



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**JÉSSICA JULIANE SOUZA**

**MULHERES NA TI:**  
**ANÁLISE DA INSERÇÃO E SITUAÇÃO DAS MULHERES NA ÁREA DE**  
**TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA GRANDE FLORIANÓPOLIS**

Palhoça,  
2017

**JÉSSICA JULIANE SOUZA**

**MULHERES NA TI:  
ANÁLISE DA INSERÇÃO E SITUAÇÃO DAS MULHERES NA ÁREA DE  
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA GRANDE FLORIANÓPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Sistemas de Informação da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Sistema de Informação.

Orientador: Prof. Flávio Ceci, Dr.

Palhoça

2017

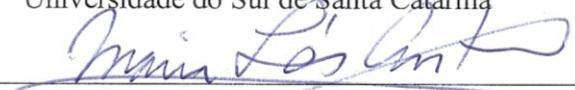
**JÉSSICA JULIANE SOUZA**

**MULHERES NA TI:  
ANÁLISE DA INSERÇÃO E SITUAÇÃO DAS MULHERES NA ÁREA DE  
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA GRANDE FLORIANÓPOLIS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Sistemas de Informação e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Sistemas de Informação da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 20 de junho de 2017.

  
\_\_\_\_\_  
Professor e orientador Flávio Ceci, Dr.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Maria Inés Castiñeira, Dra.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Sheila Santisi Travessa, Dra.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos meus pais e amigos que me estiveram comigo durante toda a minha jornada, me incentivando e apoiando.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais Valéria Maria Martins de Souza e Sadi Orlando Souza, por terem sempre acreditado no meu potencial e terem me apoiado em todos os momentos.

Agradeço aos meus amigos e colegas de trabalho que me ajudaram na divulgação dos questionários.

Agradeço a Professora Maria Inés por ter me auxiliado na escolha do tema e ter me dado apoio durante o desenvolvimento do mesmo. E ao Professor Flavio Ceci por ter me orientado com excelência durante o desenvolvimento deste trabalho.

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracterize.” (Boaventura Santos, 2014).

## RESUMO

Uma pesquisa feita por Castro em 2011 revela que apenas 19% dos trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI) são mulheres. Este é um dado que reflete o que se vê nas empresas e universidades da Grande Florianópolis, a tímida participação de mulheres na área de tecnologia. Alguns programas sociais foram criados para acompanhar esta situação mais de perto e ajudar a incentivar as mulheres a ingressarem na área. O objetivo deste trabalho é mostrar alguns destes programas sociais e coletar amostras para análise da situação das mulheres dentro da área tecnológica da Grande Florianópolis. As amostras foram coletadas através de entrevistas, questionários e informações de RH das empresas de tecnologia da Grande Florianópolis. Após informações coletadas, foi feita a categorização das perguntas para realizar a análise das amostras. Diante dos resultados obtidos, pode-se concluir que não foi possível realizar a análise quantitativa de mulheres e homens que estão na área de tecnologia da Grande Florianópolis, pois não foram obtidas informações suficientes das empresas. Pode-se verificar, com as respostas encontradas nos questionários e pesquisas, que na maioria das empresas e universidades a participação das mulheres é pequena. Quanto aos motivos para esta ausência, encontra-se com mais relevância a questão da desigualdade enfrentada por elas na área. Dentro das empresas os motivos destacados são desigualdade de salário, falta de credibilidade, assédio e preconceito. Nas universidades elas também sentem o preconceito, porém 51% das questionadas afirmaram que a didática dos professores acaba desmotivando as alunas. Existem movimentos sociais que apoiam as mulheres que já se encontram ou tem vontade de estar na área de TI e motivam mulheres que ainda possuem medo ou dúvida para entrar na área.

Palavras-chave: Mulheres na TI. Mercado de Trabalho de TI. Diferença de gênero no mercado de Tecnologia da Informação.

## ABSTRACT

A research done by Castro in 2011 reveals that only 19% of labour force in Information Technology (IT) are women. This data reflects what is seen today in companies and universities of the Greater Florianópolis, the timid participation of women in technology area. Some social programs were created for accompany that situation more closely and help encourage women to enter the area. The objective of this work is to show some these social programs and collect samples for the analysis of women's situation inside the area of technology in the greater Florianópolis. The samples were collected through interviews, questionnaire and information from the Human Resources (HR) of companies of technology in the greater Florianópolis. After the information was collected, the categorization of the questions was done to perform the analysis of the samples. In the face of the results obtained, it can be concluded that it was not possible to perform the quantitative analysis of women and men that are in the technology area in the greater Florianópolis, since we did not get informations enoughs of companies of the great Florianópolis.. It is possible to verify, from the answers found in the questionnaires and surveys, that in the majority of the companies and universities the participation of the women is small. As to the reasons for this absence, is found with more relevance to the issue of inequality faced by them in the area. Inside of the companies the reasons that stand out are salary inequality, lack of credibility, harassment and prejudice. In the universities they also feel the prejudice, however 51% of the subjects affirmed that the didactic of the teachers ends up discouraging the students. There are socials moviments that supports women those already or willing to be in the IT area and motivate women still have afraid or doubt to enter in the area.

Keywords: Womens in IT. IT job market. Gender gap in the IT job market.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Porcentagem de mulheres e homens empregados.....	23
Figura 2 - Página inicial HeForShe .....	30
Figura 3 - Rastreie seu impacto .....	31
Figura 4 - Página inicial Fundo Elas .....	33
Figura 5 - Página do site do aplicativo PLP 2.0 .....	36
Figura 6 - Página de Oportunidades .....	37
Figura 7 - Página do Facebook do grupo Emílias .....	39
Figura 8 - Página Oficial Girl Geek Dinner .....	41
Figura 9 - Oficina de Jogos Digitais.....	43
Figura 10 - Ações realizadas pelo Anitas. ....	45
Figura 11 - Página inicial Atena Haus.....	46
Figura 12 - Empreendedorismo .....	49
Figura 13 - Franquias.....	49
Figura 14 - Negócios Online .....	50
Figura 15 - Ideias de Negócios .....	51
Figura 16 - Fluxograma .....	57
Figura 17: Publicação na página das Anitas.....	69
Figura 18: Publicação na página PyLadies.....	70
Figura 19: Publicação e página pessoal.....	71
Gráfico 1 - Disparidade de gênero nas taxas da população ativa, por região, 1995 e 2015.....	22
Gráfico 2 - Gêneros nos cursos superiores .....	27
Gráfico 16 - Já se sentiram favorecidas na carreira.....	86
Gráfico 17 - Mulheres que já se sentiram prejudicadas na carreira.....	87
Gráfico 18 - Mulheres que já se sentiram favorecidas na carreira .....	87
Gráfico 19 - Motivos para mulheres prosseguir na área de TI .....	88
Gráfico 3 - Resposta para a pergunta 1.....	101
Gráfico 4 - Resposta para a pergunta 2.....	102
Gráfico 5 - Resposta para a pergunta 4.....	103
Gráfico 6 - Resposta para a pergunta 7.....	105
Gráfico 7 - Resposta para a pergunta 9.....	106
Gráfico 8 - Resposta para a pergunta 10.....	107
Gráfico 9 - Resposta para a pergunta 11.....	107
Gráfico 10 - Resposta para a pergunta 12.....	108
Gráfico 11 - Resposta para a pergunta 15.....	109
Gráfico 12 - Resposta para a pergunta 16.....	110
Gráfico 13 - Resposta para a pergunta 17.....	110
Gráfico 14 - Resposta para a pergunta 19.....	111

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Mulheres e homens no mercado de trabalho: Indicadores de participação econômica – 1976 a 2007 .....	24
Tabela 2 - Parcela feminina do emprego no mercado formal segundo famílias de ocupações da área tecnológica .....	26

## LISTA DE QUADROS

Quadro 26 - Categorias.....	81
Quadro 27 - Legenda.....	82
Quadro 28 - Influência feminina na vida profissional/acadêmica.....	89
Quadro 29 - Itens para Trabalhos Futuros.....	94
Quadro 1 – Questionário Acadêmico: Pergunta 2.....	102
Quadro 2 - Questionário Acadêmico: Pergunta 3.....	103
Quadro 3 - Questionário Acadêmico: Pergunta 5.....	103
Quadro 4 - Questionário Acadêmico: Pergunta 5 – Opção Outros.....	104
Quadro 5 - Questionário Acadêmico: Pergunta 6.....	104
Quadro 6 - Questionário Acadêmico: Pergunta 6 – Opção Outros.....	105
Quadro 7 - Questionário Acadêmico: Pergunta 8.....	105
Quadro 8 - Questionário Acadêmico: Pergunta 10 – Opção Outros.....	107
Quadro 9 - Questionário Acadêmico: Pergunta 12 – Opção Outros.....	108
Quadro 10 - Questionário Acadêmico: Pergunta 13.....	108
Quadro 11 - Questionário Acadêmico: Pergunta 14.....	109
Quadro 12 - Questionário Acadêmico: Pergunta 18.....	111
Quadro 13 - Questionário Acadêmico: Pergunta 18 – Opção Outros.....	111
Quadro 14 - Questionário Acadêmico: Pergunta 20.....	112
Quadro 15 - Questionário Profissional: Pergunta 1.....	114
Quadro 16 - Questionário Profissional: Pergunta 2.....	114
Quadro 17 - Questionário Profissional: Pergunta 3.....	114
Quadro 18 - Questionário Profissional: Pergunta 4.....	114
Quadro 19 - Questionário Profissional: Pergunta 5.....	116
Quadro 20 - Questionário Profissional: Pergunta 6.....	116
Quadro 21 - Questionário Profissional: Pergunta 7.....	116
Quadro 22 - Questionário Profissional: Pergunta 8.....	116
Quadro 23 - Questionário Profissional: Pergunta 9.....	116
Quadro 24 - Questionário Profissional: Pergunta 10.....	117
Quadro 25 - Questionário Profissional: Pergunta 11.....	117

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
1.1	PROBLEMÁTICA	15
1.2	OBJETIVOS	16
1.2.1	OBJETIVO GERAL	16
1.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.3	JUSTIFICATIVA	17
1.4	ESTRUTURA DA MONOGRAFIA	18
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>19</b>
2.1	MULHERES NA HISTÓRIA DA TECNOLOGIA	19
2.1.1	ADA LOVELACE	19
2.1.2	GRACE HOPPER	21
2.2	MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	22
2.3	MULHERES NA ÁREA TECNOLÓGICA	25
2.4	PROJETOS DE APOIO	28
2.4.1	IGUALDADE DE GÊNERO	28
2.4.1.1	E LESPORELAS (HEFORSHE)	30
2.4.1.2	ELAS – FUNDO DE INVESTIMENTO SOCIAL	32
2.4.1.3	THINK OLGA	34
2.4.1.4	GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA	35
2.4.2	INCLUSÃO DA MULHER NA ÁREA TECNOLÓGICA	36
2.4.2.1	MULHERES NA COMPUTAÇÃO	36
2.4.2.2	EMÍLIAS – ARMAÇÃO EM BITS	38
2.4.2.3	GIRL GEEK DINNERS BRAZIL	39
2.4.2.4	MENINAS DIGITAIS	42
2.4.2.5	ANITAS	43
2.5	EMPREENDEDORISMO FEMININO	45
2.5.1	ATENA HAUS	46
2.5.2	REDE MULHER EMPREENDEDORA (RME)	47
2.5.3	MULHERES EMPREENDEDORAS	48
2.6	TRABALHOS RELACIONADOS	51
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DE PESQUISA</b>	<b>53</b>
3.1	CLASSIFICAÇÕES DE PESQUISA	53
3.2	ETAPAS METOLÓGICAS	56
3.3	INSTRUMENTOS	58
3.4	DELIMITAÇÕES	68
<b>4</b>	<b>COLETA E ANÁLISE DE DADOS</b>	<b>69</b>
4.1	APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	69
4.2	PERFIL DAS ENTREVISTADAS	72
4.2.1	ENTREVISTA 1	72
4.2.2	ENTREVISTA 2	75
4.3	RESULTADOS OBTIDOS	80
4.3.1	INFORMAÇÕES DE RH	81
4.4	ANÁLISE DE RESULTADOS	81
4.4.1	MOTIVAÇÃO PARA ENTRAR NA ÁREA	83
4.4.2	PRECONCEITO NA ACADEMIA	84
4.4.3	PRECONCEITO NO MERCADO DE TRABALHO	84
4.4.4	PRÁTICAS PRECONCEITUOSAS	86
4.4.5	DIFICULDADES NA ÁREA ACADÊMICA	87
4.4.6	MOTIVAÇÃO PARA PERMANECER NA ÁREA	88
4.4.7	OPINIÃO SOBRE O TEMA	89

<b>5 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS.....</b>	<b>92</b>
5.1 CONCLUSÕES .....	92
5.2 TRABALHOS FUTUROS .....	94
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>95</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>101</b>
<b>APÊNDICE A – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO ACADÊMICO.....</b>	<b>101</b>
<b>APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO PROFISSIONAL.....</b>	<b>114</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O que muitas pessoas não sabem é que uma mulher teve uma grande participação no primeiro programa de computador publicado. Ada Byron ou Condessa de Lovelace, como é mais conhecida, deu início a primeira forma de programação para máquinas, junto ao projeto da Máquina Analítica do matemático Charles Babbage. Em 1842, Luigi Menabrea, um jovem engenheiro militar francês, publicou uma descrição detalhada sobre a Máquina Analítica de Babbage, anotações estas que ele havia feito durante um Congresso de Cientistas Italianos, onde Babbage discursava sobre sua máquina. Ada então foi convidada a traduzir o artigo de Menabrea. Ela aceitou o convite vendo uma grande oportunidade de mostrar seus talentos. (ISAACSON, 2004)

Durante a tradução do artigo, Ada adicionou notas importantes que ajudaram a criar alguns conceitos dentro das linguagens de programação. Quando Ada finalizou a tradução do artigo junto com suas notas, enviou a Babbage que encaminhou ao Scientific Memoirs. A versão de Ada foi publicada em setembro de 1843. Ela teve o reconhecimento de seu trabalho, apesar de muitas pessoas ainda afirmarem que ela apenas ajudou Babbage. (ISAACSON, 2004)

Em 1943 surge um novo nome feminino que traz grandes contribuições para o desenvolvimento da área tecnológica. Grace Hopper foi uma analista de sistemas da Marinha. Em 1952, Grace ajudou na criação do primeiro compilador. Além de ter ajudado na criação da linguagem COBOL, projeto no qual outras três mulheres também tiveram participação. (GURER, 2002)

A área tecnológica não é a única a ter nomes femininos importantes em sua história. No decorrer da história observa-se outras grandes mulheres que deixaram grandes contribuições para o mundo. A cultura mundial ter iniciou com a ideologia de que o papel da mulher era satisfazer o homem e cuidar da casa e dos filhos, e por isso a mulher tende a ter um salário inferior ao do homem, isto tem prejudicado a entrada da mulher no mercado de trabalho. Alguns anos atrás as mulheres trabalhavam apenas em momentos de recessão para suprir a falta de rendimentos da família. Toda esta questão histórica, motiva o preconceito nas pessoas, fazendo com que as mulheres se sintam culpadas quando decidem sair de casa para trabalhar (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2015).

O mercado de trabalho se restringe muito quando se trata de mulher. Eles tendem a ser mais receptivos quando se trata de áreas como magistério, enfermagem e serviços sociais (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2015). Quando se trata do mercado relacionado a ciências, vê-se aí um grande obstáculo para as mulheres. A muito tempo acredita-se que mulheres não são boas quando se trata de exatas. De acordo com Schiebinger (1999), características tidas como femininas, como empatia, subjetividade e cooperação, eram desvalorizadas na ciência. Este pensamento ainda permanece nos dias de hoje. São poucas as mulheres que se encorajam a enfrentar este desafio. E quando o fazem, algumas acabam desistindo no meio do caminho por não aguentar a pressão que sofrem.

## 1.1 PROBLEMÁTICA

O mercado tecnológico vive em constante aumento, mas o número de profissionais na área não tem acompanhado tal crescimento. Uma pesquisa realizada pelo Observatório Softex (2013) mostra que o número de profissionais esperado na área de TI não vem sendo alcançado nos últimos anos. A pesquisa também mostra uma pequena queda na procura pelos cursos na área de Ciência da Computação.

Com a grande necessidade de mão de obra qualificada na área, é interessante olhar-se para um outro problema dentro deste nicho: a tímida participação de mulheres na tecnologia. Segundo Yasuhara (2005), a quantidade de mulheres graduadas nas faculdades norte-americanas vinha diminuindo nesses últimos anos. Em 1980 uma média de 40% dos alunos graduandos eram mulheres. Em 2002 caiu para 28% e em 2003 foi para 18%.

Como resultado, tem-se poucas mulheres como profissionais de TI. O último censo nos EUA estima que as mulheres ocupam apenas 25% dos empregos em TI (UOL, 2015). No Brasil a situação não é diferente. Em uma pesquisa feita por Castro em 2011, apenas 19% dos trabalhadores da área de TI eram mulheres. Pode-se verificar esta diferença dentro de grandes empresas do ramo. Segundo um levantamento feito na Google realizado por Felitti em um artigo publicado na revista Época (2015), uma das maiores empresas de tecnologias do mundo, 30% de seus funcionários são mulheres. O mesmo ocorre com outras empresas como Facebook, Apple e Twitter.

Este não é o único ponto crítico para o público feminino. As poucas mulheres que trabalham na área, em sua maioria, têm um salário inferior ao dos homens. Elas chegam a ganhar até 30% menos que os homens, segundo dados coletados pelo PNAD (2009).

Esta diferença na quantidade de homens e mulheres dentro da área tecnológica desperta curiosidade e preocupação em muitas pessoas devido à escassez de mão de obra qualificada. Existem algumas pesquisas relacionadas a este assunto em universidades, para tentar entender e identificar o motivo desta desigualdade tão grande. Apesar de o número de mulheres ter aumentado nos últimos anos, a diferença ainda é muito grande.

Diante as informações apresentadas, se faz necessário conhecer o cenário da Grande Florianópolis, se este problema afeta também esta região.

De acordo com a problemática apresentada anteriormente, formulou-se a seguinte pergunta de pesquisa:

Quais são as condições de trabalho das mulheres na área de TI na grande Florianópolis?

## 1.2 OBJETIVOS

Esta seção apresenta os objetivos geral e específicos deste trabalho.

### 1.2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as experiências profissionais e acadêmicas de mulheres na área da Tecnologia da Informação na região da Grande Florianópolis e a sua inserção neste mercado.

### 1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar na literatura a evolução da área da TI e como as mulheres estão inseridas nesta área.
- Levantar programas sociais e entidades que tratam deste tema.
- Elaborar instrumentos para a coleta de dados com mulheres que estão estudando e/ou inseridas na área.
- Tabular e analisar os dados coletados para que seja possível elaborar as conclusões.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A diversidade de pessoas nas diferentes áreas de atuação no mercado é importante para que se tenha opiniões e ideias diferentes. Uma área dominada por apenas um único gênero, trará sempre os mesmos resultados tornando a empresa com um aspecto homogêneo.

O autor Chiavenato (2005) fala que quantos mais diferentes são os membros de uma organização, mais criativas elas são. Ele ainda afirma que a diversidade dentro das empresas pode produzir benefícios como soluções originais, criativas e inovadoras, funcionários mais envolvidos com a empresa resultando em mais autonomia, iniciativa e auto responsabilidade, contribuição para que a organização atue como um agente de transformação genuinamente social, entre outros.

A área tecnológica abrange diversas áreas do mercado e como esta está em constante mudança, é preciso ter diferentes tipos de conhecimento para que as soluções propostas sejam mais adequadas para cada tipo de problema. Sendo assim, é relevante que o número de mulheres seja parelho ao número de homens.

A participação das mulheres na Tecnologia vem crescendo timidamente. Um dos motivos é a discriminação delas na área. Mesmo que o cenário já tenha mudado um pouco, elas ainda ganham cerca de 30% menos do que os homens (PNAD 2009). Este é um fator que influencia, mas que não é o único. A autora Sandberg (2013, p.21) afirma que “a ameaça do

estereótipo desestimula as meninas e as mulheres a entrar em áreas técnicas” e que é uma possível razão para que elas não entrem nesta área.

A área tecnológica tem uma série de funções que combinam com diferentes tipos de perfis profissionais. Estes perfis independem de gêneros. Portanto, as mulheres também podem e devem trabalhar na área se acharem aptas para tal.

Conforme apresentado em pesquisas feitas por autores como Observatório Softex (2013), Yasuhara (2005), Castro (2011) e a revista Época, nas quais foi feita uma análise da situação das mulheres no mercado de trabalho e na área acadêmica, trouxeram como resultado dados que mostram a pouca procura e participação de mulheres na área. Este trabalho busca analisar a área tecnológica da Grande Florianópolis e verificar se o cenário apresentado nas pesquisas se repete nesta região e quais os possíveis motivos para que esteja desta forma.

#### 1.4 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA

O capítulo um apresenta a introdução, problemática, objetivos geral e específicos e a justificativa do presente trabalho.

O capítulo dois apresenta a fundamentação teórica utilizada para o desenvolvimento deste trabalho.

O capítulo três apresenta o método de pesquisa utilizado na elaboração deste trabalho.

O capítulo quatro apresenta os resultados obtidos com a pesquisa realizada.

O capítulo cinco apresenta a conclusão deste trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta os tópicos principais que compõe o referencial teórico utilizado como base para a execução deste trabalho.

### 2.1 MULHERES NA HISTÓRIA DA TECNOLOGIA

Ao longo dos anos muitas mulheres deixaram sua marca na história. Elas aparecem em diversas áreas de estudo, inclusive na ciência. O nome mais lembrado hoje na área de informática é o de Ada Lovelace. Ela foi a primeira pessoa a programar na história.

Depois de Ada tiveram outras mulheres que tiveram uma participação significativa na história da ciência e tecnologia. Durante a segunda guerra mundial, foi montado um grupo de seis mulheres para calcular trajetórias de armas para auxiliar no esforço da guerra. Elas escreveram instruções para o primeiro computador programável do mundo. Mas elas foram reconhecidas a pouco tempo. Atualmente são conhecidas como mulheres do ENIAC. (LINIK 2016)

Nas seções seguintes é relatado um pouco da história de algumas dessas mulheres.

#### 2.1.1 ADA LOVELACE

Ada Lovelace é considerada a primeira pessoa programadora de computadores da história. Ela desenvolveu os algoritmos que permitiram à máquina analítica computar os valores de funções matemáticas. Além desse trabalho, Ada publicou uma série de notas sobre a máquina analítica, consideradas as bases que são utilizadas hoje para programar computadores. (MANZANO; OLIVEIRA, 2015)

Ada nasceu em 1815, filha de Anabella, uma amante da matemática, e do poeta Lord Byron. Alguns meses após o nascimento de Ada, Anabella descobriu um caso que o

Lord Byron teve com sua meia irmã Augusta, ela então decidiu fugir com Ada. Desde então, Ada nunca mais viu o pai. Sua mãe fazia de tudo para que ela não tivesse as mesmas características de romantismo do pai. Aos cinco anos, quando começou a demonstrar interesse por geografia, sua mãe ordenou que a matéria fosse substituída por aulas adicionais de aritmética. (ISAACSON, 2004)

Os esforços de sua mãe para que não desenvolvesse o temperamento do pai foram em vão. Na adolescência, teve um caso com seu tutor, e tentou fugir de casa para ficar com ele. “Além disso, apresentava variações de humor que a levavam de sentimentos de grandeza ao desespero, e sofria de várias doenças tanto físicas quanto psicológicas” (ISAACSON, 2004).

