido outros amigos, portanto, havia um certo movimento de amigos, digamos assim, e se calhar mais até do que colega e demorei muito tempo a perceber que havia não só alguma informação que não era passada, como só passado talvez 5 ou 6 anos de estar a trabalhar, é que, quando a equipa já tinha crescido muito, já tinha outras pessoas licenciadas, poucas mulheres, mas alguns homens também...um desses colegas que entrou passaram alguns anos de eu ter começado a trabalhar nesse sítio uma vez, alertou-me disse, olha, é só para dizer que estive numa reunião e há a um trabalho que eu sei que te pediram a ti, uma espécie de mini relatório, e depois esse mini relatório foi apresentado nesta reunião como tendo sido feito por outro colega, que não tinha licenciatura, que não sabia daquelas especialidades que foi	E5

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
			qualquer coisa que eu aprendi na licenciatura, mas que era amigo do chefe, que fazia parte deste conjunto, de homem que já trabalhava há mais tempo e que eventualmente, poderia ter alguma fragilidade...mas demorei algum tempo a perceber um situações destas... Não estavam habituados a lidar com mulheres ao mesmo nível no sentido em que estamos todos a trabalhar, somos colegas	
		Dificuldade de integração social no ambiente de trabalho	- lembro-me que quando entrei para este para este sítio, às vezes íamos tomar café, almoçar a equipa toda, e era muito difícil de interagir, porque as conversas eram as típicas conversas, vamos chamar de homens, que eu não gosto muito desse termo, porque acho que os homens também conseguem falar outras coisas, mas era mulher de futebol.	E5
		Comunicação em equipa	- por exemplo, a segunda-feira, às vezes, havia alguma questão que eu ia falar com os meus colegas, até que um dia me disseram que a segunda-feira é para nós discutirmos o futebol, portanto não é para falar de trabalho. Portanto, era uma coisa que me limitava também no meu trabalho, porque nem sempre nós conseguimos fazer tudo sozinho.	E5
		Presença feminina em determinadas áreas	- se você for olhar realmente as mulheres, elas trabalham na área da criatividade, que é o UI/UX, nessa área você vai ver no máximo 2 homens e o resto 10 mulheres, mas de resto, assim, de programação mesmo na minha, pelo menos de dados só tinha eu e uma outra menina, tirando isso, a maioria dos outros eram homens que eles haviam contratado para assumir depois.	E6
		Diferença de género em relação à área	- é um pouco diferente e você vê que tem diferenças, talvez possa ser a razão de que não tenha muitas mulheres na área trabalhando, não vou dizer que não sabe, mas também pode ser essa outra questão. Eu vejo, eu sinto, sabe, é uma questão de você sentir que você está sendo tratado um pouco diferente.	E6
		Início de carreira em TI	- eu era uma menina nova, 17 anos, não tinha nem completado 18, ainda trabalhava com uns caras bem mais velhos, alguns assim, mais ou menos 27 mais ou menos, mas tinha 17, então 10 anos mais velho que eu, e eu senti assim que tinha um, às vezes um cuidado maior, vamos se dizer assim, às vezes para falar alguma coisa, em alguns, em outros não estava nem aí, falava mais *****, ainda mais besteira ainda, então eu já vi de tudo um pouco.	E7
		Início de carreira em TI	- o pessoal tentando, por exemplo, ela é um pouquinho mais frágil, acho que eu vou tentar informação privilegiada dela e de uma certa forma, então ia lá e tentava me levar para uma conversa que queria tirar o que ele queria, mas eu sou 10 vezes mais esperto que ele, sabia que ele estava falando, foi essa dificuldade, assim que eu enfrentei num dos primeiros trabalhos que eu tive.	E7