Após alguns anos Ada resolveu voltar a estudar matemática. Contratou um novo instrutor e se focou nos estudos. Sua mãe a levou em uma viagem aos distritos industriais para ver novas fábricas e maquinários, o que só aumentou o interesse dela pela tecnologia. Quando Ada conheceu Mary Somerville, uma das poucas mulheres a se tornarem conhecida na área de ciências, se tornaram amigas. Mary ajudou Ada com seus estudos, enviando-lhe livros, exercícios e lhe explicando as partes em que Ada mais tinha dificuldade. (ISAACSON, 2004)

Mary era amiga de Babbage, e levou Ada a alguns saraus que ele organizava. Foi lá que Ada começou a se envolver com Babbage. Em 1842, Babbage discursou em um Congresso de Cientistas Italianos em Turim, sobre seu novo projeto “A máquina Analítica”. O jovem engenheiro militar, capitão Luigi Menabrea, fez as anotações detalhadas da máquina e publicou-as em outubro de 1842. Foi aí que Ada viu uma grande oportunidade em trabalhar com Babbage. Ela se ofereceu para traduzir o artigo e publicar o mesmo. Babbage aceitou a oferta e sugeriu que ela também acrescentasse algumas anotações. (ISAACSON, 2004)

A condessa de Lovelace, Ada Byron, se interessou pela máquina analítica de Babbage e se comunicava com ele através de cartas e encontros. Ela passou a escrever programas que a máquina poderia ser capaz de executar, caso fosse construída. Ela foi a primeira a reconhecer a necessidade de loops e sub-rotinas. Por esta contribuição, Ada ficou reconhecida na história como a primeira programadora. (FARIAS, 2013, p.9)

Em 1843 o artigo traduzido e atualizado por Ada, foi publicado no Scientific Memoirs. Ela ganhou o devido reconhecimento na época. Porém os aplausos não continuaram por muito tempo. “Sua vida entrou em uma espiral negativa, e ela se tornou viciada em jogo e em opiáceos. Teve um caso com um parceiro de jogatina que depois a chantageou, forçando-a

a penhorar as joias da família” (ISAACSON, 2004, p.45). Ada faleceu em 1852, com 36 anos, a mesma idade que seu pai, de um câncer no útero.

Ainda hoje Ada é lembrada como a primeira pessoa a programar na história. Em sua homenagem, foi criado em 2009 o Ada Lovelace Day que é comemorado toda segunda-feira de outubro. Esta homenagem tem como intuito incentivar as mulheres a ingressarem na área tecnológica.

### 2.1.2 GRACE HOPPER

Grace Brewster Murray Hopper nasceu em 9 de dezembro de 1906 em Nova York. Formou-se em matemática e física no Vassar College. Em 1943 deixa seu cargo de professora e entra para a marinha. (MAISEL; SMART, 1997; PLANT, 1999; MAISEL, 2000; GÜRER, 2002 apud SCHWARTZ et al, 2006). Na marinha, Hopper atuou como analista de sistemas onde criou uma linguagem de programação chamada Flow-Matic, que alguns anos mais tarde, foi utilizada para a criação da linguagem COBOL. (GNIPPER, 2016)

Em 1944 recebeu ordens para se apresentar na Universidade de Harvard para trabalhar no Mark I. Hopper recebeu uma cópia das memórias de Babbage e foi apresentada ao Mark I. Ela passou várias noites analisando e tentando entender aquela enorme máquina barulhenta. Encontrou uma certa facilidade na tradução da máquina devido a sua habilidade em traduzir problemas do mundo real em equações matemáticas. “Aprendi linguagens de oceanografia, de todo esse negócio de detecção de minas, de detonadores, de fusíveis de proximidade, de assuntos de biomedicina”, explicou. (ISAACSON, 2004)

Neste projeto, Hopper aperfeiçoou as sub-rotinas, que era um conceito que Ada havia escrito em uma de suas notas no artigo sobre a máquina analítica de Babbage. Também desenvolveu o conceito de um compilador que um dia facilitaria o processo de tradução das linguagens de programação em diferentes computadores. Ela também participou do projeto do Mark II e Mark III. Ela também ficou conhecida pelo termo *bug* e *debugging* após uma mariposa pousar no relé da máquina e causar um pane no sistema. A mariposa foi colada com uma fita no livro de registros. (ISAACSON, 2004)

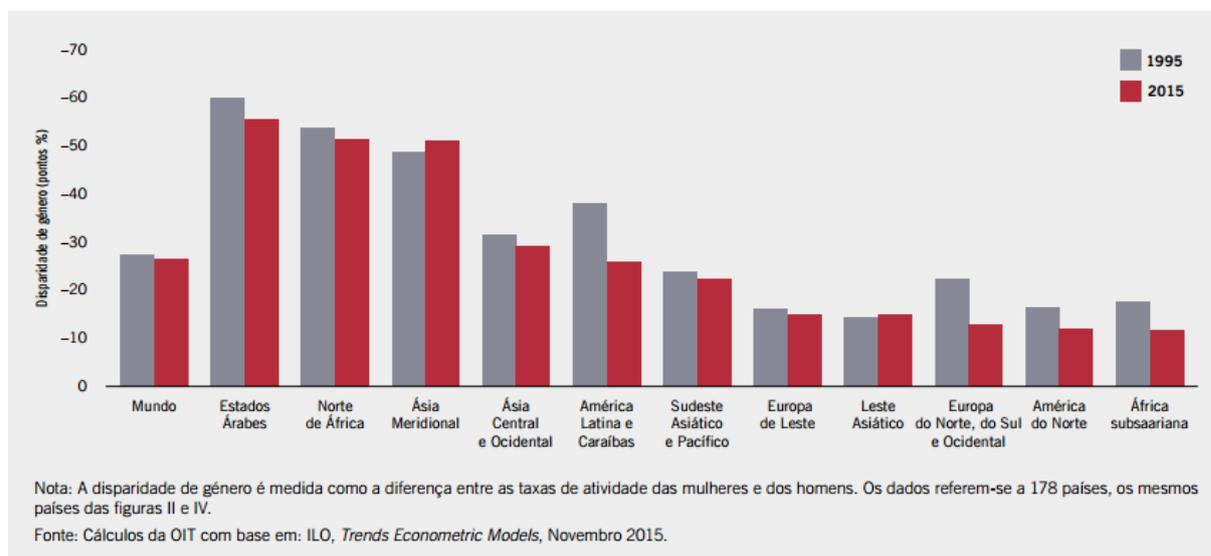
Ao sair do laboratório de Harvard, Hopper foi convidada a integrar-se na equipe de desenvolvimento do UNIVAC I, que foi o primeiro computador fabricado e comercializado nos Estados Unidos. Depois do sucesso do UNIVAC I, Hopper criou um compilador que cria outros programas a partir de um código-fonte escrito em uma linguagem compilada. “Em 1952 a analista de sistemas tinha seu próprio compilador rodando em uma época em que a crença geral era a de que computadores eram capazes apenas de fazer aritmética”. (GNIPPER, 2016)

Grace Hopper faleceu em janeiro de 1992 aos 85 anos de idade. “[...] Desde 1994 é realizado em sua honra o congresso *Grace Hopper Celebration of Women in Computing*, que anualmente celebra os feitos das mulheres no mundo da computação.” (GNIPPER, 2016)

## 2.2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre 1995 e 2015, a taxa de atividade global das mulheres caiu de 52,4% para 49,6% enquanto a dos homens foi de 79,9% para 76,1%. De acordo com análise feita pela OIT, a disparidade de gênero com relação a empregos diminuiu por apenas 0,6% desde 1995. Pode-se observar no Gráfico 1 onde a disparidade de gêneros é maior.

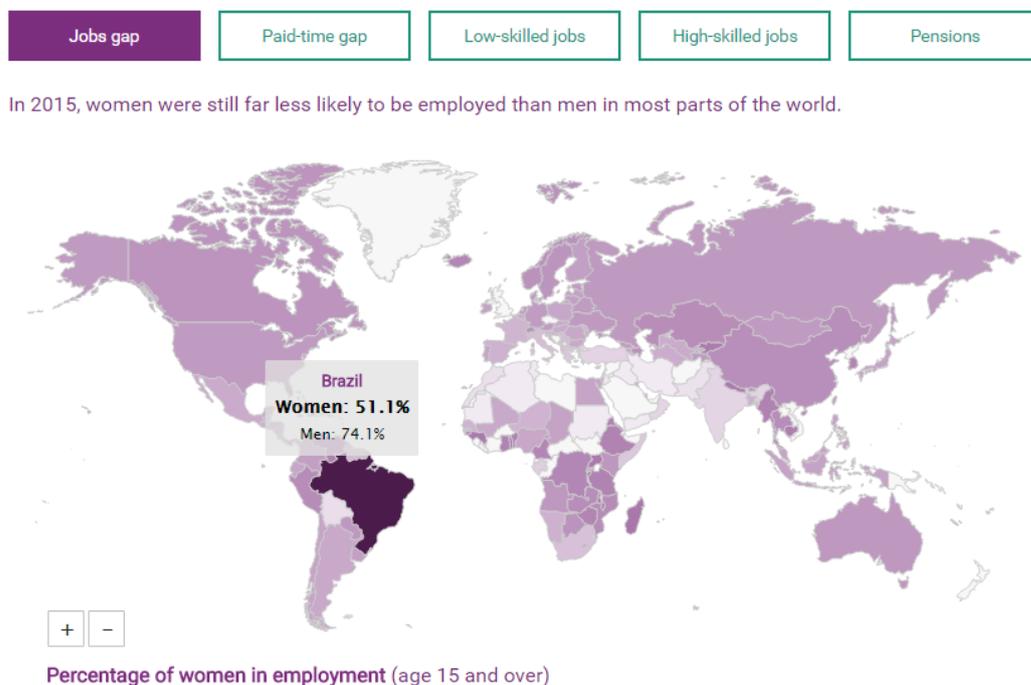
Gráfico 1 - Disparidade de gênero nas taxas da população ativa, por região, 1995 e 2015.



Fonte: OIT (2016a).

Quando analisado os dados brasileiros, pode-se verificar que a situação não é diferente. A Figura 1 mostra a porcentagem de cada gênero que tem um emprego no Brasil.

Figura 1 - Porcentagem de mulheres e homens empregados



Fonte: OIT (2016b)

Por mais que o número de mulheres tenha aumentado nos últimos anos, ele ainda é pequeno. A Tabela 1 mostra a evolução da ingressão das mulheres no mercado de trabalho comparado a evolução dos homens. Na tabela o rótulo PEA significa População Economicamente Ativa.

Tabela 1 - Mulheres e homens no mercado de trabalho: Indicadores de participação econômica – 1976 a 2007

<b>Mulheres</b>						
<b>Anos</b>	<b>PEA</b>			<b>Ocupadas</b>	<b>Empregadas *</b>	
	<b>( Milhões )</b>	<b>Taxa de atividade</b>	<b>Porcentagem de mulheres na PEA</b>	<b>( Milhões )</b>	<b>( Milhões )</b>	<b>Porcentagem de mulheres entre os empregados</b>
<b>1976</b>	11,4	28,8	28,8	11,2	7,3	30,3
<b>1981</b>	14,8	32,9	31,3	14,1	9,4	32,2
<b>1983</b>	16,8	35,6	33,0	16,0	10,5	33,4
<b>1985</b>	18,4	36,9	33,5	17,8	11,8	34,4
<b>1990</b>	22,9	39,2	35,5	22,1	14,7	36,7
<b>1993</b>	28	47	39,6	25,9	11,1	31,8
<b>1995</b>	30	48,1	40,4	27,8	11,6	32,6
<b>1997</b>	30,4	47,2	40,4	27,3	11,9	33,1
<b>1998</b>	31,3	47,5	40,7	27,6	12,5	33,9
<b>2002</b>	36,5	50,3	42,5	32,3	15,2	35,8
<b>2007</b>	43.091.498	52,4	43,6	38.422.820	19.521.257	37,5

Fonte: FIBGE/PNADs-Microdados

<b>Homens</b>						
<b>Anos</b>	<b>PEA</b>			<b>Ocupados</b>	<b>Empregados *</b>	
	<b>( Milhões )</b>	<b>Taxa de atividade</b>	<b>Porcentagem de homens na PEA</b>	<b>( Milhões )</b>	<b>( Milhões )</b>	<b>Porcentagem de homens entre os empregados</b>
<b>1976</b>	28,2	73,6	71,2	27,8	16,7	69,7
<b>1981</b>	32,6	74,6	68,7	31,2	19,8	67,8
<b>1983</b>	34,6	74,8	67,0	32,4	21,0	66,6
<b>1985</b>	36,6	76	66,5	35,4	22,5	65,2
<b>1990</b>	41,6	75,3	64,5	40	25,4	63,3
<b>1993</b>	42,8	76	60,4	40,5	23,8	68,2
<b>1995</b>	44,2	75,3	59,6	41,9	24	67,4
<b>1997</b>	44,8	73,9	59,6	41,9	24,2	66,8
<b>1998</b>	45,6	73,6	59,3	42,3	24,2	66,1
<b>2002</b>	49,5	73,2	57,6	45,9	27,2	64,2
<b>2007</b>	55.754.071	72,4	56,4	52.363.199	32.562.081	62,5

Fonte: BRUSCHINI APUD FIBGE (2016)

Além da disparidade entre os gêneros, o relatório da ONU também mostra a diferença salarial entre homens e mulheres. Segundo a pesquisa, as mulheres ganham cerca de 77% do que ganham os homens. Verificaram-se alguns progressos na redução das diferenças salariais entre os gêneros, mas as melhorias são pequenas e, se as atuais tendências se mantiverem, serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas. (OIT, 2016)

### 2.3 MULHERES NA ÁREA TECNOLÓGICA

No cenário atual pode-se observar que a área tecnológica não é muito habitada por mulheres. Já existem algumas pesquisas na área para tentar entender o porquê desta escassez, de acordo com Cabral.

Por que tão poucas mulheres na ciência e na tecnologia? Essa foi uma questão inaugural de pesquisas que buscam revelar a diferença, no sentido de inferioridade em relação aos homens no mesmo espaço de atuação. Erguem-se, aqui, relações e conflitos entre ciência, tecnologia, gênero e poder. Discutem-se, também, as barreiras que acabam concedendo ao sujeito feminino um estatuto epistêmico inferior. (CABRAL, 2006, p.26)

Apesar de termos notado uma maior participação das mulheres nesta área, o número ainda é muito inferior ao de homens. Portanto, sente-se a necessidade de elevar este número para que se tenha uma maior diversidade e igualdade na área. Alguns autores acrescentam que “Tanto no campo da política quanto no campo da pesquisa em educação científica, o movimento feminista avançou ao longo das últimas décadas no sentido de apontar diversas razões para sustentar a urgência de maior participação de mulheres nas áreas de Ciência e Tecnologia.” (BRITO; PAVANI; LIMA, 2015, p. 38)

Os fatores para que se aumente esta participação estão relacionados a:

- “Todos os setores da sociedade devem possuir as mesmas oportunidades de concorrência e acesso às posições de liderança.” (BRITO; PAVANI; LIMA, 2015, p. 38)
- Inspirada na tradição pós-marxista:

... Sustenta que, em vista da responsabilidade de manutenção da vida e do bem-estar dos filhos, geralmente imputada às mulheres, elas tendem a desenvolver perspectivas e visões de mundo sensivelmente distintas daquelas que podem ser consideradas tipicamente masculinas (GILLIGAN, 1993). Portanto, povoar a ciência com mais mulheres não implica somente a produção de um corpo científico mais competente. Ampliar o debate sobre a participação de mulheres na ciência significa também pensar numa ciência diferente, inspirada e renovada por experiências de vida historicamente excluídas da produção científica e tecnológica. (BRITO; PAVANI; LIMA, 2015, p. 39)

Esta carência de mulheres na área, pode ser percebida no resultado do MTE (Ministério do trabalho e emprego) de 2007. A tabela de famílias ocupacionais do MTE mostra a quantidade de mulheres em cada uma delas. Separando as principais famílias da área

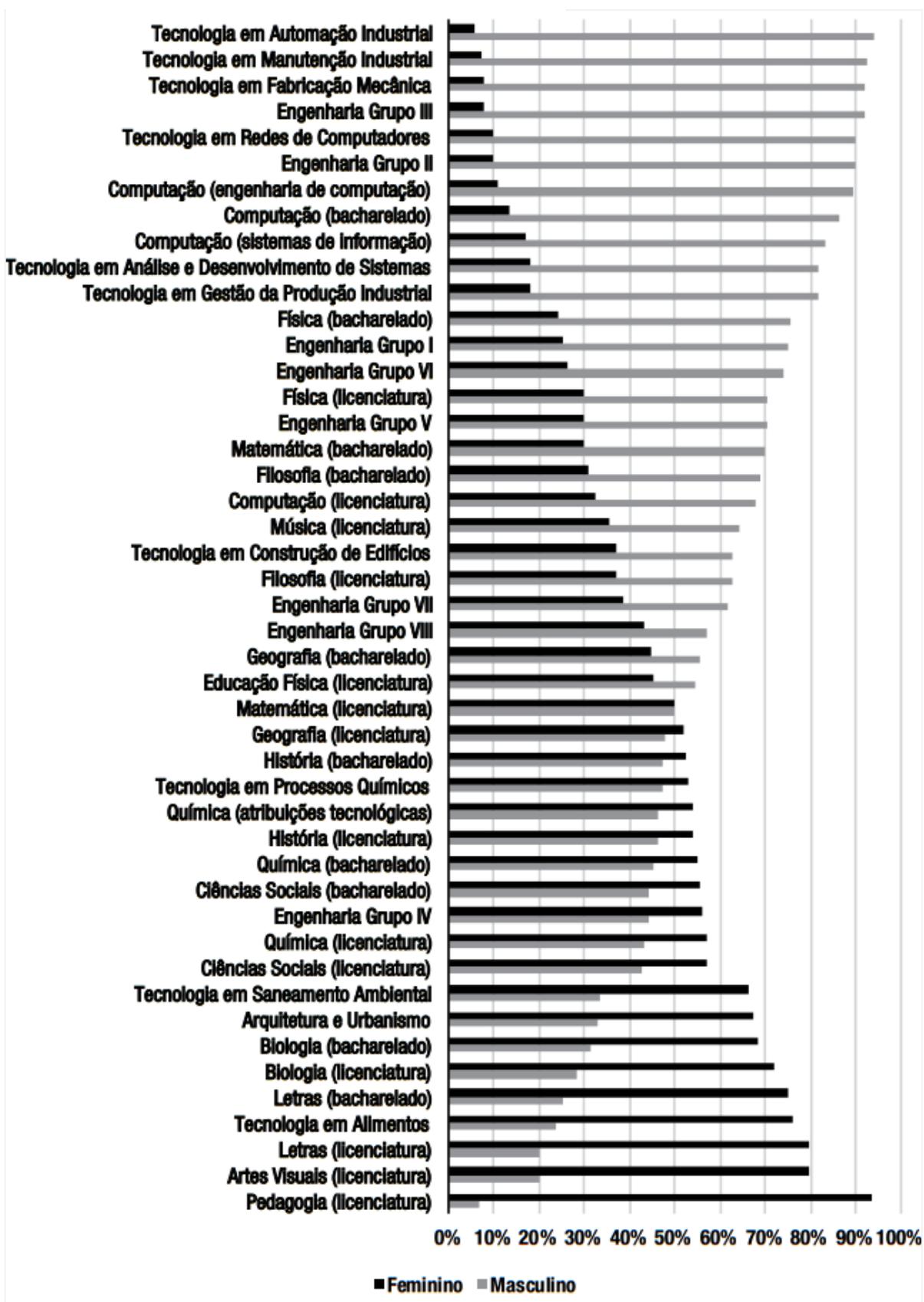
de tecnologia, pode-se verificar que em nenhuma delas as mulheres chegaram próximo do 50%, conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Parcela feminina do emprego no mercado formal segundo famílias de ocupações da área tecnológica

Família Ocupacional	Total (NA)	Total Feminino (NA)	Parcela Feminina (em %)
FAMILIA 1426 - Gerentes de pesquisa e desenvolvimento	8.616	2.371	27,5
FAMILIA 1425 - Gerentes de tecnologia da informação	15.341	3.325	21,7
FAMILIA 2032 - Pesquisadores de engenharia e tecnologia	4.143	861	20,8
FAMILIA 3171 - Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações	83.662	30.358	36,3
FAMILIA 2124 - Analistas de sistemas computacionais	157.223	38.904	24,7
FAMILIA 2123 - Administradores de redes, sistemas e banco de dados	10.757	2.059	19,1
FAMILIA 2142 - Engenheiros civis e afins	57.046	10.211	17,9
FAMILIA 2149 - Engenheiros de produção, qualidade e segurança	23.185	3.887	16,8
FAMILIA 2122 - Engenheiros em computação	2.522	376	14,9

Fonte: MTE APUD BRUSCHINI (2016)

Não é somente no mercado de trabalho que o número de mulheres é inferior. O Gráfico 2 mostra a porcentagem de mulheres presentes em cursos de tecnologia no ano de 2011.



Fonte: INEP/ENADE APUD BARRETO (2016)

Apesar de pesquisas indicarem que as mulheres são maioria no ensino superior (INEP/ENADE APUD BARRETO, 2016), pode-se observar no gráfico 2 que na maioria dos cursos de tecnologia, as mulheres não alcançam nem 30%.

Diante das informações levantadas, foi-se buscar movimentos e projetos que incentivem e apoiem as mulheres no ingresso ao mercado de trabalho como um todo, projetos específicos da área tecnológica e projetos ligados ao empoderamento feminino.

## 2.4 PROJETOS DE APOIO

Diante das informações apresentadas sobre a escassez de mulheres no mercado de trabalho e sobre a desigualdade, esta seção irá apresentar projetos e programas que dão apoio, incentivo e lutam para que exista igualdade e respeito não somente no mercado de trabalho, mas no dia a dia das pessoas.

### 2.4.1 IGUALDADE DE GÊNERO

A igualdade de gêneros é um assunto muito importante nos dias de hoje e vem sido discutido com muita frequência por órgãos importantes do mundo todo.

Em 2015 a ONU lançou a Agenda 2030, um plano de ação que busca fortalecer a paz universal com mais liberdade. Este plano conta com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e dentre eles está a Igualdade de Gênero – Alcançar a igualdade de gêneros por meio do fortalecimento das mulheres desde meninas (Objetivo nº 5). Dentro deste objetivo existem 9 metas. São elas:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas
- 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais
- 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão
- 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
- 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres
- 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Para afirmar a importância desse objetivo a ONU reconhece que a efetivação da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas dará uma contribuição essencial para o progresso em todos os Objetivos e metas.

Mulheres e meninas devem gozar de igualdade de acesso à educação de qualidade, recursos econômicos e participação política, bem como a igualdade de oportunidades com os homens e meninos em termos de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis. (ONU, 2015)

Como ações para o auxílio ao cumprimento destas metas, eles irão trabalhar para um aumento significativo dos investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional. Todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e meninas serão eliminadas, incluindo por meio do envolvimento de homens e meninos.

Diante destas afirmações, as seções seguintes apresentam alguns projetos que apoiam e tem como objetivo a igualdade de gêneros.

#### 2.4.1.1 ELESPORELAS (HEFORSHE)

Teve seu lançamento em 20 de setembro de 2014, nas Nações Unidas. O movimento ElesPorElas hoje é mundial e já conta com 1.301.171.088 de inscritos que apoiam a causa (HeForShe, 2016). É possível aderir ao projeto através de seu site oficial. A Figura 2 mostra a página inicial do site do projeto.

Figura 2 - Página inicial HeForShe



Fonte: HeforShe (2016).

No site também é possível acompanhar quantas pessoas já aderiram ao projeto no mundo inteiro sendo possível visualizar individualmente o nível de participação de cada país e quais são suas questões prioritárias, conforme mostra a Figura 3.

Figura 3 - Rastreie seu impacto



Fonte: HeForShe (2016).

O trecho abaixo foi retirado do site oficial da ONU Mulheres Brasil, que é o órgão oficial do projeto, e é um resumo do que é este projeto de igualdade de gênero.

Criado pela ONU Mulheres, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, o movimento ElesPorElas (HeForShe) é um esforço global para envolver homens e meninos na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir seu potencial, e ajudar homens e mulheres a modelarem juntos uma nova sociedade. (ONU MULHERES, 2016)

No Brasil ele é representado pelo Comitê Nacional Impulsor Brasil ElesPorElas (HeForShe), que foi criado em 25 de junho de 2015. Participam do comitê governos, empresas, universidades, sociedade civil, mídias e homens públicos. Este comitê se mantém alinhado com os objetivos do HeForShe, com o intuito de fazer com que seja possível implementar as ações do movimento no Brasil. (ONU MULHERES, 2016)

Tem como objetivo principal fazer com que homens e meninos abracem a causa da igualdade de gêneros, promovendo eventos e campanhas que abordam a importância dos direitos das mulheres e alertando-os sobre os comportamentos machistas. “Nesse sentido,

ElesPorElas quer ampliar o diálogo sobre os direitos das mulheres e acelerar os progressos para alcançar a igualdade de gênero. ” (ONU MULHERES, 2016)

#### 2.4.1.2 ELAS – FUNDO DE INVESTIMENTO SOCIAL

O Fundo Elas é o único fundo social brasileiro voltado a mulheres. Foi fundado no 2000 com o nome de Fundo Angela Borba. Angela foi uma feminista e ativista, analisou os rumos do feminismo no Brasil, escrevendo artigos e boletins sobre a situação da mulher. (SHUMAHAR, 2000). O nome foi alterado posteriormente para Fundo Elas com finalidade de representar todas as mulheres brasileiras.

Tem como objetivo arrecadar fundos para auxiliar grupos e projetos com propósito de promoção ao protagonismo das mulheres. Baseadas em informações de grandes organizações como a ONU, elas acreditam que investir em mulheres é o caminho mais rápido para o desenvolvimento de um país. O investimento nelas acaba transformando as pessoas a sua volta e com isso se tornam as principais agentes de transformação da sociedade. (FUNDO ELAS, 2016)

Abaixo segue informações retiradas do site oficial do Fundo Elas, sobre sua missão, visão e valores:

- Missão: “Promover e fortalecer o protagonismo das mulheres mobilizando e investindo recursos em suas iniciativas. ”
- Visão: “Investir nas mulheres é nossa maneira de mudar o mundo: Doar para transformar. ”
- Valores:

Paixão pela causa das mulheres: “Todas nossas atividades do dia-a-dia são realizadas com entusiasmo e paixão. Temos plena convicção de que todas as mulheres e meninas, independentemente da sua raça/etnia, orientação sexual ou classe social, devem ter autonomia para decidir sobre suas vidas e sexualidade e acesso a direitos, equidade e igualdade em todos os âmbitos da sociedade. ELAS são protagonistas na construção cotidiana do país. ” (FUNDO ELAS, 2016)

Respeito a singularidade, subjetividade e multiplicidade: “Para nós cada mulher e menina é singular. Sua subjetividade é produzida por sua própria história, que é diferente e similar a de outras, dependendo do entorno, contexto, raça/etnia, classe social e sexualidade. Isso faz com que ELAS sejam, ao mesmo tempo, singularidade e multiplicidade. Reconhecemos que existem diferentes mulheres e diferenças entre ELAS. ” (FUNDO ELAS, 2016)

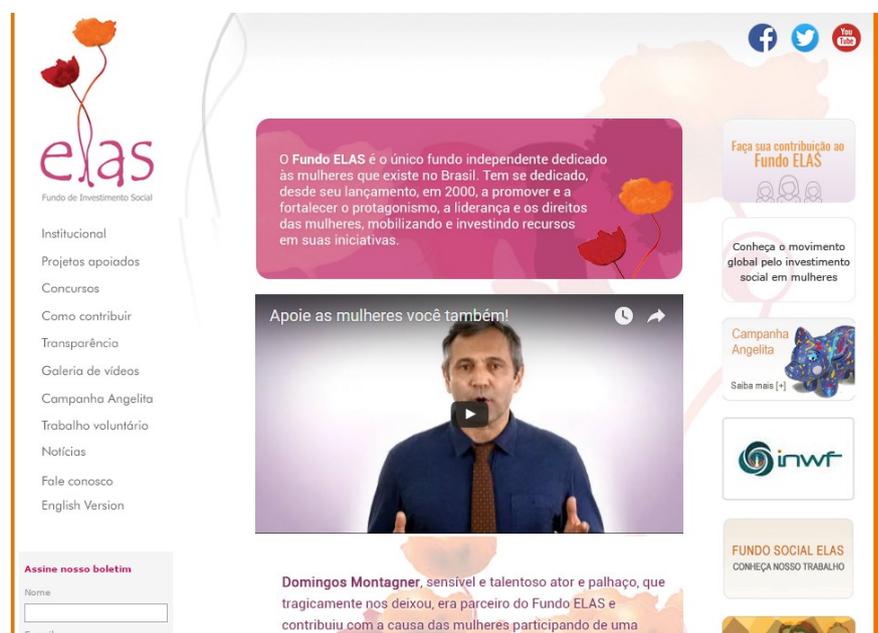
**Laços de confiança:** “A construção de relacionamentos baseados na confiança e na horizontalidade é parte importante de nossos compromissos com as organizações que apoiamos e com as que nos apóiam. O componente fundamental de nossa cultura institucional é o respeito às decisões das mulheres e meninas apoiadas. ” (FUNDO ELAS, 2016)

**Doação cidadã:** “Temos plena consciência de que a cultura de doações no Brasil deve ser ampliada e direcionada para a mudança social. Nossas ações estão empenhadas na construção da doação cidadã, na qual todas(os) podem doar continuamente, de acordo com sua renda, para transformar a realidade de mulheres e meninas. ” (FUNDO ELAS, 2016)

**Transparência:** “Ter informação correta e precisa é parte de nossa política institucional para doadores(as), parceiros(as), grupos de mulheres e meninas apoiados e coletividade. Ser transparente com os recursos, seleção e resultados é imperativo para nós. A transparência é um valor ético imprescindível e deve ser praticado em todas as esferas da nossa sociedade. ” (FUNDO ELAS, 2016)

A Figura 4 mostra a página inicial do site:

Figura 4 - Página inicial Fundo Elas



Fonte: Fundo de Investimento Social Elas (2016).

O site oficial contém várias informações sobre o fundo, como projetos apoiados, formas de contribuição, notícias que referem ao fundo, etc.

### 2.4.1.3 THINK OLGA

O Think Olga é um projeto que tem como objetivo ajudar mulheres com a questão do empoderamento feminino. Foi criado em abril de 2013 pela jornalista Juliana de Faria. (THINK OLGA, 2016)

As informações a seguir foram retiradas do site oficial do projeto:

- “Nosso objetivo é criar conteúdo que reflita a complexidade das mulheres e as trate com a seriedade que pessoas capazes de definir os rumos do mundo merecem. ”
- “ Nossa missão é empoderar mulheres por meio da informação e retratar as ações delas em locais onde a voz dominante não acredita existir nenhuma mulher. “
- “Nossa luta é para que as mulheres possam ter mais escolhas. Nunca menos. Bem como garantir que elas façam suas escolhas de maneira informada e consentida, sem que nunca tenham que pedir desculpas por tais decisões. ”

Sua maior campanha é denominada “Chega de Fiu Fiu” que tem como objetivo tratar do tema assédio sexual contra a mulher. O trecho abaixo fala sobre como e por que surgiu esta campanha:

A ideia surgiu da necessidade de chamarmos atenção para uma violência que as mulheres sofrem todos os dias no Brasil, mas sobre a qual pouco se falava por ser tratada como algo “normal”: o assédio em locais públicos. De certa forma, somos levadas a acreditar que “é assim mesmo” e vamos criando diversas estratégias que limitam a nossa própria liberdade e o nosso direito de ir e vir para evitar essas situações, quando na verdade elas não deviam acontecer. A Chega de Fiu Fiu é uma campanha que começou na internet e foi muito bem aceita pelo público feminino. (THINK OLGA, 2016)

Uma outra campanha que está sendo realizada agora é a Escola de Líderes. Serão selecionadas oito mulheres para um curso de mentoria para mulheres que queiram aprender sobre empreendedorismo, incentivando-as, apoiando-as e auxiliando no desenvolvimento profissional de cada uma delas.

#### 2.4.1.4 GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA

Geledés é uma organização da sociedade civil brasileira fundada em 30 de abril de 1988 voltada para a luta contra o racismo e o sexismo. Apoiam também a luta contra outros tipos de preconceito como lesbofobia, homofobia, preconceitos regionais, de credo, opinião e de classe social. (GELEDÉS, 2016)

Em todos esses temas, Geledés desenvolve projetos próprios ou em parceria com outras organizações de defesa dos direitos de cidadania, além de monitorar, no Portal Geledés, o debate público que ocorre sobre cada um deles no Brasil e no mundo. (GELEDÉS, 2016)

Quanto às lutas contra a questão racial, “Geledés soma-se às lutas dos movimentos negros pela criminalização efetiva do racismo e da discriminação racial em suas múltiplas manifestações na sociedade brasileira, e defende políticas de ação afirmativa nos diferentes campos das políticas públicas.” (GELEDÉS, 2016)

Quanto as lutas contra a questão de gênero, Geledés luta contra a violência doméstica e sexual contra a mulher, pela igualdade no mercado de trabalho, em defesa dos direitos reprodutivos e direitos sexuais das mulheres, pela descriminalização do aborto, contra os estereótipos e estigmas que se reproduzem sobre as mulheres nos meios de comunicação. (GELEDÉS, 2016)

A Figura 5 apresenta um aplicativo lançado pelo programa Géledes, junto com uma outra entidade não governamental chamada Themis Gênero e Justiça, que auxilia as mulheres no enfrentamento da violência contra a mulher.

Figura 5 - Página do site do aplicativo PLP 2.0



Fonte: TRAMA DIGITAL. (2014)

No aplicativo, é possível configurar até três pessoas de sua segurança para enviar um SMS em caso de emergências. Também possui um mapa informando as instituições públicas e privadas que oferecem bens e serviços sociais nestas situações de violência.

## 2.4.2 INCLUSÃO DA MULHER NA ÁREA TECNOLÓGICA

O setor de tecnologia é um dos mais afetados quando se trata de volume de mulheres na área. Com o intuito de resolver este problema existem vários projetos que incentivam mulheres a entrarem nesta área. Esta seção apresenta alguns destes projetos.

### 2.4.2.1 MULHERES NA COMPUTAÇÃO

É um blog criado por Camila Achutti, voltado para mulheres na área tecnológica. Seu foco principal é mostrar para as mulheres, através de palestras, depoimentos e eventos,

que elas podem e devem entrar no mundo tecnológico. Tem como inspiração duas grandes mulheres na história da computação, são elas Ada Lovelace e Grace Hopper.

Camila é formada em Ciências da Computação pela USP e mestranda na mesma universidade. Atualmente é uma das líderes do movimento por igualdade de gêneros no mercado de TI. Também ajudou a trazer para o Brasil o Technovation Challenge Brasil, um evento que propõe desafios de empreendedorismo e tecnologia só para meninas, do qual hoje é embaixadora.

No blog pode-se encontrar também uma área onde constam oportunidades de vagas de emprego dentro e fora do Brasil. A Figura 6 mostra uma das oportunidades disponível direcionada para mulheres:

Figura 6 - Página de Oportunidades

HOME • BLOG • SOBRE • PALESTRAS • CLIPPING • OPORTUNIDADES • CONTATO • LOJA • PONTE21 • MASTERTech

CATEGORIA: VAGAS

**VAGA L-I-N-D-A PARA DESENVOLVERAS!**

16/09/2016  
1 comentário

Olá Mulheres na Computação!

Olha a oportunidade batendo na porta de vocês...

```

</>
www.atados.com.br

class VagaBackend(Vaga):
    skills = ['python', 'django', 'django-rest-framework', 'postgres',
            'git', 'tdd']

class VagaFullStack(VagaBackend):
    def __init__(self):
        self.skills.extend(['html', 'js', 'css', 'angular', 'preprocessor'])

<footer>Só pras minas</footer>

```

Mais informações em: [vaga-desenvolvedora](#)

- QUEM ESCREVE POR AQUI

- Camila Achutti
- DanySchwab
- Soraya Roberta [S.R.]
- Talita Almeida

- ARQUIVOS -

Selecionar o mês

Pesquisar ...

**CONHEÇA AQUI**  
**NOSSA LOJA VIRTUAL**

YouTube

Fonte: ACHUTTI (2016).

O blog também conta com a participação de outras 3 jovens mulheres. São elas: Daniela Schwab (Arquiteta de Software e Mobile), Soraya Roberta (Escritora), Talita Almeida (Engenheira de Computação).

#### 2.4.2.2 EMÍLIAS – ARMAÇÃO EM BITS

Emílias é um projeto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Tem como objetivo realizar ações para aumentar a participação de mulheres na área da Computação, despertando o interesse de futuras estudantes e mantendo a motivação das atuais estudantes dos cursos de Engenharia da Computação e Sistemas de Informação. (EMÍLIAS, 2016)

O parágrafo seguinte apresenta a história do projeto, retirada do site oficial do mesmo.

Dia 08 de março de 2013 a primeira atividade foi realizada para discutir o assunto com estudantes do sexo feminino dos cursos de Engenharia da Computação e Sistemas de Informação da UTFPR – Curitiba. Cinco mulheres, profissionais de diferentes áreas da Computação na cidade de Curitiba, compartilharam suas trajetórias de vida com as estudantes.

A partir desta iniciativa o então Centro Acadêmico de BSI (Bacharelado em Sistemas de Informação) criou a Diretoria Feminina. Quatro estudantes fizeram pesquisas sobre o tema no contexto da disciplina de Metodologia de Pesquisa. E outros eventos foram realizados.

Era necessário nomear o conjunto de ações!

Os professores Luiz Ernesto Merkle, Marília Abrahão Amaral e Sílvia Amélia Bim, inspirados pelo nome da produção da Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina para a edição de 2013 da Campanha Internacional do Dia das Meninas nas TIC: “Alicia en el País de la Tecnología: Descubre, Participa, Crea” buscaram uma personagem brasileira para representar o projeto do DAINF. Foi então que surgiu o “Emíli@s – Armação em Bits”.

A Emília que inspirou o nome do projeto é personagem do escritor brasileiro Monteiro Lobato, uma boneca muito esperta que faz diversas armações e aprende a falar. Assim, esperamos que o projeto desenvolva ações que permitam que as mulheres (futuras e atuais estudantes e profissionais da área de Computação) tenham vez e voz e que façam armações, mas armações sempre para o bem comum, e armações em bits.

No final de 2013 o projeto foi contemplado pela Chamada No 18/2013 MCTI/CNPq/SPM-PR/Petrobras – Meninas e Jovens Fazendo Ciências Exatas, Engenharias e Computação. (EMÍLIAS, 2016)

Além de terem o site oficial, o grupo possui uma página do Facebook, conforme mostra a Figura 7 a seguir:

Figura 7 - Página do Facebook do grupo Emíli@s

The image shows the Facebook profile of the group 'Emíli@s - Armação em Bits'. The profile picture is a cartoon character with orange hair and a green bow. The cover photo is a colorful geometric pattern. The page name is 'Emíli@s - Armação em Bits' with the handle '@emiliasarmacaoembits'. The page is categorized as 'Organização sem fins lucrativos · Educação in Curitiba'. A recent post from October 15, 2016, at 15:45, announces 'ADA LOVELACE DAY UTFPR 2016' and provides registration information. The post includes a QR code and a list of speakers and topics. The right sidebar shows that 762 people have liked the page and offers options to search for posts, request the page address, and view photos.

Fonte: EMÍLIAS (2016).

A página é utilizada para realizar a divulgação de eventos e ações onde elas participam e incentivam seus seguidores a participar.

#### 2.4.2.3 GIRL GEEK DINNERS BRAZIL

Uma estudante de um curso técnico que estava cansada de ser minoria e sofrer preconceitos por ser mulher nos eventos de tecnologias, resolveu criar um evento para tentar

mostrar as pessoas que a tecnologia é assunto para todos, independente de sexo e idade. Seu primeiro evento ocorreu em Londres e logo foi disseminado para várias outras cidades e países. Em 16 de agosto de 2005 foi fundado o Girl Geek Dinners.

O evento tem como objetivo reunir um grupo de mulheres que trabalham, ou tem interesse por tecnologia, para compartilhar experiências sobre a área. Normalmente, há uma apresentação/painel durante o evento e o tempo restante é usado para conversar sobre o que foi apresentado, ter a oportunidade de aumentar a sua rede de contatos e divertir-se. Homens também podem participar do evento, pois o objetivo não é segregar, e eles podem/deveriam contribuir para mudarmos o atual quadro de desigualdade.

A seguir são apresentadas informações retiradas do site oficial do evento.

- Missão:

Encorajar e estimular as pessoas interessadas em tecnologia.

Apoiar aquelas que estão atualmente na área e trabalhar em conjunto para entender os problemas e suas soluções.

Identificar formas para que qualquer pessoa consiga interessar-se por tecnologia.

Derrubar os estereótipos antiquados existentes.

Trabalhar com escolas, faculdades e universidades para incentivar mais mulheres a entrarem na área de tecnologia.

Incluir homens, mulheres e crianças nessa jornada ... e não excluir os homens dos eventos Girl Geek Dinners. (GIRL GEEK DINNERS BRAZIL, 2016)

- Visão:

A visão de longo prazo desses eventos é levar Geek (Girl) Dinners para escolas, faculdades e universidades no mundo todo para incentivar as pessoas a assumirem a sua paixão pela tecnologia e a explorar o que pode ser feito com ela. Ainda melhor é fazer isso em países onde computadores são escarços mas valiosos. Imagine grupos de crianças ao redor de um computador aprendendo sobre tecnologia e ficando animadas não importando em país estejam! (GIRL GEEK DINNERS BRAZIL, 2016)

A Figura 8 apresenta o site oficial do evento.

Figura 8 - Página Oficial Girl Geek Dinner

The screenshot shows the official website for Girl Geek Dinner. At the top, there are social media icons for RSS, Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube, Google+, and a purple icon. A search bar is located in the top right corner. Below the navigation bar, there are links for 'SUGGESTION BOX' and 'CONTACT US'. The main content area features a large pink header, a 'Donate' section with a 'Donate' button and logos for Mastercard, Visa, and PayPal, a Microsoft Azure advertisement with the text 'No local ou na nuvem. O Azure é sua solução de nuvem híbrida.', a 'Categories' section with a 'Select Category' dropdown, an 'Archives' section with a 'Select Month' dropdown, and a 'Girl Geek Dinners is Hosted by:' section featuring the MEMSET logo. A featured article titled 'Teknologi for en bedre verden' by trondheim is also visible, with a date of OCT 16 and a photo of a dinner event.

Fonte: GIRL GEEK DINNER (2016).

No site é possível encontrar informações sobre os próximos eventos, galeria de fotos dos eventos já realizados, países que aderiram ao evento, oportunidades de emprego, etc.

#### 2.4.2.4 MENINAS DIGITAIS

Meninas digitais é um projeto iniciado dentro da UFSC, que tem como objetivo realizar a divulgação da área tecnológica. As informações expostas nesta seção foram retiradas da página oficial do projeto Meninas Digitais.

Meninas Digitais – Regional Sul é um projeto que faz parte de um programa da Sociedade Brasileira da Computação que tem como propósito divulgar as áreas tecnológicas e de ciência exatas. O foco do projeto é despertar o interesse e motivar alunas do ensino médio, a conhecerem melhor a área e dessa forma, desenvolver habilidades para a busca do conhecimento, a fim de desmistificar o papel da mulher na referida área. (MENINAS DIGITAIS, 2016)

É um projeto direcionado a meninas do ensino médio, incentivando-as a seguirem carreira na área através de minicursos, oficinas, palestras, visita a empresas, entre outros. Os minicursos englobam computação desplugada, desenvolvimento de aplicativos móveis, jogos digitais, construção de robôs e sistemas de automação, montagem de circuitos elétricos e eletrônicos, implementações e construções da domótica e de cidades inteligentes, entre outras atividades. As oficinas englobam robótica, desenvolvimento de jogos digitais e de aplicações para dispositivos móveis.

A Figura 9 apresenta uma das oficinas realizadas pelo Meninas Digitais na Escola de Ensino Médio Dite Freitas, de Tubarão - SC. A oficina tinha como tema desenvolvimento de Jogos Digitais.

Figura 9 - Oficina de Jogos Digitais



Fonte: MENINAS DIGITAIS (2016).

As informações sobre todas as oficinas realizadas ficam expostas no site oficial do grupo Meninas Digitais.

#### 2.4.2.5 ANITAS

O Anitas é um grupo de mulheres engajadas no empoderamento feminino na área de tecnologia e empreendedorismo, baseado na troca de experiências e conhecimentos. (ANITAS, 2016)

Tem como objetivo tornar as mulheres da área tecnológica mais confiantes, seguras e empoderadas para concluir seus objetivos e serem reconhecidas por seus trabalhos, assumindo um posicionamento mais ativo em vista de transformar a situação atual em que se encontram. (ANITAS, 2016)

O Anitas espera ajudar as mulheres a colocar seus sonhos em prática. Com isso, desejamos contribuir para a igualdade de gênero nas oportunidades e nas escolhas profissionais. Queremos, também, motivar mulheres a serem mais comprometidas com suas escolhas e a serem mais solidárias, inspirando outras mulheres a partir de suas conquistas. Juntas somos mais fortes! (ANITAS, 2016)

O Anitas é direcionado para mulheres que já trabalham com TI, que querem trabalhar e/ou empreender na área e que ainda não conhecem todas as possibilidades de TI.

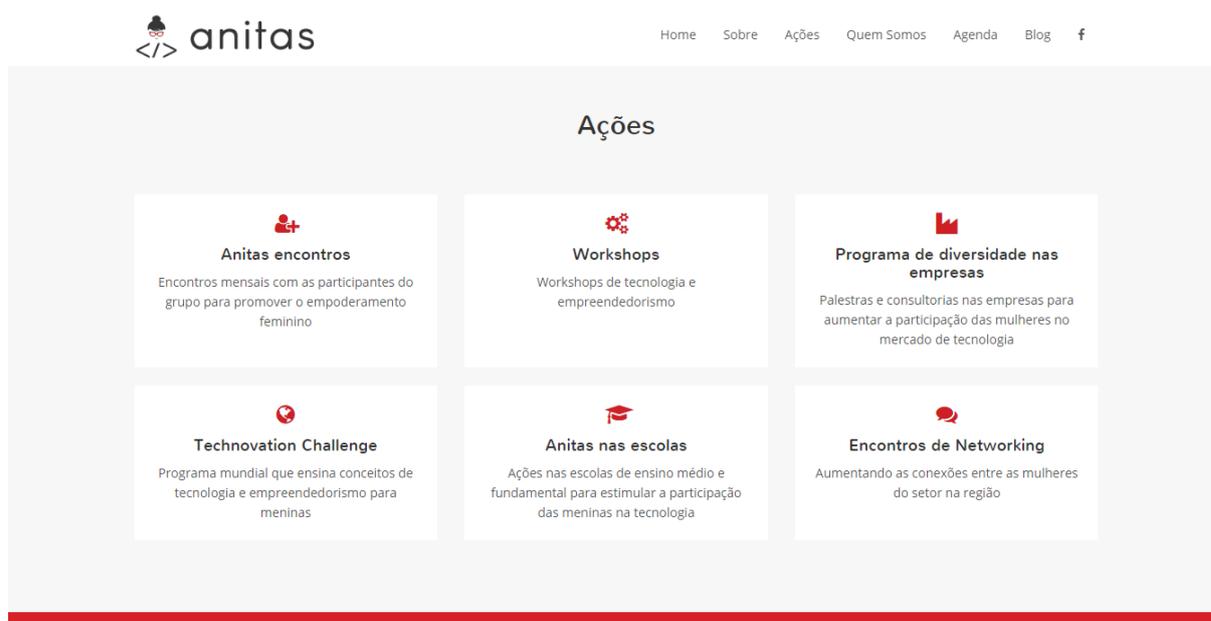
O grupo foi criado por mulheres de Florianópolis e atualmente aceita apenas a participação de mulheres, com o intuito de deixá-las mais à vontade para compartilhar suas experiências e relatos.