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Respeito no ambiente de trabalho	- e depois um pouco mais velha, eu senti dificuldade logo quando eu entrei numa empresa...não acreditavam muito nas minhas decisões, no que eu estava falando. Então, até eu conquistar e falar, eu sei do que eu estou falando, não adianta você perguntar para outra pessoa que a resposta vai ser a mesma...foi um pouco difícil, foi um tempinho aí pra galera conseguir entender. Porque quando eu entrei na empresa, fui realmente a funcionária número 1 da empresa, então não tinha quase ninguém, tinha, sei lá, umas 10 pessoas, e tinha eu e mais uma só, de menina. Então, foi difícil, esse começo só aceitação, mas depois fui conquistando meu lugar e aí foi o contrário, as pessoas me respeitavam, e muito num extremo e eu me colocava numa posição e eles comentavam: ninguém fala com a (...), toma cuidado com o que você pergunta para ela, porque ela vai te responder na lata, você querendo ou não querendo escutar o que ela vai te falar. E foi assim, foi assim que eu achei a forma de ser ouvida e aceitarem o que eu falava.	E7
		Reconhecimento e respeito profissional	- teve um episódio onde eu tive que apresentar um projeto onde eu apresentava, o status de todos os projetos para diretoria, presidência, gerentes, etc, então eu fazia isso, é obviamente junto com meu chefe, mas eu estava ali à frente e era 98% homens...as pessoas estavam ali, e eu acho que isso foi como mulher, eu acho que isso foi o mais marcante, assim de eu estar ali dando os status é com uma posição de referência e todos escutando o que eu estava falando, em prestando atenção no que eu estava falando, eu acho que isso foi o ápice da trajetória. Da primeira vez, a galera perguntava as coisas pro meu chefe, e não para mim que estava apresentando, só que eu não deixava ele responder, quem respondia era eu e as pessoas ficavam olhando para ele, isso foi no começo, nas primeiras reuniões, aí depois foram entendendo.	E7
		Personalidade forte para sobreviver no ambiente de trabalho	- se a pessoa não tiver uma personalidade ali, muitas vezes não consegue.	E7
	Desigualdade de oportunidades	Diferença de oportunidades e salários entre homens e mulheres	- é indiscutível assim para mim, essa questão de ter dificuldade com oportunidades, isso nunca me aconteceu, mas é entendo que é um privilégio, porque eu vejo que muitas mulheres têm essa dificuldade, até questão de estar no mesmo cargo fazendo a mesma tarefa e ganhando menos do que do que um homem ganharia...não aconteceu comigo, mas aconteceu com colegas que compartilhavam a situação.	E1
		Liderança Feminina em TI	- a diferenciação na liderança acaba mesmo por nós sermos menos ainda do que os homens, apesar de cada vez mais, irmos sentando e aqui que os números sejam mais perto possível... mas por acaso é curioso que um dos factos, quando eu mudei entre a minha primeira empresa e a agora, esta onde estou, uma das coisas que eu tive em cima da mesa foi que nesta empresa, a CEO é uma mulher e eu nunca tinha visto em empresas de consultoria assim, de IT ser uma mulher que o levava à frente tudo e foi uma das razões que eu gostei porque acabo por pensar, bem se ela é mulher, acaba também por apostar que as mulheres também tenham sucesso acredito eu. E ela, quando fala para o grupo, para a empresa, noto que ela puxa sempre muito pelas mulheres, portanto, acaba por ser bom também para nós e tentarmos aqui cada vez mais mantermos todas atualizadas, também não é para não ser só um mundo, um mundo de homens.	E4

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Expectativas profissionais não atendidas	- (em Portugal) era para trabalhar com dados também, mesma coisa que eu fazia no (...), eles me ofereceram isso, disseram, tu vai conseguir um projeto e no fim não conseguiram nada e depois me mandaram embora.	E6
		Falta de projetos	- então, eu realmente fiquei esse tempo todo, realmente trabalhando pra essa consultoria só fazendo cursos... até eles conseguirem me alocar em algum projeto o que não aconteceu.	E6
		Insegurança no emprego	- aqui os projetos geralmente são de curta duração, mais ou menos uns 5 meses, 4 meses, 3 às vezes dependendo, é difícil conseguir um projeto que dura um ano ou mais, depois disso, se eles não conseguirem te alocar, eles praticamente te mandam embora.	E6
		Trabalho em consultoria	- em Portugal, pelo que eu vejo, é difícil você conseguir um trabalho diretamente com a empresa, você geralmente trabalha para consultorias e é o que mais tem aqui.	E6
		Experiência profissional	- naquela questão não teve nada a ver com o fato de ser mulher... não tem a ver com o curso concluído ou não, porque o que eles contabilizam mesmo aqui, pelo menos em Portugal, é mais a questão da tua experiência.	E6
		Contratação de mulher	- na empresa que eu estou hoje, eles até falaram, gostaria muito que desse certo com você, porque é mais uma mulher, a gente sabe como é difícil ter meninas, mulheres no mercado de trabalho na área de TI, então a gente queria muito que desse certo com você, então a gente vai ficar muito feliz se você aceitar... então foi sim um quesito também da empresa para me contratar, é claro que eu tinha experiência, mas isso foi um fator também que a menina do RH tinha colocado.	E7
		Reconhecimento e respeito profissional	- eu estou ainda também conquistando um pouquinho meu lugar, está sendo bem mais tranquilo porque já conquistei o meu espaço, vamos se dizer assim no mercado, então já aceitam mais do que eu falo e tudo mais.	E7
		Liderança Feminina em TI	- na empresa em si, tem bastante mulher também...eu vejo que pelo menos essa empresa tem. Tem mulheres na liderança, então eu sinto que eles têm essa de puxar as mulheres mais para ter um volume.	E7
		Interação entre diversas áreas	- hoje eu gosto muito dessa área porque, apesar da gente achar que é uma área dura, ela tem muita, muita coisa relacionada a gestão e a psicologia, porque muitas vezes as pessoas pensam que é só código e inteligência artificial e machine learning e tal, mas não é isso, a tecnologia, ela é feita a partir, ela é desenvolvida a partir do entendimento, o que que é o ser humano, como é que a gente vai fazer com que o ser humano utilize aquilo, como é que a gente vai fazer com que a pessoa adote aquele tipo de tecnologia, no local trabalho, como é que eu vou fazer aquela pessoa adotar a tecnologia a no dia a dia, porque que você usa aqui o WhatsApp, porque você está na rede social, isso tudo vem de estudos anteriores na área da psicologia e hoje os sistemas de informação são a mesma coisa, a gente desenvolve o sistema, a gente desenvolve a tecnologia a partir do que a gestão quer, então, primeiro eu tenho que entender a gestão e depois é que eu faço a tecnologia, então as áreas são muito ligadas, são muito próximas, apesar das pessoas acharem que não.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Interação entre diversas áreas	- eu acho que o fato de eu ter feito gestão antes me favoreceu muito, porque eu consigo perceber isso com muita clareza, eu consigo entender o porquê das coisas com muita clareza. Quando eu fui trabalhar na consultoria, eu trabalhava direto com o cliente e o meu objetivo era entender o que o cliente queria e depois que eu entendia o que o cliente queria, tinha que passar aquilo para a equipa que desenvolve, para a equipa que ia fazer todo o desenvolvimento do sistema que a empresa queria. Então, essa intermediação ela é muito importante, porque se você não consegue perceber o que a gestão quer, você não consegue desenvolver alguma coisa que tenha qualidade, que atenda a necessidade dele.	E8
		Mulher, maior necessidade de comprovar competência.	- as condições eram iguais, condições de pagamento, condições de trabalho, às vezes, o que acontece é que você, como mulher, tem que mostrar que realmente tem conhecimento daquilo porque as pessoas só acreditam realmente no que você estava falar, a partir do momento que você explica e diz, olha, eu entendo que eu estou a falar, eu não estou aqui a falar abobrinha e as pessoas começam a te respeitar pelo conhecimento que você tem, enquanto que talvez eu acho que se fosse qualquer outro que chegasse ali, um desenvolvedor qualquer, um menino, um jovem, tem logo respeito dos outros e é apoiado pelos outros. Agora as mulheres não, têm mesmo que demonstrar que sabem o que estão a dizer, eu acho que essa que é a grande diferença aqui.	E8

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