O Anitas foi fundado por quatro mulheres da área, são elas:

- Júlia Machado: Idealizadora e fundadora do Anitas, formada em comunicação, mas acabou trabalhando com gerência de projetos de software.
- Marina Scaff: Fundadora do Anitas e graduanda em Sistemas de Informação.
- Leticia Portella: Oceanógrafa que se descobriu apaixonada por programação.
- Emanuella Hütemann: graduanda em Sistemas de Informação e Administração.

A Figura 10 apresenta as ações realizadas pelo grupo.

Figura 10 - Ações realizadas pelo Anitas.



Fonte: ANITAS (2016).

Ainda é possível assinar a Newsletter do grupo, assim recebendo informações sempre que existir algum projeto ou evento novo.

## 2.5 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Empreendedorismo significa realizar ações ou idealizar novos métodos com o objetivo de desenvolver e dinamizar serviços, produtos ou quaisquer atividades de organização e administração. (DICIONÁRIO DO AURÉLIO, 2016)

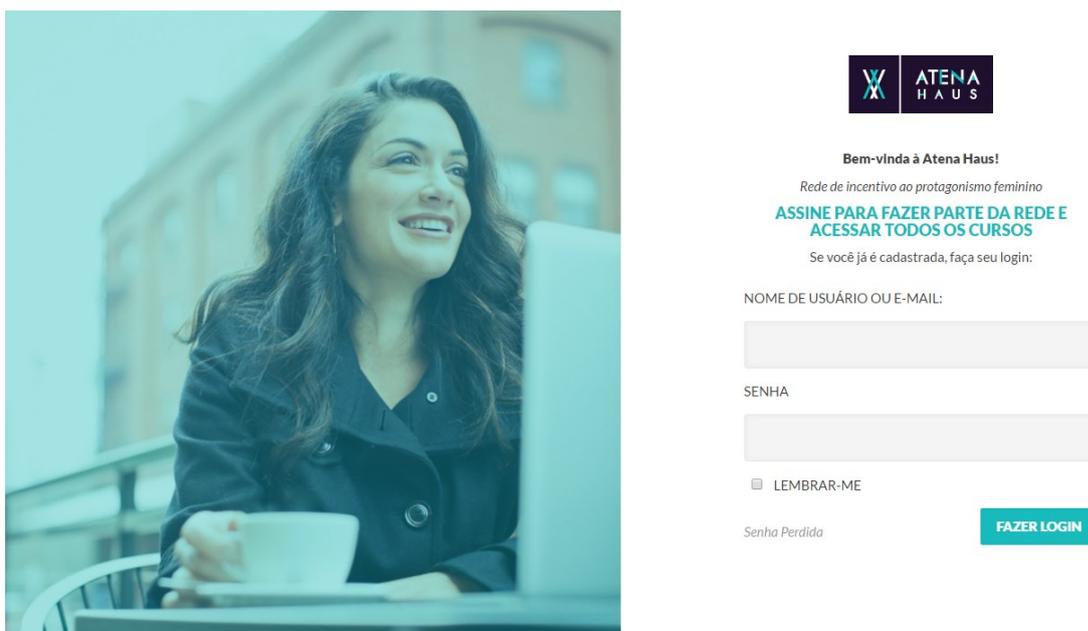
Quando se trata de empreendedorismo, os homens ainda estão em maior número no Brasil. Mas o número de mulheres vem crescendo neste tipo de mercado. Segundo matéria disponibilizada pelo G1 em 2015, o número de mulheres empreendedoras no Brasil cresceu 18% quanto o de homens subiu apenas 3%.

Para incentivar e apoiar estas mulheres que querem ter o seu próprio negócio, existem alguns grupos que disponibilizam cursos e dicas. As próximas apresentam alguns destes grupos.

### 2.5.1 ATENA HAUS

É um programa voltado ao empreendedorismo feminino. É popularmente conhecido como Netflix de cursos para mulheres. Possuem uma plataforma online com cursos direcionado a mulheres que queiram empreender.

Figura 11 - Página inicial Atena Haus



Fonte: <http://atenahaus.com.br/login/> (2016)

Para acessar o material disponibilizado, é preciso pagar uma assinatura. O plano é feito anual. Os itens disponibilizados no site após a assinatura são:

- **Aprendizado:** “Cursos em vídeo apresentados por mulheres especialistas em diversas áreas, que toparam compartilhar seu conhecimento e sua experiência pra te ajudar a desenvolver as habilidades que faltam pra tirar seu projeto do papel. ” (ATENA HAUS, 2016)
- **Apoio:** “Uma rede que estimula conexões entre mulheres com objetivos em comum, na internet e em eventos presenciais. Você pode encontrar uma parceira de negócios, uma profissional que oferece o serviço que sua empresa precisa e, principalmente, outras empreendedoras para trocar ideias e estímulo. “ (ATENA HAUS, 2016)

- Informação: “Material de apoio, exercícios, apresentações, e-books, modelos de documentos, notícias e muito conteúdo relacionado aos cursos e ao empreendedorismo feminino. ” (ATENA HAUS, 2016)
- Inspiração: “É importante ter modelos de sucesso com os quais a gente se identifique e que ajudem a acreditar que é possível ir mais longe. [...] Além de todas as aulas serem apresentadas por mulheres, na TV Atena você encontra entrevistas e estudos de caso com mulheres maravilhosas. ” (ATENA HAUS, 2016)
- Benefícios: “Descontos em produtos e serviços para você e seu negócio. ” (ATENA HAUS, 2016)

Os materiais são atualizados semanalmente. Além dos cursos, também são disponibilizados materiais como exercícios para treinar. Dentre os cursos, são disponibilizados o que elas chamam de “Trilhas de Sucesso”. São cursos sobre um determinado tema que pode-se acompanhar na sequência de nível de aprendizado.

## 2.5.2 REDE MULHER EMPREENDEDORA (RME)

A RME, como é popularmente conhecida, foi idealizada em 2010 por Ana Lúcia Fontes e Alice Salvo Sosnowski e é a primeira rede de apoio ao empreendedorismo feminino no Brasil. Atualmente já contam “com mais de 260 mil empreendedoras cadastradas e que acessam, em seus diversos canais de informações, conteúdos, dicas e notícias sobre empreendedorismo. “ (RME, 2016)

A RME prioriza a integração, o conhecimento e a troca de conhecimentos entre as mulheres que têm seus próprios negócios, espalhados em todo o Brasil. Já foram realizados mais de 6 mil eventos de networking. No Google, ao buscar informações sobre a Rede, são encontrados mais de 500 mil resultados. E no Analytics, são contabilizados 32 mil visualizações, entre 16 mil usuárias. (RME, 2016)

A rede funciona com o relacionamento entre outros empreendedores e parceiros, que resultam em um networking para o sistema empreendedor. Segundo a equipe, o projeto tem como objetivo dar voz, empoderar e incentivar, ainda mais, as pessoas para assumirem

seus talentos, desenvolverem suas ideias e transformarem seus sonhos empreendedores nos mais expressivos tipos de negócios para seus diversos públicos de interesse.

Em pesquisa realizada pela Rede, foi identificado que as mulheres, por exemplo, quando têm negócios que dão certo, investem em suas comunidades, especialmente, para que haja um contínuo desenvolvimento. E tratam seus públicos de interesse como uma família estendida. E nunca se cansam de buscar alternativas de evolução porque acreditam no poder colaborativo para melhorar o mundo. (RME, 2016)

### 2.5.3 MULHERES EMPREENDEDORAS

Mulheres Empreendedoras é um Portal onde são disponibilizados conteúdos direcionados a mulheres que queiram empreender. Tem como “objetivo fomentar a discussão sobre o empreendedorismo feminino, suas tendências e desafios. [...] difundir o conhecimento na área do empreendedorismo, negócios e carreira, de forma a servir como apoio a todas as empreendedoras que desejem iniciar um negócio o aperfeiçoar o que já administram. ” (MULHERES EMPREENDEDORAS, 2016)

No portal é possível encontrar “discussões, análises, tutoriais e dicas sobre os mais variados assuntos que envolvem o empreendedorismo feminino. ” (MULHERES EMPREENDEDORAS, 2016)

Canais de informações disponibilizados:

Empreendedorismo (Figura 12): esta página apresenta artigos relacionados ao empreendedorismo, com foco ao empreendedorismo feminino e trazendo algumas histórias de mulheres que decidiram ter seu próprio negócio.

Figura 12 - Empreendedorismo

Início > Empreendedorismo

## EMPREENDEDORISMO

ÚLTIMAS

### Empreendedorismo

Nesta seção você encontrará uma série de artigos sobre empreendedorismo, com uma especial atenção ao empreendedorismo feminino e as mulheres que decidem ser donas do seu próprio negócio.

**Teste de Inglês Grátis**  
Faça o Teste de Inglês e Saiba na Hora qual o seu Nível. Acesse Já! Ir para englishlive.ef.com

**Confira nossas dicas sobre empreendedorismo**

Empoderamento das Mulheres

Como perder o medo de abrir um negócio

ASSINE NOSSO BOLETIM INFORMATIVO

Cadastre seu e-mail

CADASTRAR

PUBLICIDADE

FRANQUIA URBAN ARTS

Franquia Urban Arts

Fonte: <http://www.mulheresempreendedoras.net.br/empreendedorismo/> (2016)

Franquias (Figura 13): esta página apresenta diversos artigos relacionados ao tema Franquias. São disponibilizados também alguns tutoriais de como realizar certas atividades nesta área, análises de algumas situações e sugestões.

Figura 13 - Franquias

Início > Franquias

## FRANQUIAS

ÚLTIMAS

### Franquias

Nesta seção você encontrará uma série de artigos sobre franquias e outros assuntos relacionados ao universo do franchising no Brasil. Leia as nossas análises, tutoriais e sugestões.

**Esmalteria Nacional**  
Invista no Mercado Que Mais Cresce Na Crise. Franquia a Partir R\$60mil Ir para franquia.andareparticipacoes.com.br

**Confira nossas dicas de franquias**

Franquias de cursos de idiomas

Franquias de alimentação saudável

ASSINE NOSSO BOLETIM INFORMATIVO

Cadastre seu e-mail

CADASTRAR

PUBLICIDADE

ÚLTIMAS EM FRANQUIAS

Fonte: <http://www.mulheresempreendedoras.net.br/franquias/> (2016)

Negócios Online (Figura 14): esta página inclui artigos relacionados a oportunidades de negócio na internet.

Figura 14 - Negócios Online

Início > Negócios Online

## NEGÓCIOS ONLINE

ÚLTIMAS ▾

### Negócios Online e Internet

Nesta seção você encontrará uma série de artigos sobre *negócios online* e oportunidades para criação de seu próprio negócio na Internet.

Agradecemos pelo feedback. [Voltar](#)  
 Analisaremos este anúncio para melhorar sua experiência no futuro.  
 Ajude-nos a mostrar anúncios melhores atualizando suas [configurações de anúncios](#).

Google

#### Confira nossas dicas de ideias de negócios online

Mitos sobre programas de afiliados

Negócios Online

Como montar um site de relacionamentos

Negócios Online

ASSINE NOSSO BOLETIM INFORMATIVO

Cadastre seu e-mail  **CADASTRAR**

PUBLICIDADE

ÚLTIMAS EM NEGÓCIOS ONLINE

Fonte: <http://www.mulheresempreendedoras.net.br/negocios-online/> (2016)

Ideia de Negócios (Figura 15): esta página apresenta ideias de novos negócios. São sugestões do que as mulheres podem fazer para entrarem no mundo do empreendedorismo e ganharem dinheiro com o seu próprio negócio.

Figura 15 - Ideias de Negócios

Fonte: <http://www.mulheresempreendedoras.net.br/ideias-de-negocios/> (2016)

Além destes canais é possível também participar do site. As empreendedoras que tiverem vontade de publicar seu artigo, podem enviar sua participação. Ela passará por uma análise interna dos administradores do Portal e caso esteja de acordo com as regras, o artigo é publicado.

## 2.6 TRABALHOS RELACIONADOS

Nesta seção será relatado sobre algumas pesquisas acadêmicas relacionadas ao tema deste trabalho.

O trabalho realizado por Flores em 2013, buscou entender as motivações das mulheres para entrar em cursos na área da Computação na Grande Porto Alegre. (Flores, 2013). Para chegar a um resultado ela realizou uma pesquisa com alunas e ex-alunas de universidades da Grande Porto Alegre. Com esta pesquisa ela pôde concluir que “A perspectiva profissional é um dos principais atrativos da área e exerce uma influência tanto na escolha do curso quanto na sua permanência”. Porém “A sensação de isolamento, a

competição entre os alunos e o preconceito contra as mulheres na área aparecem como fontes de desmotivação”. (Flores, p.49, 2013)

Em 2014, Oliveira, Moro e Prates também realizaram uma pesquisa relacionada ao tema. O objetivo do artigo delas foi “traçar um perfil das mulheres da área de Computação a fim de posteriormente trabalhar para atrair meninas para a área e reter as que já estão na mesma”. (OLIVEIRA; MORO; PRATES, p.1, 2014)

Para alcançar o objetivo do artigo, elas aplicaram um questionário para mulheres da área. A divulgação do questionário foi feita por meios eletrônicos (e-mails e redes sociais) e não se teve a preocupação de delimitar uma localidade específica, responderam mulheres de estados e países diferentes. Elas obtiveram um total de 1710 respostas e com estas respostas puderam concluir que:

“De todos os resultados obtidos, destacamos: poucas participantes disseram ter algum preconceito com a área de Computação antes de conhecê-la melhor; Matemática, Física e Língua Estrangeira foram as mais escolhidas entre as disciplinas preferidas na Escola; mais profissionais do que estudantes relataram sofrer com preconceito e discriminação; grande parte das mulheres já sofreu algum tipo de preconceito pelo simples fato de ser uma mulher atuante na área; as profissionais com mais de 40 anos relataram sofrer menos com preconceito e discriminação do que as profissionais mais jovens.” (OLIVEIRA; MORO; PRATES, p.10, 2014)

Um outro trabalho nesta mesma linha de pesquisa foi realizado por Fernandes. A sua pesquisa tinha como objetivo verificar os fenômenos que exercem influência sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho atualmente. Para alcançar o objetivo desta pesquisa foi aplicado um questionário para 6 mulheres responderem. Como resultado obteve-se o seguinte:

“A percepção das participantes da pesquisa sobre o mercado de trabalho e a questão de gênero mostra que a realidade que as cercam não está isenta de preconceitos e estigmas, o que as fazem buscar todos os veículos sociais possíveis para se autoafirmarem, tendo uma voz ativa na sociedade (através do trabalho, por exemplo). [...] Sobre as desigualdades sociais, deve-se pensar que a falta de equidade de gênero é um fator desencadeante da precarização da vida e é um ato completamente evitável.” (FERNANDES, p.14, 2013)

As três pesquisas são utilizadas como base para a montagem dos questionários deste trabalho.

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta seção apresenta as etapas metodológicas que foram seguidas no desenvolvimento deste trabalho. É também apresentado quais as delimitações encontradas no desenvolvimento deste trabalho.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÕES DE PESQUISA

Para Demo (2015), para se realizar uma pesquisa antes é necessário definir os métodos que serão utilizados na mesma.

Para este trabalho as seguintes classificações foram selecionadas:

- Natureza: pesquisa aplicada;
- Abordagem do problema: quantitativo e qualitativo;
- Objetivos: pesquisa exploratória;
- Procedimentos técnicos: pesquisa bibliográfica.

A seguir estão detalhados todos os itens listados acima, informando de qual forma estão sendo utilizados dentro deste trabalho.

Quanto a Natureza de uma pesquisa, existem duas classificações, de acordo com Gil (2002), a básica e a aplicada. A pesquisa é classificada como básica quando tem como objetivo entender, descrever ou explicar os fenômenos físicos e seus fundamentos (JUNG, 2011). Sua classificação é aplicada quando a pesquisa tem como objetivo contribuir para fins práticos buscando soluções para problemas concretos (INSTITUTO PROCESSUS, 2012).

Para que seja possível alcançar os objetivos propostos neste trabalho, a pesquisa aplicada é a mais indicada por se tratar de uma pesquisa relacionada a um problema no mundo real.

A abordagem do problema pode ser quantitativa e/ou qualitativa. A abordagem quantitativa traduz a realidade em números conforme afirma Buono:

A natureza da Pesquisa Quantitativa é a de estabelecer comparações, para poder generalizar os resultados. Desenvolve-se no sentido de quantificar dados ou fatos, apresentando respostas numéricas. É normalmente utilizada em estudos e textos de

pesquisas bibliográficas, através das quais, o aluno/pesquisador irá levantar materiais que tenham sido escritos sobre o tema de seu interesse, em determinado intervalo de tempo. Visa colaborar para o controle científico sobre determinado assunto. Inúmeros autores consideram que a Pesquisa Quantitativa pertence ao Positivismo, corrente filosófica que surgiu no início do Século XIX, na França, criada por Auguste Comte. Sob a ótica do Positivismo, as descobertas científicas são fundamentais para a vida humana. (BUONO, 2015)

A pesquisa qualitativa tem sua busca mais aprofundada do assunto, exige uma análise e interpretação dos dados, conforme afirma Buono no trecho a seguir:

A natureza da Pesquisa Qualitativa trabalha com a subjetividade, intensidade e profundidade do fato. É normalmente utilizada em pesquisas de campo, permitindo ao aluno/pesquisador que identifique determinado local onde ocorrem os fatos que estão sendo investigados no tema de seu texto acadêmico, local no qual ele poderá identificar voluntários dispostos a participar de sua pesquisa, através de um roteiro de perguntas, que servirão para entrevistar esses voluntários. Visa compreender os fatores que ocasionam a ocorrência dos fatos sob um olhar pessoal, na medida em que os voluntários poderão falar sobre suas vivências. Busca-se perceber as emoções e reações das pessoas envolvidas no problema. (BUONO, 2015)

Neste trabalho foram utilizadas as duas abordagens de problema, quantitativa e qualitativa. A quantitativa foi utilizada para verificar as porcentagens de mulheres no mercado de trabalho de TI dentro da Grande Florianópolis. A qualitativa foi utilizada para o aprofundamento do estudo, analisar a situação das mulheres desta área e tentar entender porque existe e quais são as diferenças entre homens e mulheres nesta área.

A pesquisa também pode ser classificada de acordo com seus objetivos, que pode ser exploratória, descritiva e explicativa. O trecho a seguir apresenta a explicação de cada uma delas, de acordo com Ramos.

A pesquisa exploratória constitui o primeiro estágio de uma pesquisa científica. Tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito. [...] É feita através de levantamentos bibliográficos, entrevistas com profissionais da área, visitas a instituições e empresas, a sites na Internet. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. [...] A pesquisa descritiva pode ser confundida com a exploratória, mas diferencia-se desta por dar maior importância à descrição do processo em que as variáveis(4) se relacionam. Neste caso, os parâmetros de causa(s) e efeito(s) são conhecidos, sendo que o foco é descrever o fenômeno através de técnicas melhor estruturadas, tais como: entrevistas, observações com planejamento, experimentos etc. Já a pesquisa explicativa visa explanar uma teoria a respeito de um fato/fenômeno/processo; ocupa-se com o porquê do fato/fenômeno/processo (identificação dos fatores que determinam a ocorrência ou a forma que ocorre). (RAMOS, 2009, p. 183)

De acordo com o que afirma Ramos, pode-se classificar esta pesquisa como exploratória por conta que foi utilizado algumas pesquisas bibliográficas, entrevistas e questionários feitos com profissionais da área.

Os procedimentos técnicos são 10, de acordo com Gil (2002). São eles:

- Pesquisa bibliográfica: “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.” (GIL, 2002, p. 44)
- Pesquisa Documental: “A pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.” (GIL, 2002, p. 45)
- Pesquisa Experimental: “A pesquisa experimental consiste em determinar um objeto de estudo, selecionar as variáveis que seriam capazes de influenciá-lo, definir as formas de controle e de observação dos efeitos que a variável produz no objeto.” (GIL, 2002, p. 47)
- Pesquisa Ex-post facto (“a partir do fato passado”): “Neste tipo de pesquisa o estudo foi realizado após a ocorrência de variações na variável dependente no curso natural dos acontecimentos. [...] Neste caso o pesquisador não dispõe de controle sobre a variável independente porque ele já ocorreu.” (GIL, 2002, p. 49)
- Estudo de Coorte: “O estudo de coorte refere-se a um grupo de pessoas que têm alguma característica comum, constituindo uma amostra a ser acompanhada por certo período de tempo, para se observar e analisar o que acontece com elas.” (GIL, 2002, p. 50)
- Levantamento: “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.” (GIL, 2002, p. 50)
- Estudo de Campo: “O estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis.” (GIL, 2002, p. 53)
- Estudo de Caso: “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.” (GIL, 2002, p. 54)

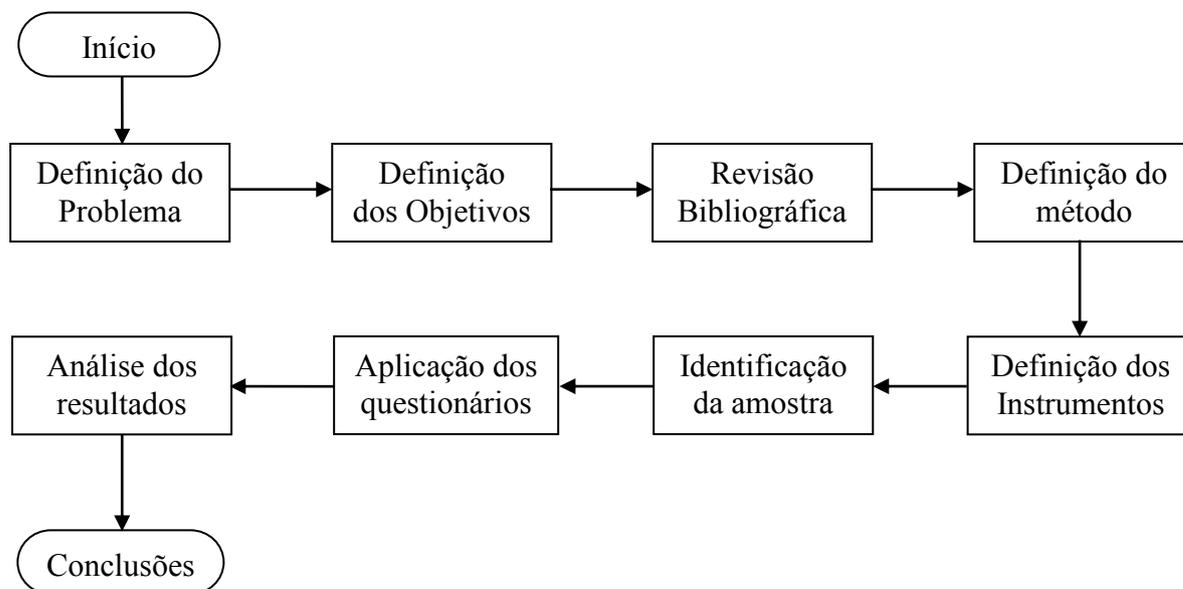
- Pesquisa-ação: “É concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.” (THIOLLENT, 1985, p. 14 APUD GIL, 2002, p. 55)
- Pesquisa Participante: “Envolve a distinção entre ciência popular e ciência dominante. Esta última tende a ser vista como uma atividade que privilegia a manutenção do sistema vigente e a primeira como o próprio conhecimento derivado do senso comum.” (GIL, 2002, p. 56)

Diante das informações apresentadas, pode-se classificar esta pesquisa como um levantamento, já que é feito um levantamento de informações e logo após é feita uma análise com base em informações coletadas durante o levantamento.