Perspectivas	Ajuste na carreira	Área menos técnica	- eu nunca pensei em sair de TI, mas eu pensei várias vezes em ir para um lado mais de governance, um lado que tem menos envolvimento com a parte técnica, porque a parte técnica é predominantemente homem. É muito raro ver uma mulher na parte mais técnica, então eu já pensei em várias vezes em ir para uma área mais teórica e sair um pouquinho daquele ambiente que, que por diversas vezes me demonstrou ser mais tóxico e ir para um ambiente mais tranquilo.	E1
		Trabalhar para outro país	- um plano futuro, ter uma experiência de morar no Brasil e trabalhar para outro país.	E2
		Barreira Linguística	- aqui na Alemanha, para mim o idioma dificulta muita coisa, eu não consigo ter a fluidez que eu gostaria e eu não consigo me expressar da forma que eu gostaria, eu sinto que isso faz eu ficar sempre para trás e perder oportunidades. Nessa empresa que eu estou eu acredito que se eu se eu trabalhasse como eu sempre trabalhei, se eu não tivesse medo de me expressar em alemão eu teria muita oportunidade eles oferecem muita opção de você se desenvolver.	E3
		Desafios de conciliar carreira com vida pessoal	- eu comecei a pensar já também em mudar de área porque a área de TI ela é ótima em vários aspectos mas ela também é muito difícil de você manter, você precisa sempre aprender uma coisa nova, sempre surge uma linguagem nova, sempre surge um software novo, sempre surge uma ferramenta nova, é uma coisa constante que você sempre está aprendendo e você tem que ter tempo e estar apto a atuar, aprender aquilo, digerir tudo aquilo e pôr em prática, então às vezes eu sinto que é sem fim e depois que eu tive filhos isso foi uma coisa que pegou muito para mim, agora não dá mais eu venho pra casa eu não posso ficar trabalhando várias horas, tenho outras coisas para tomar conta então comecei a ficar sempre com essa sensação de que estou atrasada e então isso é um ponto de TI no geral que que pega muito.	E3
		Realização Profissional	- no sítio onde estava a fazer o que eu estava, o que eu estava a fazer, sabia que queria mudar, mas não fazia a mínima ideia para que, e hoje em dia, penso para mim, hoje é muito claro que é isso mesmo, que eu adoro fazer. Eu adoro mesmo dar aula, posso estar muito em baixo, é, enfim, deprimida, e a partir do momento em que entro na sala de aula e com essa interação com os alunos, é como se entrasse numa outra dimensão.	E5
	Desenvolvimento profissional	Transição em função do ambiente profissional	- na minha experiência de mulher a trabalhar em Portugal, digamos assim, eu acho que é uma coisa que ainda se sente, e às vezes, o que sente, isso é, as pessoas estão a falar das suas experiências, negativas neste caso, e as pessoas em posições de poder, dizem: mas isso já não é um tema hoje em dia, isso agora já não preocupa ninguém. Quando não é verdade, portanto, se partimos do pressuposto que não é um tema, também não estaremos atentos a eventuais situações menos corretas que se possam passar, penso que ainda existe esta minimização e, portanto, que é fácil passar em situações menos corretas, situações de assédio e que às vezes não são assim muito óbvias, mas isso para mim ainda é uma preocupação grande no local de trabalho.	E5

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Desenvolvimento e especialização profissional	- eu quero é desenvolver um pouco mais na área, apesar de que eu acho que essa área vai ser meio que englobada por causa da inteligência artificial, a gente já tem ferramentas que estão sendo conectados ali, então ela já consegue fazer um pouco de coisas mais simples, mas se você precisar de algo muito característico, realmente você vai precisar de um profissional para isso, não é qualquer um que consegue mexer naquela linha, não é assim tão fácil.	E6
		Desenvolvimento e especialização profissional	- eu tenho feito vários cursos ainda na área, que sempre tem alguma outra coisa, só que também a área de TI tem uma diferença, eles não sabem muito diferenciar o que é um cargo de outro. Eu sou analista de dados, mas quando vou fazer entrevista, já querem alguém que já tenha características de cientista de dados e engenheiro de dados.	E6