### 3.2 ETAPAS METOLÓGICAS

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi-se necessário dividi-lo em etapas metodológicas de forma que fosse possível alcançar os objetivos do presente trabalho. A Figura 16 mostra a sequência de etapas que foram executadas e em seguida é apresentado o detalhamento de todas elas.

Figura 16 - Fluxograma



**Definição do Problema:** nesta etapa foi feito o estudo para o levantamento do problema.

**Definição dos Objetivos:** com o problema definido, foi possível definir os objetivos do trabalho.

**Revisão Bibliográfica:** nesta etapa foi feito o levantamento de referências e revisão de literatura que envolvem o problema definido e que ajudaram a alcançar os objetivos definidos na etapa anterior.

**Definição do método:** com os objetivos definidos, foram escolhidos os métodos de pesquisa que melhor se encaixavam com o propósito de alcançar os objetivos definidos.

**Definição dos Instrumentos:** nesta etapa foram definidos os instrumentos de pesquisa. Quais instrumentos iriam ajudar a realizar o levantamento das informações para que fosse feita uma análise mais apropriada da situação.

**Identificação da amostra:** após os instrumentos definidos é preciso definir onde as informações serão coletadas. Ou seja, solicitar as informações as principais empresas de tecnologia, escolher as mulheres a serem entrevistadas e alcançar o maior número possível de mulheres para responder o questionário.

**Aplicação dos questionários:** foi necessário adicionar dois questionários como instrumento de pesquisa. É nesta etapa que foi feita a distribuição dos questionários a mulheres que

trabalham e/ou estudam na área de TI com o intuito de levantar dados para uma posterior análise.

**Análise dos resultados:** nesta etapa é feita a análise dos resultados das amostras coletadas pelos instrumentos de pesquisa.

**Conclusões:** após a análise ser concluída, é possível ter-se uma conclusão da situação das mulheres na área de TI na Grande Florianópolis.

### 3.3 INSTRUMENTOS

Para esta pesquisa foi definido três formas para coletar os dados. São elas: solicitar informações ao RH de empresas, aplicar questionários para mulheres da área tecnológica responder e realizar entrevistas com três mulheres envolvidas com a área tecnológica.

Para que as empresas fossem escolhidas utilizou-se os seguintes critérios: empresas de grande porte que atue na grande Florianópolis, empresas da área tecnológica e que estavam abertas a responder as perguntas solicitadas.

Para ter-se uma base de informações referente a mulheres no mercado tecnológico da Grande Florianópolis, foram solicitadas algumas informações ao RH das empresas. Foram definidas três perguntas. São elas:

- Quantos colaboradores trabalham na área de TI?
- Dos que trabalham na área de TI, quantos são mulheres?
- Quais funções as mulheres ocupam dentro da empresa?

Os questionários foram utilizados para coletar informações sobre as mulheres que já se encontram no mercado de trabalho e/ou no ambiente acadêmico. As informações solicitadas estão direcionadas para obter-se a opinião e experiências vividas por elas desde que entraram para a área tecnológica.

A montagem do questionário deu-se através de três trabalhos que falavam sobre o mesmo tema e continham perguntas prontas, foi feita uma seleção e mesclagem destes questionários. Ele foi dividido em dois: um relacionado a Experiência Acadêmica e o outro a Experiência Profissional. O resultado é mostrado a seguir.

Na primeira parte de ambos os questionários, é feita uma breve identificação da pessoa entrevistada. As informações solicitadas são: Nome, Idade, Profissão e Escolaridade/Curso. Com esta primeira parte, tem-se o intuito de identificar qual a faixa etária de mulheres na área, se são formadas na área de TI, quais cursos fazem e quais cargos ocupam.

Na segunda parte do questionário acadêmico, foi feita uma seleção de perguntas relacionadas a experiências acadêmicas que as entrevistadas possam ter vivido. As perguntas selecionadas que são mostradas a seguir foram retiradas de um artigo desenvolvido por Flores (2013) e de um outro artigo desenvolvido pelas estudantes Oliveira, Moro e Prates (2014).

**Pergunta nº 1:** Você já possuía conhecimento prévio de alguma área da computação ao ingressar no curso? (Exemplo de áreas: programação, robótica, hardware, etc)

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

Esta pergunta foi feita com o intuito de identificar se a entrevistada teve alguma influência tecnológica no momento da escolha do curso.

**Pergunta nº 2:** Seu conhecimento era proveniente de:

**Possíveis respostas:**

- Atividades de computação na escola (programação, robótica ou pensamento lógico)
- Curso técnico (informática, redes, sistemas de informação, etc.)
- Eu era autodidata programação
- Outro motivo.

Nesta questão pode-se verificar, se ela teve uma influência tecnológica, qual era ela.

**Pergunta nº 3:** Escolha a opção que melhor defina as razões da sua escolha pela Computação.

**Possíveis respostas:**

- Achava que tinha afinidade com o conteúdo do curso.
- Gostava de games e queria aprender a desenvolvê-los.
- Gostava de matemática e acreditava que usaria durante o curso.
- Via boas possibilidades de remuneração na área.
- Acreditava que tinha afinidade com o desempenho da profissão.

- O fato de conhecer uma mulher que estudava Computação (ou área relacionada) influenciou minha escolha.
- Fui incentivada por meus familiares, amigos e/ou professores.
- Acreditava que teria um bom desempenho no curso, pois sempre tive facilidade na área de Exatas.
- Outro motivo.

Nesta questão pode-se verificar quais são os maiores motivos que levam as mulheres a entrarem para a área tecnológica.

**Pergunta nº 4:** Antes de escolher o curso você teve medo ou dúvidas?

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

Nesta questão pode-se verificar quantas mulheres tinham certeza do que estavam escolhendo.

**Pergunta nº 5:** Em relação a que você tinha medo e/ou dúvidas?

**Possíveis respostas:**

- Tinha dúvida se seria necessário o conhecimento prévio de tecnologias/linguagens.
- Tinha dúvidas sobre o que aprenderia no curso.
- Tinha dúvida sobre as possibilidades de carreira.
- Tive medo/dúvidas, pois não conhecia nenhuma (ou conhecia poucas) mulheres que estudavam/trabalham na área.
- Tinha medo de não ter um bom desempenho acadêmico.
- Tive medo pois não fui incentivada a fazer o curso por nenhum conhecido (família, amigos, professores, etc.).
- Tive medo pois fui desencorajada a fazer o curso por conhecidos (família, amigos, professores, etc.).
- Receava sentir-me isolada pois é uma área majoritariamente masculina.
- Receava não ser bem sucedida na carreira devido ao preconceito com as mulheres na TI.
- Outro motivo.

Com esta pergunta pode-se identificar quais são os maiores medos/dúvidas que as mulheres têm quando escolhem entrar nesta área.

**Pergunta nº 6:** Escolha até 5 opções que melhor correspondam às dúvidas e/ou medo que você tinha e que se mostraram reais durante o curso/carreira profissional:

**Possíveis respostas:**

- A necessidade de muita matemática era real.
- Era necessário o conhecimento prévio de tecnologias/linguagens.
- O que eu aprendi no curso era diferente do que eu esperava.
- As possibilidades de carreira eram diferentes do que eu imaginava/esperava.
- Permaneci com dúvidas sobre as possibilidades de carreira.
- Não conheci nenhuma (ou conheci poucas) mulheres que estudam/trabalham na área.
- Não tive um bom desempenho acadêmico.
- As pessoas (família, amigos, professores, etc.) que me desencorajaram a fazer o curso estavam certas.
- As pessoas (família, amigos, professores, etc.) continuaram não me incentivando a fazer o curso.
- Senti-me isolada pois é uma área majoritariamente masculina.
- Não fui bem sucedida (ou tanto quanto gostaria) na carreira devido ao preconceito com as mulheres na TI.
- Comprovei que o estereótipo do Nerd (que passa horas na frente do computador, não tem vida social, etc.) é real.
- Outro motivo.

Nesta pergunta pode-se identificar os possíveis motivos pelo qual mulheres não se sentem à vontade para seguir carreira na área.

**Pergunta nº 7:** Após o ingresso no curso, você se sentiu desmotivada em algum momento e/ou pensou em desistir?

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

Nesta pergunta pode-se identificar a quantidade de mulheres que não se sentiram confortáveis durante o curso.

**Pergunta nº 8:** Com relação ao ambiente os fatores abaixo contribuíram/contribuem para a sua desmotivação?

**Possíveis respostas:**

- Dificuldade de relacionamento com colegas que seguem o estereótipo do nerd.
- Fui alvo do preconceito dos colegas.
- Fui alvo do preconceito dos professores.
- As brincadeiras que os professores fazem que eu considero inapropriadas.
- As brincadeiras que os colegas fazem que eu considero inapropriadas.
- Há muita competição entre os alunos.
- Senti-me isolada por haver poucas colegas mulheres no curso (por exemplo, para fazer trabalhos, estudar, etc.)
- Senti-me isolada devido ao comportamento dos colegas homens do curso (por exemplo, em trabalhos, eventos, etc)
- A didática dos professores.

**Pergunta nº 9:** Marque de que forma cada uma das opções abaixo afetou sua autoconfiança e desmotivação: (Selecione 'N/A' caso a situação apresentada não tenha ocorrido, por exemplo, se você não fez comparação do seu desempenho acadêmico com o de colegas)

**Possíveis respostas:**

- A comparação que eu fazia (faço) do meu desempenho acadêmico com o dos meus colegas.
- A comparação que eu fazia (faço) do meu conhecimento com o dos meus colegas
- O fato de acreditar que deveria ter um melhor desempenho acadêmico.
- O fato de acreditar que deveria saber mais do que eu sabia/sei.
- N/A

**Pergunta nº 10:** Marque o nível de influência de cada conjunto de disciplinas abaixo na sua Desmotivação: Marque N/A caso o seu curso não possua as disciplinas mencionadas abaixo.

**Possíveis respostas:**

- Disciplinas com muita programação.
- Disciplinas com muita matemática.

- Disciplinas relacionadas à hardware.
- Disciplinas teóricas.
- Outras.

**Pergunta nº 11:** Você sentiu falta de outros conteúdos e/ou disciplinas no curso?

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

**Pergunta nº 12:** Que outros tipos de conteúdo você sentiu falta?

**Possíveis respostas:**

- Gerência de Projetos.
- Usabilidade.
- Qualidade de Software.
- Empreendedorismo.
- Outra disciplina.

**Pergunta nº 13:** O que a motivou/motiva a continuar no curso/profissão?

**Possíveis respostas:**

- O fato de gostar do conteúdo do curso.
- Possibilidade de ser bem remunerada na carreira.
- Possibilidade de fazer um intercâmbio.
- A influência das minhas colegas mulheres.
- A influência das minhas professoras mulheres.
- O fato de que sou competente para a área.
- Quero mostrar para as pessoas que sou capaz de ser bem sucedida.
- O incentivo familiar.
- O apoio e o incentivo de colegas homens.
- Trabalhos em dupla/grupo.
- O incentivo dos Professores.

**Pergunta nº 14:** Selecione até 5 opções que melhorariam a experiência durante o curso e/ou evitaria a evasão:

**Possíveis respostas:**

- Conhecer as perspectivas profissionais no início do curso.

- Conhecer as perspectivas profissionais ao longo do curso.
- Se houvessem mais disciplinas que enfocassem diferentes aspectos da tecnologia (qualidade de software, gerenciamento de projetos, usabilidade)
- Se houvessem mais disciplinas que enfocassem diferentes aspectos do desempenho da profissão (trabalho em equipe/pares, liderança de equipes, empreendedorismo, impacto social)
- Se os professores tratassem os alunos com equidade independente de gênero (homens ou mulheres)
- Se houvessem alunas que atuassem como mentoras ao longo do curso.
- Se houvessem professoras que atuassem como mentoras ao longo do curso.
- Se houvessem profissionais mulheres que atuassem como mentoras ao longo do curso.
- Se houvessem mentores (independente do gênero, podendo ser homens ou mulheres).
- Se houvessem mais mulheres como professoras.
- Se houvessem mais mulheres como colegas de curso.
- Se houvesse a atualização da didática dos professores.

**Pergunta nº 15:** Você acredita que seria algo positivo se houvessem mais mulheres na área tecnológica?

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

**Pergunta nº 16:** Escolha até 5 opções que melhor definam a influência feminina na sua vida acadêmica/profissional:

**Possíveis respostas:**

- O fato de ter tido colegas mulheres no curso influenciou positivamente minha experiência durante o curso.
- O fato de conhecer uma mulher que trabalhava na TI influenciou minha escolha.
- O fato de ter tido aula com professoras influenciou positivamente minha experiência durante o curso.
- A baixa representação feminina no curso influencia a desmotivação.
- O fato de conhecer uma mulher que estudava TI influenciou minha escolha.

- O fato de ter tido colegas mulheres no trabalho influenciou positivamente minha experiência na profissão.

**Pergunta nº 17:** Você acredita que existe preconceito por parte das empresas em relação às mulheres?

**Possíveis respostas:** SIM ou NÃO.

**Pergunta nº 18:** Indique em quais situações descritas abaixo o preconceito por parte das empresas em relação às mulheres ocorre na sua opinião:

**Possíveis respostas:**

- Ao selecionar os candidatos para as vagas as mulheres já são evitadas e/ou barradas devido ao preconceito.
- Em casos em que há diminuição de quadro de funcionários, as empresas preferem demitir uma mulher devido ao preconceito e não necessariamente levando em conta sua competência.
- As promoções de cargo/salário das mulheres são afetadas negativamente pelo preconceito.
- Há preconceito por parte dos colegas de trabalho em relação as mulheres.
- Durante o processo seletivo as mulheres são prejudicadas devido ao preconceito.
- Outra situação.

**Pergunta nº 19:** A presença do preconceito nas empresas afeta sua motivação para continuar na área?

**Possíveis respostas:**

- Não afeta.
- Afeta pouco.
- Afeta moderadamente.
- Afeta muito.
- N/A.

Na segunda parte do questionário profissional, foi feita uma seleção de perguntas relacionadas a experiências profissionais que as entrevistadas possam ter vivido. As perguntas

selecionadas que são mostradas a seguir foram retiradas de um artigo desenvolvido por Fernandes (2013) e de um outro artigo desenvolvido pelas estudantes Oliveira, Moro e Prates (2014).

**Pergunta nº 1:** Há quanto tempo trabalha em sua profissão atual?

A resposta para esta pergunta é aberta.

**Pergunta nº 2:** O que a motivou a entrar no mercado de trabalho?

A resposta para esta pergunta é aberta. Ela tem como objetivo identificar quais são os fatores motivadores para que mulheres ingressem no mercado de TI.

**Pergunta nº 3:** Você sente satisfação em seu trabalho?

A resposta para esta pergunta é aberta. Ela tem como objetivo identificar se as mulheres estão satisfeitas em suas funções atuais.

**Pergunta nº 4:** O que te motivou a buscar seu atual emprego?

A resposta para esta pergunta é aberta.

**Pergunta nº 5:** Como você descreveria a relação de trabalho entre você e colegas do sexo masculino no local onde você trabalha?

A resposta para esta pergunta é aberta. Ela tem como objetivo identificar se as mulheres são respeitadas, ouvidas dentro do departamento e/ou se sofrem algum tipo de preconceito.

**Pergunta nº 6:** Você acha que existe tratamento igualitário ou desigual para homens e mulheres no trabalho?

A resposta para esta pergunta é aberta. Ela tem como objetivo identificar se as mulheres se sentem prejudicadas pela desigualdade de gêneros.

**Pergunta nº 7:** Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação?

**Possíveis respostas:** Nunca, Raramente, Às vezes ou Sempre

**Pergunta nº 8:** Você já se sentiu prejudicada por ser mulher na sua carreira?

**Possíveis respostas:** Nunca, Raramente, Às vezes ou Sempre

**Pergunta n° 9:** Você já se sentiu favorecida por ser mulher na sua carreira?

**Possíveis respostas:** Nunca, Raramente, Às vezes ou Sempre

**Pergunta n° 10:** Você já se sentiu favorecida por ser mulher na sua carreira?

**Possíveis respostas:** Nunca, Raramente, Às vezes ou Sempre

Na terceira parte de ambos os questionários, foi deixado um espaço em aberto que elas possam descrever sua opinião sobre o tema abordado.

A entrevista foi feita com o intuito de se aprofundar um pouco mais nas experiências vividas por elas, no âmbito familiar, acadêmico e/ou empresarial, desde que decidiram entrar para a área tecnológica. Primeiramente é feito a identificação da entrevistada, nome, idade, escolaridade, onde trabalha e qual o seu cargo atual. Após a etapa de identificação é iniciado a etapa do questionário.

O questionário para a entrevista é um espelho de um já utilizado pela escritora Ferreira (2015), onde a mesma também entrevistou mulheres ligadas a área tecnológica e continha o mesmo propósito. As perguntas são mostradas a seguir, algumas foram alteradas para que se encaixasse melhor no contexto.

Pergunta n° 1: Desde pequena você já demonstrava interesse por tecnologia?

Pergunta n° 2: Quando você decidiu que trabalharia com isso no futuro?

Pergunta n° 3: Você sofreu alguma espécie de pressão social ao escolher sua carreira? Se sim, de quem?

Pergunta n° 4: Alguma pessoa próxima estranhou a sua escolha por se tratar de um mercado tido como masculino?

Pergunta n° 5: Você fez uma faculdade relacionada com tecnologia?

Pergunta n° 6: Como era a questão de você ser mulher durante o curso?

Pergunta n° 7: Tinha outras mulheres?

Pergunta n° 8: Como era o tratamento dado a você? Era diferenciado de alguma forma, positiva ou negativa?

Pergunta n° 9: Para você, o preconceito contra mulheres no mercado de tecnologia é uma realidade? Está melhorando?

Pergunta n° 10: Você já sofreu preconceito no exercício do seu trabalho?

Pergunta n° 11: Você poderia citar práticas preconceituosas que você acredita que sejam constantes no mercado de tecnologia?

Pergunta nº 12: Na sua opinião, como essa questão poderia ser trabalhada? Como as empresas e funcionários poderiam contribuir para que isso acabe?

### 3.4 DELIMITAÇÕES

São definidas algumas delimitações para o presente trabalho:

- Não se tem como objetivo buscar empresas fora da grande Florianópolis.
- Não é o objetivo deste trabalho apresentar uma solução para qualquer situação encontrada, o objetivo é apenas demonstrar a representatividade das mulheres na área de TI na Grande Florianópolis.

## 4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo apresenta as informações de como se deu a coleta dos dados e qual foi o resultado da análise das informações coletadas.

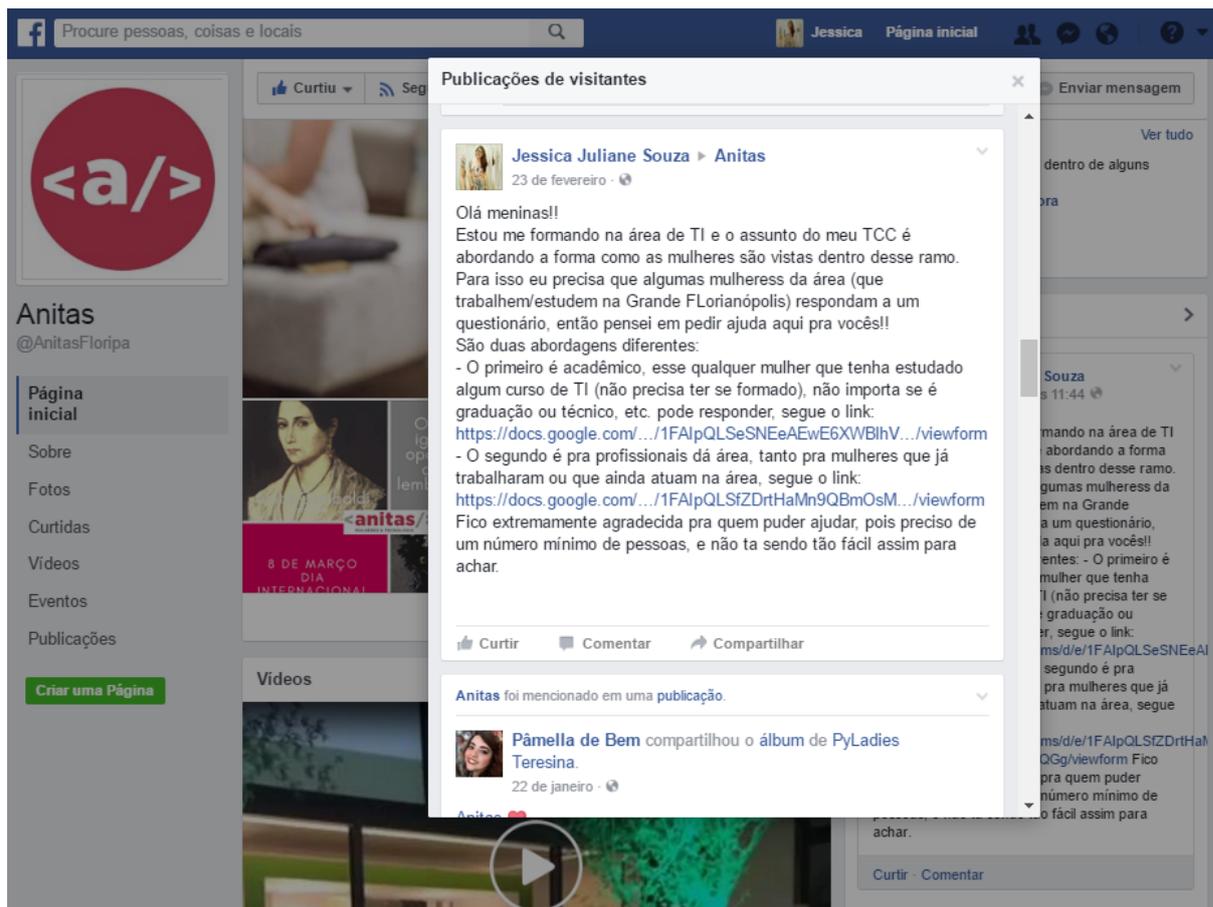
### 4.1 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

A aplicação dos questionários foi feita através de divulgações em redes sociais. Os questionários ficaram abertos para respostas do dia 20 de fevereiro à 2 de abril.

A divulgação no Facebook foi feita através de posts em grupos de mulheres da área de TI e em uma página pessoal.

A figura 17 mostra o post feito na página das Anitas:

Figura 17: Publicação na página das Anitas



A Figura 18 mostra o post feito pela página PyLadies Floripa, que são um grupo de mulheres de Florianópolis que programam em Python.

Figura 18: Publicação na página PyLadies

The image shows a Facebook post from the page 'PyLadies Floripa'. The post is dated '26 de março às 20:47'. The text of the post reads: 'Olá Gurias, se puderem responder este questionário e ajudar uma colega @JessicaJulianeSouza. É acadêmico focado mulheres que frequentaram qualquer curso (inclui o técnico) ligado a TI na Grande Florianópolis. Não precisa ter finalizado o curso. Link: <https://docs.google.com/.../1FAIpQLSeSNEeAEwE6XWBhV.../viewform> e Profissional: mulheres que trabalhem em áreas de TI na Grande Florianópolis. Não precisa estar trabalhando na área atualmente ou ser formada na área. Link: <https://docs.google.com/.../1FAIpQLSfZDrHhMn9QBmOsM.../viewform> #mulheresnaTI #diversidadenaTI'. Below the text is a preview of a Google Form titled 'Questionário Acadêmico - Identificação' with fields for 'Nome', 'Idade', and 'Profissão'. The post also includes a 'Criar uma Página' button and interaction options like 'Curtir', 'Comentar', and 'Compartilhar'. On the right side of the post, there are recommendations for other pages like 'Cineclube Armação', 'Setorial Permanente...', and 'Projeção de Gol'. The top navigation bar shows the user 'Jessica' and the page 'Página inicial'.

A figura 19 mostra o post feito na página pessoal do Facebook de uma aluna.

Figura 19: Publicação e página pessoal



Para divulgação do questionário também foi utilizada a rede social LinkedIn. Foi feita uma busca dentro das páginas de universidades da Grande Florianópolis para encontrar mulheres que tenham cursado cursos relacionados a tecnologia (Ciências da Computação, Sistemas de Informação e Engenharia de Software). Para as mulheres encontradas era enviado um convite de conexão. Assim que elas aceitavam os convites, a seguinte abordagem era feita:

“Boa noite,  
Tudo bem?

Estou realizando uma pesquisa para o meu TCC. Preciso de mulheres na área de TI para responder dois questionários. Caso você se encaixe nos requisitos abaixo, poderia respondê-los para mim?

- Acadêmico: mulheres que frequentaram qualquer curso (inclui o técnico) ligado a TI na Grande Florianópolis. Não precisa ter finalizado o curso. Link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeSNEeAEwE6XWBhVW4NL7SjIghKwT2vTqCz32-CAMrq\\_-oQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeSNEeAEwE6XWBhVW4NL7SjIghKwT2vTqCz32-CAMrq_-oQ/viewform)

- Profissional: mulheres que trabalhem em áreas de TI na Grande Florianópolis. Não precisa estar trabalhando na área atualmente ou ser formada na área. Link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfZDrHaMn9QBmOsMR0NHPd-LiTnUwqiEJxKtZkNF7cgLkQGg/viewform>

Se você puder responder ficarei muito grata ☺” (Jéssica, 2017)

## 4.2 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

Foi realizado duas entrevistas para este trabalho. Escolheu-se uma profissional que já tem mais experiência no mercado de trabalho tecnológico e uma outra que tenha entrado recentemente.

A primeira entrevistada tem 38 anos e trabalha a 20 anos no mercado de tecnologia. Se formou em Ciências da Computação no ano de 2001 e está cursando doutorado em Engenharia da Computação. A entrevista ocorreu no dia 23 de março de 2017.

A segunda entrevistada trabalha a 6 anos no mercado de tecnologia. Se formou em Sistemas de Informação no ano de 2014. A entrevista ocorreu no dia 5 de abril de 2017.

### 4.2.1 ENTREVISTA 1

Pergunta nº 1: Desde pequena você já demonstrava interesse por tecnologia?

Resposta nº 1: Nem um pouco, não tinha isso. A gente vivia em um mundo sem computadores. Eu fui ter computador em casa um ano depois de entrar na faculdade.

Pergunta nº 2: Quando você decidiu que trabalharia com isso no futuro?

Resposta nº 2: Um ano antes de escolher a faculdade, o meu ex-cunhado trabalhava com tecnologia, aí eu achei que seria interessante porque o contato que eu tinha com computadores era na casa deles. Então por conta disto eu escolhi computação.

Pergunta nº 3: Você sofreu alguma espécie de pressão social ao escolher sua carreira? Se sim, de quem?

Resposta nº 3: Não, nenhuma. Na verdade, meus pais nem percebiam, sabe. Não tinha nenhuma pressão.

Pergunta nº 4: Alguma pessoa próxima estranhou a sua escolha por se tratar de um mercado tido como masculino?

Resposta nº 4: Naquela época não se tinha esse conhecimento do que era mercado feminino ou masculino. Se estranhou porque ninguém sabia o que era computação.

Pergunta nº 5: Você fez uma faculdade relacionada com tecnologia?

Resposta nº 5: Ciências da Computação.

Pergunta nº 6: Como era a questão de você ser mulher durante o curso?

Resposta nº 6: Ah! Era engraçado porque na minha turma entraram 10 mulheres e isso era um recorde no curso de computação. Então sempre foi natural porque era todo mundo muito jovem, mas sempre tinha piadinhas “a tem 10 meninas na sala, a sala cheira a cueca” essas brincadeirinhas tolas, mas enfim. Não me lembro assim de nada muito relevante daquela época.

Pergunta nº 7: Tinha outras mulheres?

Resposta nº 7: Tinham 10 meninas, contando comigo.

Pergunta nº 8: Como era o tratamento dado a você? Era diferenciado de alguma forma, positiva ou negativa?

Resposta nº 8: Não, nenhuma. Na faculdade não tinha diferenciação nenhuma. Era todo mundo muito moleque né, para ter uma diferenciação assim. Ninguém excluía ou incluía ninguém por ser mulher, não na faculdade.

Pergunta nº 9: Para você, o preconceito contra mulheres no mercado de tecnologia é uma realidade? Está melhorando?

Resposta nº 9: Não está melhorando porque o preconceito é uma questão social brasileira. É um preconceito zelado, ninguém fala que tem. Mas o mercado brasileiro para mulher na TI é muito ruim, tem bastante preconceito sim. Pelo fato de você ser mulher você tem que ser bonita, se você não for bonita você não entra. Mas também tem que ser inteligente, porque burra não dá. Então, ninguém diz isso, mas você sente obviamente. Ninguém vai te falar isso, “Ah, eu escolho uma candidata porque ela é bonita”, ninguém vai assumir isso de fato. Mas claro que esse não é o requisito principal, mas se você for feia você não entra.

Pergunta nº 10: Você já sofreu preconceito no exercício do seu trabalho?

Resposta nº 10: Várias vezes, várias vezes. Inclusive em processo seleção. Eu lembro que uma vez eu fiz um processo de seleção para gerente de projetos na Cato, e era para eu trabalhar com eles, veio uma comitiva de sete homens para me entrevistar. Por que eles iriam fazer isso? Para ver se eu era bonita ou não. Entendeu?

Uma vez eu estava atendendo um cliente e veio o diretor falar comigo, isso me marcou bastante, o diretor veio falar comigo por uma questão de uma reunião que eu tinha e o cliente que estava do meu lado olhou para a minha cara e deu aquela risadinha sarcástica. Até eu falei “Tá, mas ele veio falar comigo por da interação que eu tinha com ele por conta desse, desse e desse objetivo”, ele respondeu “Não, ele veio falar contigo porque ele ficou olhando a tua bunda”. Aí tu olha para o cliente e fala o quê? Ele era o meu cliente, eu ia mandar ele a merda? Desculpa.

Pergunta nº 11: Você poderia citar práticas preconceituosas que você acredita que sejam constantes no mercado de tecnologia?

Resposta nº 11: (respondido junto com a pergunta 12)

Pergunta nº 12: Na sua opinião, como essa questão poderia ser trabalhada? Como as empresas e funcionários poderiam contribuir para que isso acabe?

Resposta nº 12: Cara, isso é tão na raiz. É como a mãe cria o filho diferente do que cria a filha. É como o amigo na escola entende aquela menina. É tão primário, é tão complicado tu dizer como isso pode ser melhorado. Dizer o quê? Mais mulheres na TI? Mulheres na TI foram refutadas por n motivos sociais, mas não por falta de inteligência. Então essas situações de preconceito são cretinices mesmo, né de alguns poucos que as vezes não entende qual o teu real valor profissional. Como que tu muda isso? Mostrando respeito primeiro. A mulher para com ela, a mulher para com a sociedade e para com o mercado de trabalho. Agora como é que tu vai mudar a visão do mercado de trabalho de um proprietário de empresa? Se você for fazer uma pesquisa na Acate, alguns anos atrás, na época que eu estava na graduação, isso era um dado comprovado. Os executivos casavam-se com suas secretárias, porque não conheciam outras mulheres. Então quando você entra num meio que é predominantemente masculino, instintivamente, biologicamente, existe essa questão do cara pensar que aquilo é um alvo. É natural, mas é fração de segundos. Daí depois vem a educação. Entende que tem assim, tem uma faixa de o ser humano no seu primitivo, do seu inconsciente para o seu consciente. Todos nós, as nossas primeiras reações são inconscientes, somos animais né. Então um homem quando vê uma mulher o primeiro instinto dele vai ser sempre o da atração, sempre vai ser. Pode ser uma fração de segundo, mas vai ser esse. Depois ele racionaliza, então ele vai ver que aquilo lá é por uma questão profissional. E depois desvincula uma imagem sexual de uma imagem profissional, realmente desvincula. Mas cretinos não entendem dessa forma, muitos. E daí a gente passa por situações que a gente passa. Eu era gerente de projetos e ganhava a mesma coisa que um programador homem. Entende? Os gerentes homens ganhavam mais que eu. A limitação profissional aqui em

Florianópolis, pelo menos na região que eu estava, era até a gerência. Diretoria ninguém pegava, nenhuma mulher pegava. Então isso é velado. E por que mulher não pega um cargo de diretoria? Por que se um diretor escolher ela, a mulher dele vai ficar brava. Entendeu? Por que tem esse estereótipo, então é uma pergunta bem complicada. É a criação, eu diria. Enquanto as mulheres criarem os seus filhos diferente das suas filhas, vai ter isso.

Tem gente que conta que a mulher no Oriente Médio é estereotipada como uma mulher sofrida, como uma mulher né enfim, que tem vários problemas de preconceito etc. Mas eu já vi mais respeito com mulheres do oriente do que com as brasileiras. E eu tive uma amiga mexicana que passou pelas mesmas situações. Então as latinas têm esse problema de ter essa questão do preconceito velado. A mulher do Oriente Médio sofre agressões? Sofre agressões, assim como a brasileira sofre. Só que a brasileira sofre quieta né. Não que a do Oriente Médio também não sofra quieta, muitas vezes, porque depende do seu núcleo familiar. Mas eu já vi uma relação de respeito no trabalho muito mais forte quando a mulher do Oriente Médio trabalha, do que quando a brasileira trabalha. Por que meu marido é estrangeiro, então ele mesmo comenta que ele acha um absurdo a forma eles lidam com a gente no mercado de trabalho aqui no Brasil, porque isso não acontece no Oriente Médio, por exemplo. Então a minha percepção é essa. Outra coisa que também eu vi no decorrer, há perfis profissionais que você pode ser bem-sucedida e há perfis profissionais que isso não é uma regra. Então por exemplo na docência, na docência é permitido que a mulher seja bem-sucedida. Na culinária também é permitido que a mulher seja bem-sucedida. Agora quantas de nós na área de engenharias são bem-sucedidas? Ou na construção civil, por exemplo? Ou na mecânica? Se a gente falar na TI, imagina na área de mecânica ou construção civil. Eu tive várias amigas que trabalharam nessas profissões e assim... é muito mais difícil. Então... mudar a cultura é bem complicado.

#### 4.2.2 ENTREVISTA 2

Pergunta nº 1: Desde pequena você já demonstrava interesse por tecnologia?

Resposta nº 1: Desde pequena eu tinha interesse por tecnologia, sim. Eu demonstrava esse interesse. Eu lembro que desde que a gente teve o primeiro computador na minha casa, eu ficava horas no computador. Eu ficava até madrugada, até 5 da manhã fazendo

qualquer coisa. Conversando com os amigos na internet, jogando jogo, entrando em sites... Eu gostava bastante de ficar na frente do computador e a minha mãe tinha que várias vezes me tirar ou me proibir um pouco, porque senão eu ficava muito tempo vidrada.

Pergunta nº 2: Quando você decidiu que trabalharia com isso no futuro?

Resposta nº 2: Eu decidi que eu trabalharia com isso no meu futuro na época que eu tinha 17 anos quando eu estava fazendo a escolha para o vestibular. Eu lembro que eu peguei a lista de cursos que a UFSC que tinha e fui eliminando tudo que eu não gostava. Eu eliminei história, geografia, essas coisas mais teóricas. Eliminei a área da saúde também. Aí só sobraram exatas, que eram as engenharias, ciências da computação e sistemas de informação.

E aí eu comecei a pensar “tá, o quê que é Sistemas de Informação? O que é Ciências da Computação?”. Aí eu fui naqueles cursos profissionalizantes né, que a UFSC tem para mostrar o quê que é cada profissão e então eu gostei da proposta do curso de sistemas e resolvi tentar um semestre. Entrei no primeiro semestre na UNISUL mesmo. E desde então não saí mais da área. Eu gostei muito do primeiro semestre e fui continuando. E me apaixonei pela área.

Pergunta nº 3: Você sofreu alguma espécie de pressão social ao escolher sua carreira? Se sim, de quem?

Resposta nº 3: Em relação ao momento de escolha da minha carreira, eu não sofri pressão social não. Eu sofri bastante pressão e preconceito durante a minha carreira. Mas durante a escolha da minha carreira eu não sofri pressão. Até porque na escolha você não compartilha com muita gente né, pelo menos comigo eu não compartilhei muito. Eu compartilhei mais com a minha família e com os meus amigos e por serem pessoas bem próximas, eles compreenderam. Tem bastante pessoas da minha família que se tornou bem sucedido em função da tecnologia. Então dentro da minha família isso sempre foi muito bem visto. Teve uma pessoa da minha família que achou estranho eu escolher esse curso, falou assim “Ah, tu vai fazer um curso para ficar arrumando computador”. Daí eu falei “Não, tás enganada. O curso que eu estou escolhendo não é para arrumar computador, é para desenvolver sistemas, ...”, expliquei né. Mas essa pressão teve origem da não compreensão da pessoa com o que era o meu curso e não em relação de eu ser mulher na área de tecnologia.

Pergunta nº 4: Alguma pessoa próxima estranhou a sua escolha por se tratar de um mercado tido como masculino?

Resposta nº 4: Desde que eu entrei na área de tecnologia até hoje, isso deve dar uns 7 anos, as pessoas sempre estranham uma mulher estar na área de tecnologia. Todas as

vezes que eu comento que eu estou na área de tecnologia, as pessoas falam “Ah! Você não tem estereótipo”. Mês passado mesmo, em um evento de tecnologia, me falaram exatamente esta frase “Você não tem estereótipo”, como se existisse algum estereótipo para estar no curso. Mas, isso é uma questão que me acompanha desde o início da minha carreira. As pessoas sempre fazem o comentário “Nossa, uma mulher na área de tecnologia! Que legal. ”. Enfim, sempre existiu esta questão.

Pergunta nº 5: Você fez uma faculdade relacionada com tecnologia?

Resposta nº 5: Sim, eu fiz faculdade relacionada a tecnologia. Sou formada em Sistemas de Informação. Estou cursando Pós-graduação em engenharia de projeto de software na Unisul. E além disso estudei engenharia de informática e computadores um ano em Portugal. E também fiz vários cursos relacionados a tecnologia.

Pergunta nº 6: Como era a questão de você ser mulher durante o curso?

Resposta nº 6: Bom, em relação em ser mulher no curso de tecnologia, foi bem diferente. Eu notava que em vários momentos existiam tratamentos diferenciados, um olhar diferente. Era bem diferente eu ser mulher.

Pergunta nº 7: Tinha outras mulheres?

Resposta nº 7: Quando eu entrei no curso de sistemas de informação ali na Unisul, tinham aproximadamente 6 mulheres. E no decorrer do curso, essas mulheres foram diminuindo. Eu acho que a partir da 4ª fase já não existia mais nenhuma mulher, e só eu me formei de mulher na minha turma. E eu lembro que nas primeiras fases, na época que tinha mulheres, os professores sempre ficavam surpresos: “Nossa! Legal, tem 6 mulheres na sala. Isso é raro. ”, enfim.

Pergunta nº 8: Como era o tratamento dado a você? Era diferenciado de alguma forma, positiva ou negativa?

Resposta nº 8: Eu considero que na universidade eu recebi um tratamento bem diferente. Algumas coisas negativas, muitas na verdade, e outras positivas que na verdade eu nem considero positivas. Vou explicar porque. Alguns professores homens não respeitam. Eu fiquei sabendo de vários comentários que foram feitos em relação à eu ser bonita ou feia. Quando eu saía da sala, eles comentavam isso com os meus colegas, achando que os meus colegas não iam comentar comigo. Eu sentia que vários professores ficavam puxando assunto assim e dando em cima mesmo sabe. É importante destacar que eu não estou generalizando né. Muitos dos professores, aliás a maioria, me respeitaram demais, foi tudo bem. Mas infelizmente eu tive alguns contatos que não foram interessantes nesse sentido. E além dos professores, os alunos também. Porque você é praticamente a única mulher na sala e a

faculdade já é um clima que favorece a essa situação de “ah, vou conhecer novas pessoas. ”, “Quem sabe eu consigo alguma coisa com aquela menina?” ou “com aquele menino”, enfim. E como eu era a única mulher em grande parte do curso, eu sentia que essa atenção ficava muito voltada a mim. Então, tiveram algumas consequências. Eu comecei a me vestir bem mal, eu queria ir feia para a faculdade, porque eu não queria que as pessoas me olhassem pelo meu estereótipo. Eu queria que as pessoas me olhassem pelas minhas capacidades intelectuais. Então isso impactou até na minha autoestima, porque eu comecei a me vestir de uma maneira pela qual eu não me identificava, comecei a me sentir feia. Então eu vi que várias ações que eu acabei fazendo em virtude deste tratamento diferenciado impactaram na minha vida até em questões de autoestima. Hoje eu tenho mais maturidade para lidar com essa situação, mas na época isso me incomodou bastante.

Pergunta nº 9: Para você, o preconceito contra mulheres no mercado de tecnologia é uma realidade? Está melhorando?

Resposta nº 9: Para mim é fato que existe preconceito em relação a mulher na área de tecnologia. Eu sinto que... existem muitos comentários como se a mulher tivesse que fazer cafezinho, tivesse que cozinhar, como se eu estivesse na empresa para isso. São sempre comentários em forma de brincadeira, mas são brincadeira que algo interno das pessoas, algum sentimento embutido nelas que o lugar da mulher não é na tecnologia, sabe. Eu sinto bastante preconceito, eu sinto que está melhorando. Mas não porque as pessoas estão despertando sozinhas, que acho que está melhorando porque estão nascendo muitos movimentos que estão colocando estas questões à tona e as pessoas, que praticam o preconceito, acabam se sentindo desconfortáveis de agir preconceituosamente sendo que muita gente está se revoltando contra isso. Muitos movimentos, até movimentos feministas, estão surgindo para ajudar nesta questão. Então eu acho que está melhorando sim, em função desses movimentos que estão surgindo. E com certeza é um fato que existe muito preconceito na área de tecnologia no mercado de trabalho, para a mulher se inserir no mercado de tecnologia.

Pergunta nº 10: Você já sofreu preconceito no exercício do seu trabalho?

Resposta nº 10: Sim, eu já sofri bastante preconceito no exercício do meu trabalho.

Pergunta nº 11: Você poderia citar práticas preconceituosas que você acredita que sejam constantes no mercado de tecnologia?

Resposta nº 11: Existem muitos exemplos que eu poderia te dar a respeito do preconceito com a mulher na área de tecnologia. E não só ao preconceito propriamente dito,

mas ao desrespeito né. Porque existem pessoas que elas não têm preconceito com a mulher, elas acreditam no potencial da mulher no mercado de trabalho. Mas existem situações em que as pessoas não respeitam a mulher. Que na verdade foi mais o que aconteceu comigo.

Existe uma diferença entre o preconceito e o desrespeito, né. Porque, óbvio que o preconceito é uma forma de desrespeito, mas existem pessoas que acreditam no potencial das mulheres, não tem nada contra as mulheres na área de tecnologia, mas independente disso elas não conseguem lidar... Por exemplo, tem uma equipe com 10 homens e uma mulher, as vezes esses 10 homens aceitam a mulher na equipe, mas eles não conseguem lidar com ela de uma forma respeitosa. Isso foi o que mais aconteceu na minha carreira. Não foi o preconceito como quem diz assim “você não é capaz porque você é uma mulher”. As minhas experiências negativas foram mais em relação ao desrespeito. Inclusive o primeiro estágio que eu fiz, na minha vida, na minha carreira profissional, eu pedi demissão por causa de abuso de um funcionário que trabalhava comigo. Ele não me respeitava. Esse abuso foi bem grave, foi um abuso apenas verbal. Mas foi bem grave, porque eu precisei ir até na delegacia da mulher prestar queixa. Esse programador até hoje não pode se aproximar de mim a tantos metros de distância, por conta desta situação. Nossa, já tiveram muitos exemplos de quando eu estava trabalhando e os homens começavam a dar em cima de mim, como se não precisasse me respeitar. E foi muito chato assim... essa situação. Eu tenho exemplo de várias amigas também. Eu tenho mais de uma amiga que já saiu do emprego por causa desse desrespeito com a mulher. Então é muito comum, muito comum. Eu diria que é muito mais comum do que as pessoas acham. E não só durante o trabalho, mas durante os eventos de tecnologia..., em todos os contextos. É em evento, é em universidade, é no mercado de trabalho, é em tudo. Esse abuso com a mulher existe demais, porque parece que como tem pouca mulher, fica mais concentrado nas poucas que tem. Eu acho que em áreas que existem mais mulheres, eu acho que existe isso também. O desrespeito é geral né, não só na área de tecnologia. Mas o que eu quero dizer é que na área de tecnologia isso fica mais aparente porque são poucas mulheres. Isso faz com que esse preconceito /desrespeito fique focado em poucas mulheres. Então fica mais pesado, digamos assim.

Pergunta nº 12: Na sua opinião, como essa questão poderia ser trabalhada? Como as empresas e funcionários poderiam contribuir para que isso acabe?