		Desenvolvimento e especialização profissional	- não sei como é que vai ser no futuro essa profissão, sabe se vai ser uma mistura dos três ou alguma coisa do gênero, mas por enquanto a gente tem essa diferença, porque cada um mexe com ferramentas diferentes.	E6
		Demonstrar conhecimento	- as empresas querem resultado, se você consegue dar resultado, vai ter a mesma oportunidade que qualquer homem teria, então eu não acho que tem essa distinção, que os homens têm mais oportunidade, não tem, na área de tecnologia, você tem que mostrar que realmente sabe.	E8
		Área de tecnologia muito vasta	- as mulheres entendem área de tecnologia como aquela área em que a pessoa vai ser desenvolvedor, vai criar código e vai fazer um sistema, e não consegue perceber que existem ali outras áreas dentro da área de tecnologia, por exemplo, esses projetos que envolvem mulheres na área de tecnologia são realmente pra mostrar isso. A área de tecnologia, ela é muito vasta, ela é muito ampla, você pode trabalhar com redes, você pode trabalhar com segurança, você pode trabalhar com Business Intelligence, por exemplo. A área de Business Intelligence é uma área que puxam muitas mulheres porque é uma área como a gente, analisa dados e consegue ali sair um bocado dessa parte dos códigos e da parte dura da tecnologia, é uma área também que atrai muitas mulheres.	E8
		Falta de conhecimento para entrar na área de TI	Agora, eu acho que as mulheres não vão para a área da tecnologia, por falta de conhecimento do que que é a área de tecnologia, por exemplo. Eu nunca imaginava, a (...) de 15 anos atrás, não me imaginava nunca na área de tecnologia porque eu pensava assim, não, isso não é para mim, eu não sei fazer código, não sei nada disso, mas eu não tinha essa visão do que que realmente é.	E8
	Liderança	Promoção a função de supervisão	- recente que eu fui promovida à supervisora.	E1
		Crescimento da equipa	- a minha expectativa a curto prazo é consolidar o meu time, e trazer mais pessoas comigo, fazer o meu time crescer.	E1
		Gestão de Projetos	- hoje eu gerencio projetos, mas eu também cuido do pessoal de requisitos e do pessoal de qualidade de dados.	E1
		Ampliar equipe e consolidar liderança	- eu só tenho pessoas de requisitos, mas quero trazer pessoas também de qualidade de dados. E eu pretendo consolidar o meu time e me consolidar enquanto líder.	E1
		Gestão por acaso	- eu nunca busquei a gestão, na verdade eu sempre fugi da gestão.	E2

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo (Conceito-Chave)	Unidade de Contexto (Frase com Sentido)	Entrevistada
		Presença feminina na liderança	- acho que é aceitar a posição, porque foi graças a minha amiga que é minha gestora, que eu vejo que a gente precisa... Eu preciso fazer minha parte por outras mulheres, então eu preciso fazer minha parte por outras mulheres. Ser referência para outras mulheres.	E2
		Programas de incentivo à liderança feminina	- essa empresa que estou hoje é muito diferenciada...eles têm um programa de motivação para que mulheres ocupem os cargos de liderança e eles têm projetos que até daqui tantos anos eles querem que uma porcentagem dos funcionários seja mulher e tantos por cento eles gostariam que fosse mulher na parte de liderança.	E3
		Evolução Profissional	- minha perspectiva é cada vez mais evoluir e ir subindo de cargo. Portanto, no cargo acima, por exemplo, consigo dizer que existem cerca de, sei lá, para aí uns 15 homens e que me lembro, são para aí umas 3 ou 4 mulheres, portanto, até em cargos superiores nota-se a diferença, mas é porque somos menos no geral.	E4
		Reconhecimento e respeito profissional	- eu busco estar num cargo de liderança, mas não só por conhecimento do processo, mas sim por competência mesmo. Eu tenho muita coisa a desenvolver, maturidade de trabalho, de vida e tem muita coisa para chegar e é nessa posição que eu gostaria de chegar.	E7