Resposta nº 12: Bom, existem várias formas de trabalhar isso com as pessoas. Eu acho que esses movimentos de apoio a mulher na área de tecnologia são essenciais para o empoderar a mulher. Eu acho que é muito importante que as empresas trabalhem essa conscientização, desde o momento da contratação até nos momentos de feedback. Eu acho

interessante os gestores sempre acompanharem o trabalho dos funcionários de perto, para se certificarem de que nenhum abuso esteja acontecendo. Eu acho que no geral é isso assim, é muito importante o acompanhamento próximo dos gestores e os movimentos que estão apoiando as mulheres em relação a inserção delas na tecnologia. E um fator muito importante, as próprias mulheres se conscientizarem de que elas não são culpadas dessas coisas que acontecem. Eu posso te dar, se tu quiseres, vários exemplos reais que aconteceram comigo desses desrespeitos. Mas eu falo tranquilamente sobre isso faz uns dois ou três anos. E olha que eu já estou a sete anos na área. Por quê? Porque eu me sentia culpada. É óbvio que eu sabia que a culpa não era minha, mas eu me sentia constrangida. Eu pensava assim, por exemplo: “Se eu comentar que o meu primeiro emprego eu saí porque eu fui vítima de assédio, as pessoas vão achar que eu acho que todo mundo tá dando em cima de mim, as pessoas vão achar que eu to me achando linda e maravilhosa”, enfim. Quando você é imatura ainda, quando e iniciei a carreira eu era muito imatura ainda. Então eu tinha essas inseguranças de achar que a culpa era minha, que eu tinha feito algo. E ainda que eu soubesse que não era minha culpa, que eu não tinha feito nada, isso me incomodou muito. Então por isso que esses movimentos de inserção da mulher são tão importantes. Para mostrar para elas que ninguém tem que se calar, todo mundo tem que mostrar o que está acontecendo e falar mesmo. Porque quanto mais a gente falar sobre esse assunto, menos as pessoas vão se sentir à vontade de fazer isso. Então por exemplo, se você vai comparar outros casos de preconceito, vamos comparar o caso do preconceito com os negros, se você vê historicamente a uns dez anos atrás eu escutava muito mais comentários racistas. Hoje eu escuto menos, ainda escuto, mas escuto menos. Por quê? Porque o assunto foi super abordado na mídia, estava na boca das pessoas. Então eu acho que esse mesmo trabalho têm que ser feito com a mulher.

### 4.3 RESULTADOS OBTIDOS

Esta sessão apresenta os resultados obtidos com as pesquisas nas empresas e as respostas aos questionários aplicados.

#### 4.3.1 INFORMAÇÕES DE RH

Foi solicitado informações a duas grandes empresas tecnológicas da Grande Florianópolis, Softplan e Digitro. O contato com as mesmas foi feito através do site principal de cada uma delas.

Obteve-se o retorno apenas da Digitro. As informações passadas são as seguintes:

- Quantos colaboradores trabalham na área de TI? No total são 17 colaboradores na área de TI
- Dos que trabalham na área de TI, quantos são mulheres? No total são 4 mulheres.
- Quais funções as mulheres ocupam dentro da empresa? Duas são Analistas de sistemas e as outras duas são Analista de tecnologia da informação.

Como não houve um retorno da segunda empresa, os dados de colaboradores foram buscados na rede social LinkedIn. A empresa Softplan tem um total de 676 colaboradores. Destes 52 são mulheres que trabalham na área de TI.

Buscou-se também informações sobre os colaboradores da empresa Nexxera, que é uma outra empresa de tecnologia da Grande Florianópolis. Esta empresa possui 116 colaboradores cadastros na rede social. Destes, 7 são mulheres da área de TI.

Por não ter dados suficientes, optou-se por não realizar uma análise quantitativa dos dados, pois não traria o cenário real da Grande Florianópolis.

#### 4.4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Para analisar os dados foi feita primeiramente uma categorização das perguntas, organizando-as de forma a alcançar o objetivo deste trabalho. Abaixo é apresentada a tabela com as categorias e perguntas relacionadas.

##### **Quadro 1 - Categorias**

A seguir é apresentada a legenda das siglas das perguntas.

**Quadro 2 - Legenda**

<b>Sigla</b>	<b>Legenda</b>
E	Entrevista
QA	Questionário Acadêmico
QP	Questionário Profissional

As questões E2, E4, E6, QA1, QA2, QA4, QA6, QA10, QA11, QA12, QA14, QA15, QP2, QP3 e QP5 não foram incluídas na análise. No momento da categorização das perguntas, percebeu-se que algumas delas eram redundantes ou não trariam um diferencial para alcançar o objetivo do trabalho.

<b>Categoria</b>	<b>Perguntas</b>	<b>Objetivo da categoria</b>
Motivação para entrar na área	E1, E3, QA3, QA5, QP2, QP4	Entender qual o motivo que leva uma mulher escolher a área de tecnologia
Preconceito na academia	E6, E8	Identificar se elas sofreram algum tipo de preconceito na universidade. Se sim, quais os mais relevantes
Preconceito no mercado de trabalho	E9, E10, QA17, QA18, QP, QP7, QP8, QP11	Identificar se elas sofreram algum tipo de preconceito no mercado de trabalho. Se sim, quais os mais relevantes
Práticas Preconceituosas	E11, QP9, QP10	Entender quais são as ações preconceituosas que mais incomodam/ofendem a mulher
Dificuldades na área acadêmica	E7, QA7, QA8	Identificar quais foram os obstáculos que elas tiveram que enfrentar durante a academia
Motivação para permanecer na área	QA13, QA16, QA19	Identificar o que motiva as mulheres a continuarem na área tecnológica
Opinião sobre o tema	E12, QP12, QA20	Saber e entender o que as mulheres pensam sobre mulheres na área tecnológica

#### 4.4.1 MOTIVAÇÃO PARA ENTRAR NA ÁREA

Foi feita a análise das respostas que foram mais significativas em números, ou seja, que foi recitada por um número expressivo de mulheres.

De acordo com as respostas coletadas dá-se a entender que as mulheres buscam a área tecnológica porque se sentem atraídas. Apesar de não conhecerem a área por completo, o pouco que conheciam, já chamavam suas atenções. A maioria delas acreditavam ter uma afinidade grande com a área, e por este motivo decidiram se arriscar na área.

No questionário acadêmico podemos notar que há um número expressivo de mulheres, de 60 mulheres 48 afirmam que tiveram medo e/ou dúvidas antes de entrarem na área. A grande maioria era pela falta de conhecimento na área. Destas 48, 4 afirmaram ter medo de não ser bem-sucedidas por conta do preconceito que há contra mulheres no mercado de TI.

As duas entrevistadas afirmam que nunca sofreram nenhuma pressão social quando escolheram sua carreira, muito por conta de as pessoas ao redor não saberem do que se trata a área tecnológica.

Sua entrada no mercado de trabalho se deu por outros motivos. Um dos fatores que mais pesou para que mulheres iniciassem sua carreira na área de TI, foi a oportunidade de receber um bom salário. Algumas aceitaram entrar por terem visto que o emprego possuía grandes desafios, e isso as agradava. O fator empresa também pesou um pouco, algumas deram prioridade para empresas que possibilitariam elas a terem uma qualidade de vida mais satisfatória.

Algumas mulheres ainda afirmaram ter entrado no mercado de trabalho por terem visto uma oportunidade de crescimento ampla. Neste contexto, uma das mulheres interrogadas fez o seguinte comentário: “Ganhar experiência na área e poder mostrar que não é por ser uma área dominada até então por homens que uma mulher não possa ser inserida nesse meio.”

#### 4.4.2 PRECONCEITO NA ACADEMIA

Nesta categoria vamos analisar apenas perguntas feitas para as duas entrevistadas. Portanto pode-se ver como foi diferente a experiência de ambas, por se tratar de épocas diferentes.

Quando questionadas sobre o tratamento que receberam durante a faculdade, a entrevistada 1, que terminou seu curso a bastante tempo, ela não sentiu nenhum tratamento diferenciado. Para ela, apesar de o curso ter apenas 10 mulheres e ela afirmar que este número era alto para a época, sua passagem pela academia foi bem normal sem nenhuma relevância quanto a este assunto.

Já a entrevistada 2, que terminou seu curso a pouco tempo, sentiu um tratamento diferente. Ela afirma que “Eu notava que em vários momentos existiam tratamentos diferenciados, um olhar diferente. Era bem diferente eu ser mulher. ”

Ela ainda alega que alguns dos tratamentos diferenciados vieram de professores. Logo abaixo há um comentário dela relatando a situação.

“Alguns professores homens não respeitam. Eu fiquei sabendo de vários comentários que foram feitos em relação à eu ser bonita ou feia. [...] Eu sentia que vários professores ficavam puxando assunto assim e dando em cima mesmo sabe. ”

Os colegas de classe também a deixaram desconfortável em algumas situações nas quais eles lhe faltaram ao respeito. Ela se sentia um alvo por conta de ser a única mulher na sala. Estas circunstâncias fizeram com que ela mudasse seu jeito de vestir e de se portar. Isto tudo para tentar não chamar a atenção dos homens da sala, deixando assim de ser um alvo. Toda esta situação acabou mexendo com o psicológico dela, fazendo com que sua autoestima ficasse baixa.

#### 4.4.3 PRECONCEITO NO MERCADO DE TRABALHO

Dentro desta categoria foram abordados alguns temas como comportamento de colegas de trabalho, igualdade de salário e tratamento diferenciado por ser mulher.

Dentro do questionário acadêmico, 87% das mulheres acreditam existir preconceito por parte das empresas em relação as mulheres e 13% acreditam que este preconceito não existe.

Segundo elas, as situações que mais ocorrem preconceito por parte das empresas estão na seleção de novos colaboradores, promoções de cargos e salários e o preconceito por parte de colegas de trabalho.

Em relação as experiências com os colegas de trabalho, 64% delas afirmam, terem uma relação respeitosa. As restantes afirmaram já terem visto ou passado por alguma situação de desrespeito no trabalho, pelo menos uma vez durante sua carreira. Abaixo segue alguns depoimentos retirados do questionário que amparam este posicionamento das mulheres.

“A maioria dos colegas respeitam e tratam por igual, porém sempre encontrei um ou outro machista que saía com piadinhas ou que não passava informações, só pra dificultar meu trabalho.”

“Boa, eu sou a gestora da maioria deles. Há respeito mutuo, contudo ACREDITO que para alguns não é uma posição muito natural. Mas não sinto preconceito direto.”

“Fazemos o mesmo trabalho, com a mesma qualidade e muitas vezes eles são reconhecidos e nós mulheres não.”

“No geral é boa, mas acredito que colegas de trabalho saíram da empresa em parte por eu ter assumido como gerente de TI.”

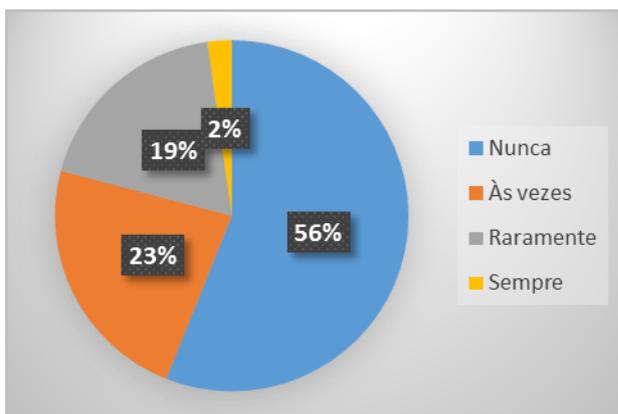
“Sou gestora da área de TI e sou respeitada pela equipe independente do gênero.”

Quando são questionadas sobre suas opiniões referente ao tratamento dado a homens e mulheres no mercado de trabalho, 66% afirmam vivenciarem um tratamento igualitário. As outras mulheres informam que sente diferenciação principalmente nos itens salário e julgamento de competência.

Quando questionadas sobre já terem sofrido algum tipo de preconceito ou discriminação, 20% afirmaram que nunca sofreram nenhum tipo. Os outros 75% afirmaram receber raramente ou as vezes e 5% alegam sempre sofrerem algum tipo de preconceito ou discriminação.

Ainda dentro do questionário profissional, solicitou-se a elas que informassem se já se sentiram favorecidas por serem mulher na carreira profissional. O gráfico 4 mostra o resultado desta questão.

**Gráfico 3 - Já se sentiram favorecidas na carreira**



Pode-se notar que a grande maioria nunca se sentiu favorecida e que apenas 2% sempre se sentiram favorecidas.

#### 4.4.4 PRÁTICAS PRECONCEITUOSAS

A entrevistada 2 comenta que ela sente uma diferença entre o preconceito e o desrespeito e explica porquê: “Porque, óbvio que o preconceito é uma forma de desrespeito, mas existem pessoas que acreditam no potencial das mulheres, não tem nada contra as mulheres na área de tecnologia, mas independente disso elas não conseguem lidar. ”

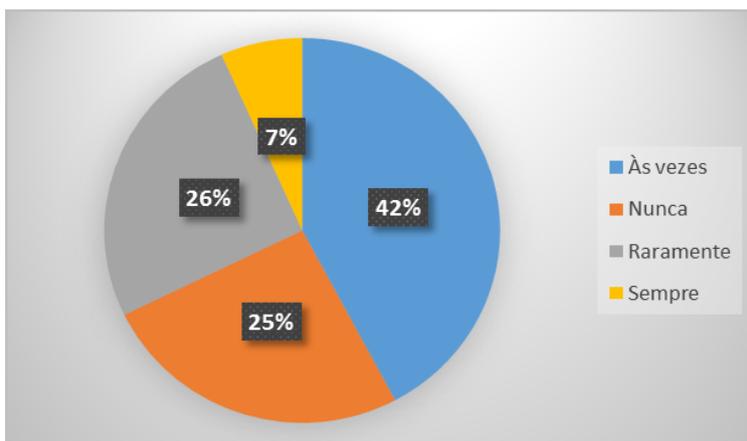
Ela ainda afirma que este desrespeito dos homens com mulheres foram as situações que mais vivenciou em sua carreira. E que não era apenas no trabalho, mas também em eventos de tecnologias e universidade. Diz também que tem amigas da área que passaram pelas mesmas situações que ela, e foram obrigadas a pedir demissão por conta destas situações chatas.

“Eu tenho mais de uma amiga que já saiu do emprego por causa desse desrespeito com a mulher. ”

Ela acredita que este desrespeito seja mais evidente na área de TI por conter poucas mulheres na área. “Isso faz com que esse preconceito /desrespeito fique focado em poucas mulheres. Então fica mais pesado, digamos assim. ”

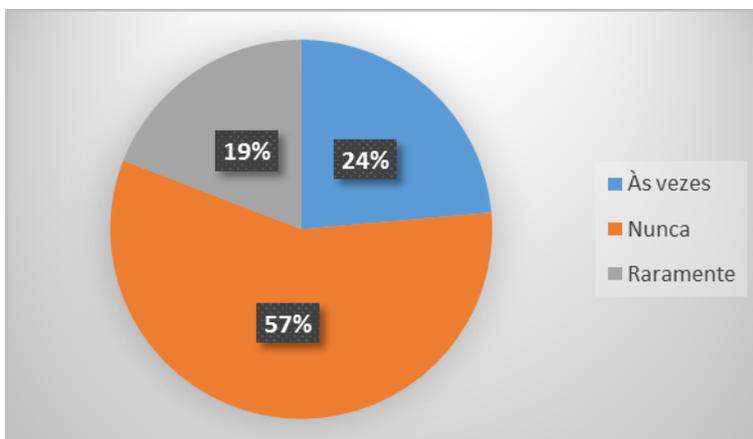
Dentro do questionário profissional, a maioria das mulheres já passaram por alguma situação de preconceito no mercado de trabalho, como mostra o gráfico 5.

**Gráfico 4 - Mulheres que já se sentiram prejudicadas na carreira**



Enquanto muitas já se sentiram prejudicadas, poucas levaram vantagem em alguma situação por ser uma mulher. Como mostra o gráfico 6.

**Gráfico 5 - Mulheres que já se sentiram favorecidas na carreira**



Mesclando as informações dos dois gráficos apresentados, podemos concluir que quando se trata de práticas preconceituosas, o número de mulheres que acabam sendo prejudicadas é muito maior do que as que já foram favorecidas.

#### 4.4.5 DIFICULDADES NA ÁREA ACADÊMICA

Um das dificuldades de estar na área acadêmica são as poucas mulheres em sala. A entrevistada 2 afirma que no primeiro semestre da faculdade haviam 6 mulheres na turma, no quarto semestre era apenas ela na sala e ela foi a única a se formar.

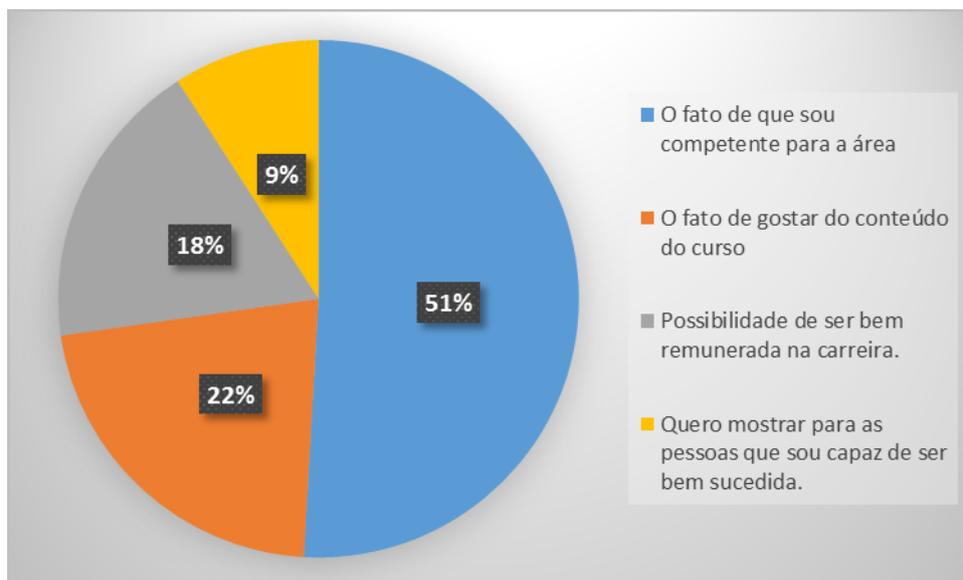
Isso nos leva a pensar porque a maioria das mulheres desistem do curso com tanta facilidade. Das 60 mulheres questionadas no questionário acadêmico, 53% afirmaram ter se sentido desmotivada ou ter pensado em desistir do curso.

Quando questionadas sobre o motivo, 50 % admitiu ter sido por conta da didática dos professores. Em segundo lugar com 12%, elas afirmam não gostar das brincadeiras ou comentários de professores em sala de aula. Em seguida com 10%, existia uma dificuldade de relacionamento com seus colegas que eram considerados Nerds. E 9% afirmaram que se sentiam isoladas por conter poucas mulheres em sala.

#### 4.4.6 MOTIVAÇÃO PARA PERMANECER NA ÁREA

As mulheres continuam na área porque se sentem capazes de exercer a função com a mesma capacidade ou melhor do que os homens. Pode-se entender melhor esta afirmação analisando o gráfico 6.

**Gráfico 6 - Motivos para mulheres prosseguir na área de TI**



Relacionando os dados do gráfico 19 com a tabela 5, podemos concluir que mulheres inspiram outras mulheres. Por outro lado, a sua ausência pode causar desmotivação.

**Quadro 3 - Influência feminina na vida profissional/acadêmica**

<b>Escolha até 5 opções que melhor definam a influência feminina na sua vida acadêmica/profissional:</b>	
O fato de ter tido aula com professoras influenciou positivamente minha experiência durante o curso.	32%
O fato de ter tido colegas mulheres no trabalho influenciou positivamente minha experiência na profissão	28%
O fato de ter tido colegas mulheres no curso influenciou positivamente minha experiência durante o curso.	21%
A baixa representação feminina no curso influencia a desmotivação.	19%

Um outro fator que pode influenciar na desmotivação de mulheres na área é o preconceito dentro de empresas. Ao serem questionadas sobre isso afetar ou não sua motivação para continuar na área, 61% afirmam não afetar ou afeta pouco e 24% dizem afetar moderadamente ou muito.

#### 4.4.7 OPINIÃO SOBRE O TEMA

Nesta parte dos questionários e entrevistas, foi solicitado a elas que comentassem livremente um pouco sobre o tema. Teve-se um total de 52 comentários, entre as quais 34 relataram perceber o preconceito e discriminação na área.

Em depoimento, a entrevistada 1 afirmou que todo este preconceito vem da educação dada em casa, quando a mãe dá um tratamento diferenciado para a filha e para o filho. Está enraizado em nossa cultura. Ela também conta que em experiências fora do Brasil, no Oriente Médio, este tipo de situação é quase nulo.

“Tem gente que conta que a mulher no Oriente Médio é estereotipada como uma mulher sofrida, como uma mulher né enfim, que tem vários problemas de preconceito etc. Mas eu já vi mais respeito com mulheres do oriente do que com as brasileiras.”

A entrevistada 2 acredita que estes movimentos criados em prol da mulher podem colaborar para o empoderamento da mesma, para que elas acreditem em si mesmas. Ela mesma já vivenciou várias situações de preconceito e discriminação. Ela alega que se sentia culpada pelas situações, não comentava com outras pessoas pois iriam achar que ela estava provocando as situações. Por isso ela afirma que estes movimentos são tão importantes.

“Então por isso que esses movimentos de inserção da mulher são tão importantes. Para mostrar para elas que ninguém tem que se calar, todo mundo tem que mostrar o que está acontecendo e falar mesmo. Porque quanto mais a gente falar sobre esse assunto, menos as pessoas vão se sentir à vontade de fazer isso.”

Nos comentários dentro dos questionários, pode-se identificar que a maioria das mulheres acreditam que os homens dificultam bastante suas experiências profissionais. Principalmente quando mais velhos. Uma das questionadas comenta:

“Apesar de ser uma área onde boa parte dos trabalhadores são pessoas jovens ainda sofremos muito com pensamentos retrógrados e machistas. Em um dos meus empregos fui demitida por reclamar que a equipe fazia piadinhas machistas e ter sofrido assédio moral em frente aos colegas. A justificativa da minha demissão foi porque eu não me relacionava bem com a equipe e era mais fácil mudar uma pessoa que uma equipe inteira. Ouvi essas palavras do meu coordenador na época. Isso me fez repensar a carreira e buscar um novo curso superior para tentar mudar de área.”

Este outro comentário é de uma professora da área, e ela fala como se sente referente a este tema: “A presença de preconceito contra mulheres na área faz com que pesquisas como esta sejam altamente relevantes. Parabéns pela iniciativa!! Esse preconceito faz também com que, como professora da área, a gente celebre cada nova estudante egressa e cada vitória profissional e pessoal das nossas "meninas". ”

A maior reclamação das mulheres é em relação as pessoas duvidarem de sua capacidade intelectual. Muitas delas são subestimadas, sentem a necessidade de estarem provando que sabem e podem fazer diariamente. Isto dificulta a elas se destacarem na área.

“Hoje temos que ser melhores, mais eficientes, mais pacientes para nos destacarmos. A necessidade de se impor muitas vezes nos é forçada.”

“Somos discriminadas como se tivéssemos menos capacidade, e quando mostramos que temos tanto ou mais que os colegas homens, também somos discriminadas como se deixássemos de ser mulher, é paradigmático.”

Isto pode ser complementado por outro comentário: “Com o tempo se torna cansativo trabalhar na área de TI pela constante necessidade de mostrar sua competência para conseguir espaço e o trabalho ser pouco reconhecido. Por outro lado talvez falte ainda na mulher um pouco mais de alto estima para acreditar no seu potencial e aprender a fazer marketing pessoal.”. Neste caso ela aborda também a questão da mulher saber se vender e tentar tornar o seu almejado reconhecimento mais facilmente.

Em alguns comentários percebemos também a falta de respeito com a mulher. “Escuto diariamente piadas preconceituosas pelo fato de ser mulher. O segredo pra sobreviver no mercado de trabalho, é não se importar com a opinião dos outros. ”

Houve poucos comentários que afirmavam não existir preconceito com a mulher no mercado de trabalho. No total foram 9 comentários nesta direção. Algumas falaram que preferem trabalhar com homens, ou que a existem poucas mulheres na área porque as mulheres não se interessam pela mesma.

“Acredito que as mulheres é que não se interessam pela área de tecnologia, em meu curso técnico eu era a unica mulher da sala e no superior apenas eu e mais uma aluna nos formamos, muitas desistiram no caminho e muitas ficaram, existe a falta de capacidade e de vontade, porem não vejo preconceito, pelo contrario, meu emprego atual quando contratada fui até elogiada por ser mulher dito que mulheres são mais organizadas e melhores para se trabalhar do que homens, e dado preferencia a mim devido a esse fato e a minha qualificação. Em meus cursos não faltaram mulheres dando aula ou coordenando o curso e até mesmo a faculdade.”

Neste sentido pode-se afirmar que o preconceito e a discriminação existem em grande parte do mercado, porém não é generalizado.

## **5 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS**

Nesse capítulo será apresentado a conclusão deste trabalho, após análise dos resultados obtidos com a pesquisa. Também será apresentado os trabalhos futuros relacionados ao tema deste trabalho.

### **5.1 CONCLUSÕES**

Com as informações apresentadas neste trabalho pode-se notar que temos uma carência de mulheres na área de TI. Esta pesquisa buscou entender, utilizando instrumentos para coleta de dados como entrevistas e questionários, o motivo desta ausência de mulheres na área e analisar qual a real situação das mulheres que se encontram incluídas na mesma.

Com esta pesquisa pode-se concluir que o mercado de trabalho no Brasil tem tido dificuldades para aceitar mulheres em seu contexto. Esta dificuldade se deve a nossa cultura, conforme destacado por Santos, Tanure e Carvalho Neto (2015), antigamente as mulheres só trabalhavam em momentos de recessão. Uma das entrevistadas também destacou a questão da cultura. Ela afirmou que muito das situações vividas pelas mulheres hoje é fruto da educação dada em casa, onde o filho e a filha recebem um tratamento diferente. Isto pode gerar

diferentes comportamentos entre os gêneros e as pessoas crescem como ideia de que homens e mulheres não podem fazer as mesmas coisas. Conhecemos este comportamento hoje como preconceito.

No momento em que se olha para dentro do mercado de trabalho na área tecnológica, pode-se perceber que este preconceito está bem presente. Desde que se entendeu que computador era um brinquedo para meninos, não é natural que uma menina se interesse por este equipamento também. E é aí que tudo começa. O mesmo ocorre em outras profissões que são vistas como masculina, como por exemplo as engenharias e a mecânica. Mesmo as mulheres mostrando ter um bom potencial para a área, elas não têm o devido reconhecimento.

Pode-se perceber com a pesquisa que existem mulheres que não veem estes problemas. Desta forma conclui-se que já existem empresas na Grande Florianópolis que se preocupam com seus funcionários e busca tratá-los de forma igualitária.

Na academia o cenário se apresenta um pouco diferente. Algumas mulheres sentem o preconceito, mas nota-se que ele não é tão forte quanto no mercado de trabalho. O problema na academia parece estar mais conectado com os conteúdos disponibilizados para estudo e com a forma que eles são repassados para os alunos. Também tem a questão que, por ser um curso visto como masculino, as mulheres não são incentivadas a escolhê-lo. Desta forma, só entra no curso aquelas que já tiveram algum contato com a área e teve uma grande afinidade com a mesma.

Pode-se ver que o cenário está se alterando aos poucos nos dias de hoje. Devido aos programas sociais que se preocupam com este cenário e promovem movimentos para mudá-lo, a participação das mulheres na área têm aumentado gradativamente. Uma mudança também pode ser vista no comportamento de algumas empresas, que por uma pressão social, acabam cedendo aos poucos a mudanças que promovem a igualdade e respeito entre os gêneros. Mas estas mudanças devem chegar também aos núcleos familiares, para que as crianças cresçam sabendo que elas podem ser o que quiserem quando crescer.

A pesquisa realizada atendeu aos objetivos propostos neste trabalho. Foi feita uma análise da situação das mulheres na área tecnológica da Grande Florianópolis através das informações coletadas em questionários, entrevistas e informações de RH de empresas.

Após finalizar a análise das informações, percebeu-se que outros assuntos podem ser abordados dentro deste mesmo tema. Estes assuntos serão apresentados na seção seguinte.

## 5.2 TRABALHOS FUTUROS

Com o desenvolvimento do trabalho, foi identificado alguns pontos que podem ser analisados futuramente. O Quadro 3 apresenta os pontos identificados e suas justificativas.

**Quadro 4 - Itens para Trabalhos Futuros**

<b>Item</b>	<b>Justificativa</b>
Estender a pesquisa para todo o estado de SC	Será importante saber qual o cenário da situação das mulheres em outras cidades
Realizar a entrevista diversificando mais os perfis das entrevistadas	Conseguir ter uma análise mais aprofundada sobre a reação de cada tipo de Perfil diante o cenário atual
Identificar se é possível implementar uma solução para o problema apresentado neste trabalho	Pesquisar uma forma de tentar anular ou minimizar os problemas apresentados neste trabalho
Identificar dados quantitativos	Identificar quantas mulheres trabalham e/ou estudam na área de TI para que seja possível realizar a análise quantitativa
Analisar o ponto de vista de homens da área	Conhecer o que os homens pensam sobre o assunto, para que se tenha um outro ponto de vista sobre o problema levantado
Analisar a situação de negros, homossexuais ou pessoas com necessidades especiais na área de TI	Identificar se eles possuem problemas na área por serem minoria na mesma.

## REFERÊNCIAS

ACHUTTI, Camila. **Mulheres na Computação**. Disponível em:

<<https://mulheresnacomputacao.com/>>. Acessado em 22 out. 2016.

ATENA HAUS. **Faça parte da Atena Haus**. Disponível em:

<<http://atenahaus.com.br/assine-e-faca-parte-da-atenahaus/>>. Acessado em: 21 out. 2016.

ANITAS. **Anitas: mulheres e tecnologia**. 2016. Disponível em: < <http://anitas.com.br/>>.

Acessado em: 22 de out. 2016.

BARRETO, Andreia. **A mulher no Ensino Superior: Distribuição e Representatividade**.

Cadernos do GEA. n.6, 2016. Disponível em:

<[http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno\\_gea\\_n6\\_digitalfinal.pdf](http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf)>. Acessado em: 25 out. 2016.

BRITO, Carolina; PAVANI, Daniela; LIMA JR., Paulo. **Meninas na Ciência: atraindo jovens mulheres para carreiras de Ciência e Tecnologia**. Revista Gênero. Niterói, v.16, n.1, 2015. Disponível em:

<<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/download/744/411>>.

Acessado em: 24 out. 2016.

BRUSCHINI, Cristina et al. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Disponível

em: <[http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes\\_numeros\\_2007-1.pdf](http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf)>. Acessado em: 23 out. 2016.

BUONO, Regina Del. **Natureza da Pesquisa Quantitativa e da Pesquisa Qualitativa - da série Tipos de Pesquisa**. 2015. Disponível em:

<<http://www.abntouvancouver.com.br/2015/05/natureza-da-pesquisa-quantitativa-e-da.html>>.

Acessado em: 13 nov. 2016.

CABRAL, Carla Giovana. **Investigando o caráter situado do conhecimento: reflexões sobre epistemologias feministas e educação científica e tecnológica**. Revista Tecnologia e Sociedade. v.2, n.3, 2006. Disponível em:

<<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2483/1596>>. Acessado em: 24 out. 2016.

CARVALHO, Marília Gomes de et al. **Escolhas de carreiras profissionais científico-tecnológicas por estudantes brasileiros**. Disponível

em: <<http://www.oei.es/historico/congresoctg/memoria/pdf/SaeteCasagrande.pdf>>. Acessado em: 07 set. 2016.

CASTRO, Barbara. **Gênero e trabalho na tecnologia da informação: um perfil dos profissionais do setor no Brasil**. 2011. Disponível em: <<http://bit.ly/1aGon7l>>. Acessado em: 07 set. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos: Segunda Edição, Totalmente Revista e Atualizada**. 2005. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=go-2Ea1O1dQC&printsec=frontcover&dq=Administra%C3%A7ao+Nos+Novos+Tempos&hl=pt-BR&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=go-2Ea1O1dQC&printsec=frontcover&dq=Administra%C3%A7ao+Nos+Novos+Tempos&hl=pt-BR&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)>. Acessado em: 08 set. 2016.

DEMO, Pedro. **Educar pela pesquisa**. 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=bOVAIwuiEBg>>. Acessado em: 12 nov. 2016.

DICIONÁRIO DO AURÉLIO. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/empreendedorismo>>. Acessado em: 26 out. 2016.

FARIAS, Gilberto; MEDEIROS, Eduardo Santana. **Introdução à Computação**. UAB, v.1, 2013. Disponível em: <<http://producao.virtual.ufpb.br/books/camyle/introducao-a-computacao-livro/livro/livro.pdf>>. Acessado em: 01 out. 2016.

FELITTI, Guilherme. **Por que há menos mulheres no setor de tecnologia?**. Revista Época, ago. 2015. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Dilemas/noticia/2015/08/por-que-ha-menos-mulheres-no-setor-de-tecnologia.html>>. Acessado em: 09 de set. 2016.

FERNANDES, Mônica Aparecida. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia**. Revista do curso de administração. 2013. Disponível em: <[https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01\\_2013.pdf](https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf)>. Acessado em: 02 de nov. 2016.

FERREIRA, Nadiajda. **[5 perguntas] Claudia Melo, da ThoughtWorks, conta como é ser mulher no mercado de tecnologia.** 2015. Disponível em: <<http://gizmodo.uol.com.br/5-perguntas-claudia-melo-da-thoughtworks-Conta-como-e-ser-mulher-no-mercado-de-tecnologia/>>. Acessado em: 19 out. 2016.

FLORES, Barbara dos Santos. **Você já possuía conhecimento prévio de alguma área da computação ao ingressar no curso?.** Porto Alegre: 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/86284/000909826.pdf?sequence=1>>. Acessado em: 02 nov. 2016.

FUNDO ELAS. **Institucional.** Disponível em: <<http://www.fundosocialelas.org/institucional.asp>>. Acessado em: 22 out. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>>. Acessado em: 13 nov. 2016.

GIRL GEEK DINNER. Disponível em: <<http://girlgeekdinner.com/>>. Acessado em: 22 out. 2016. (imagem)

GIRL GEEK DINNERS BRAZIL. **Home.** Disponível em: <<https://ggdbrazil.wordpress.com/>>. Acessado em: 22 out. 2016.

GNIPPER, Patrícia. **Mulheres históricas: conheça a história de Grace Hopper, a “vovó do COBOL”.** 2016. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/materia/personalidades/mulhereshistoricas-conheca-a-historia-de-grace-hopper-a-vovo-do-cobol-72559/>>. Acessado em: 02 out. 2016.

GURER, Denise. **Women in Computing History.** 2002. Disponível em: <<http://xover.mud.at/~marty/iug2/p116-gurer.pdf>>. Acessado em: 17 set. 2016.

HEFORSHE. Disponível em: <<http://www.heforshe.org/pt>>. Acessado em: 13 out. 2016.

INSTITUTO PROCESSUS. **Metodologia da Pesquisa.** 2012. Disponível em: <<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/02/Metodologia-da-pesquisa.pdf>>. Acessado em: 13 nov. 2016.

ISAACSON, Walter. **Os Inovadores: uma biografia da revolução digital**. Companhia das Letras, 2004.

JUNG, Carlos Fernando. **Pesquisa e Desenvolvimento**. 2011. Disponível em: <<http://www.jung.pro.br/moodle/course/view.php?id=9>>. Acessado em: 13 nov. 2016.

LINIK, Joyce Riha. **Como as programadoras do ENIAC foram precursoras da indústria de software**. 2016. Disponível em: <<https://iq.intel.com.br/como-as-programadoras-do-eniac-foram-precursoras-da-industria-de-software/>>. Acessado em: 12 mar. 2017.

MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. **Algoritmos**. São Paulo: Érica, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536519067/cfi/4!/4/4@0.00:11.5>>. Acessado em: 01 out. 2016.

MENINAS DIGITAIS. Disponível em: <<http://labtec.ufsc.br/meninasdigitaisufsc/index.html>>. Acessado em: 22 out. 2016.

OBSERVATÓRIO SOFTEX. **Cadernos temáticos do Observatório: Mercado de Trabalho e Formação de Mão de Obra em TI**. 2013. Disponível em: <<http://www.softex.br/inteligencia/#cadernostematicos>>. Acessado em: 07 de set. 2016.

OIT. **OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm)>. Acessado em: 23 out. 2016b.

OIT. **Mulheres no Trabalho: Tendências 2016**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acessado em: 23 out. 2016a.

OLIVEIRA, Alyne c.; MORO, Mirella M.; PRATES, Raquel O. **Perfil Feminino em Computação: Análise Inicial**. Belo Horizonte: 2014. Disponível em: <<http://www.lbd.dcc.ufmg.br/colecoes/wei/2014/0016.pdf>>. Acessado em: 02 nov. 2016.

ONU. **Agenda 2030**. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acessado em: 23 out. 2016.

ONU MULHERES. **ElesPorElas**. Disponível em:

<<http://www.onumulheres.org.br/elesporelas/>>. Acessado em: 13 out. 2016.

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Vol. 30, 2009. Disponível em:

<[http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/publicacoes/pnad-2013-2009/at\\_download/file](http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/publicacoes/pnad-2013-2009/at_download/file)>. Acessado em: 09 de set. 2016.

RAMOS, Albenides. **Metodologia da Pesquisa Científica: Como uma monografia pode abrir o horizonte do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522465989/cfi/3!/4/4@0.00:62.9>>. Acessado em: 13 nov. 2016.

RME. **História**. Disponível em: <<http://redemulherempreadora.com.br/sobre/historia/>>.

Acessado em: 23 out. 2016.

SANDBERG, Sheryl. **Faça Acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar**.

Disponível em: <<https://issuu.com/jaccardoso/docs/faca-acontecer-sheryl-sandberg>>.

Acessado em: 08 set. 2016.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio.

**Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens**.

São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522496716/cfi/0!/4/4@0.00:43.4>>.

Acessado em: 18 set. 2016.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?**. 2001. Disponível em:

<<http://brasil.indymedia.org/media/2007/06/386937.pdf>>. Acessado em: 18 set. 2016.

SCHWARTZ, Juliana et al. **Mulheres na Informática: quais foram as pioneiras?**. 2006.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n27/32144.pdf>>. Acessado em: 08 set. 2016.

SHUMAHAR, Shuma et al. **Dicionário das mulheres do Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2000. 568 p.

UOL. **A difícil missão de ser mulher no Mercado de TI**. 2015. Disponível em:

<<http://www.uolhost.uol.com.br/academia/noticias/tecnologia/2015/08/25/a-dificil-missao-de-ser-mulher-no-mercado-de-ti.html>>. Acessado em: 07 de set. 2016.

YASUHARA, Ken. **Choosing Computer Science: Women at the Start of the Undergraduate Pipeline**. 2005. Disponível em:

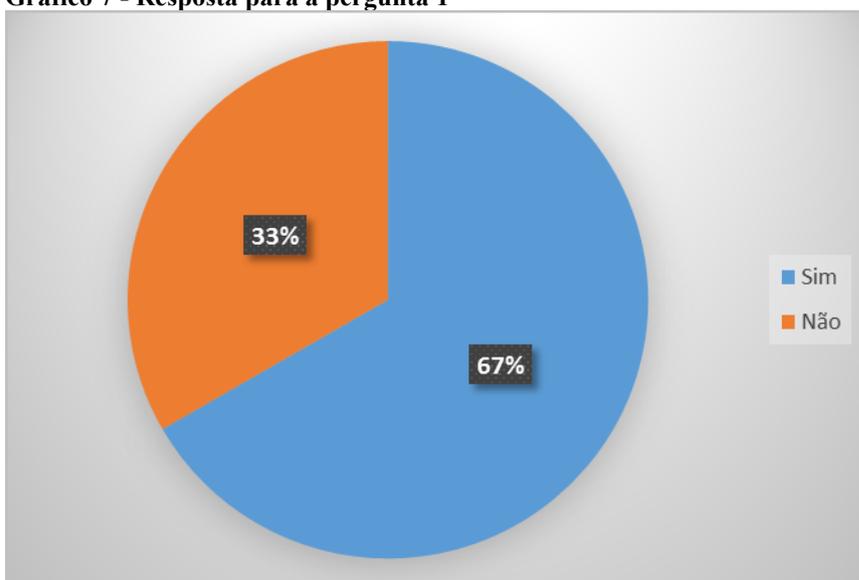
<[http://staff.washington.edu/yasuhara/cv/publications/Yas05.ASEE-CS\\_1\\_gender\\_prelim.pdf](http://staff.washington.edu/yasuhara/cv/publications/Yas05.ASEE-CS_1_gender_prelim.pdf)>. Acessado em: 07 set. 2016.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Respostas do Questionário Acadêmico

Pergunta 1: Você já possuía conhecimento prévio de alguma área da computação ao ingressar no curso? (Exemplo de áreas: programação, robótica, hardware, etc)

Gráfico 7 - Resposta para a pergunta 1



Pergunta 2: Seu conhecimento era proveniente de:

Gráfico 8 - Resposta para a pergunta 2



Respostas descritas na opção outros:

Quadro 5 – Questionário Acadêmico: Pergunta 2

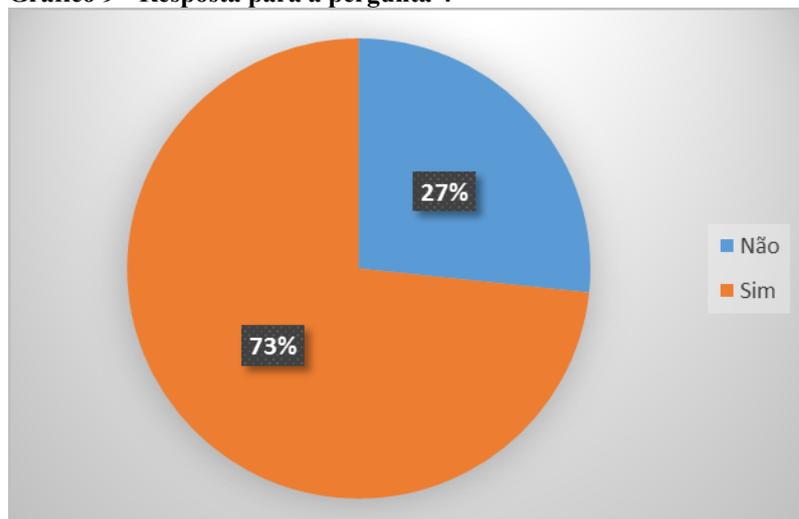
Respostas	Qtd
curiosidade e contato com a TI no dia a dia	1
Curso participar	1
empregos anteriores	1
eu não tinha conhecimento	1
Experiência no trabalho. Cargo não exigia formação técnica, mas era puramente técnico (área de redes)	1
Fui aprendendo conforme precisava de conhecimento no meu emprego	1
Graduação em Gestão de TI	1
Heavy user em computação	1
Minha mãe é programadora	1
NA	1
não possuía conhecimento	1
Não tinha	1
Não tinha conhecimento	1
não tinha conhecimento prévio da área	1
Nao tinha nenhum conhecimento	1
Não tinha nenhum conhecimento na área	1
Não tive conhecimento prévio	1
Nenhum	1
nenhum conhecimento prévio	1
outra pessoa que fazia o curso	1
Programei robôs, CLPs, microcontroladores durante a graduação da Mecatrônica. Depois de formada fiz metade do técnico de informática, que acabei largando pra iniciar Sistemas da Informação	1
Quando iniciei o curso técnico não tinha conhecimento na área	1
Sem conhecimento	1
sem conhecimento prévio, apenas usuária	1
Sempre gostei de computadores	1

Pergunta 3: Escolha a opção que melhor defina as razões da sua escolha pela Computação.

**Quadro 6 - Questionário Acadêmico: Pergunta 3**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
Acreditava que tinha afinidade com o desempenho da profissão	15
Achava que tinha afinidade com o conteúdo do curso	12
Acreditava que teria um bom desempenho no curso, pois sempre tive facilidade na área de Exatas	10
Via boas possibilidades de remuneração na área	9
Fui incentivada por meus familiares, amigos e/ou professores	7
Gostava de matemática e acreditava que usaria durante o curso	2
A ascensão da área	1
Acaso: Era o curso no qual tinha vaga para ingresso para estudantes internacionais por intercâmbio	1
Coloquei como segunda opção de engenharia	1
O fato de conhecer uma mulher que estudava Computação (ou área relacionada) influenciou minha escolha	1
Por gostar, por ver uma área de grandes oportunidades profissionais com salários elevados e por possuir poucas mulheres na área da tecnologia da informação	1

Pergunta 4: Antes de escolher o curso/profissão você teve medo ou dúvidas?

**Gráfico 9 - Resposta para a pergunta 4**

Pergunta 5: Em relação a que você tinha medo e/ou dúvidas?

**Quadro 7 - Questionário Acadêmico: Pergunta 5**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
Tinha dúvidas sobre o que aprenderia no curso	10
Tinha medo de não ter um bom desempenho acadêmico	9
Tinha dúvida se seria necessário o conhecimento prévio de tecnologias/linguagens	6
Tinha dúvidas sobre as possibilidades de carreira	6
Receava não ser bem sucedida na carreira devido ao preconceito com as mulheres na TI	4

Tive medo pois fui desencorajada a fazer o curso por conhecidos (família, amigos, professores, etc)	2
Tive medo/dúvidas, pois não conhecia nenhuma (ou conhecia poucas) mulheres que estudavam/trabalham na área	2
Receava o estereótipo negativo do NERD (que trabalha muitas horas, não tem vida social, etc)	1
Receava sentir-me isolada pois é uma área majoritariamente masculina	1
Tive medo pois não fui incentivada a fazer o curso por nenhum conhecido (família, amigos, professores, etc)	1
Outros	7

Respostas descritas na opção outros:

**Quadro 8 - Questionário Acadêmico: Pergunta 5 – Opção Outros**

Respostas	Qtd.
Dúvida entre dois cursos	1
Estar escolhendo curso por remuneração	1
Medo de não dar conta do trabalho, já que exige muita dedicação e estudo constante.	1
Medo ou dúvidas não se encaixariam na minha situação, mas o que avaliei no início do curso, foi que grande parte dos alunos já tinham experiência na área, ou tinham realizado curso técnico ou já trabalhavam na área e eu com pouca experiência tive um pouco mais de dificuldade em compreender certos temas.	1
Não se aplica	1
não tinha medo	1
Poucas ou nenhuma vagas em concurso público. Profissão não regulamentada, qualquer um que tem conhecimento pode trabalhar na área.	1

Pergunta 6: Escolha até 5 opções que melhor correspondam às dúvidas e/ou medo que você tinha e que se mostraram reais durante o curso/carreira profissional:

**Quadro 9 - Questionário Acadêmico: Pergunta 6**

Respostas	Qtd.
A necessidade de muita matemática era real	4
Era necessário o conhecimento prévio de tecnologias/linguagens	15
O que eu aprendi no curso era diferente do que eu esperava	13
As possibilidades de carreira eram diferentes do que eu imaginava/esperava	13
Permaneci com dúvidas sobre as possibilidades de carreira	10
Não conheci nenhuma (ou conheci poucas) mulheres que estudam/trabalham na área	14
Não tive um bom desempenho acadêmico	3
As pessoas (família amigos professores etc) que me desencorajaram a fazer o curso estavam certas	1
As pessoas (família amigos professores etc) continuaram não me incentivando a fazer o curso	3
Senti-me isolada pois é uma área majoritariamente masculina	12
Não fui bem sucedida (ou tanto quanto gostaria) na carreira devido ao preconceito com as mulheres na TI	6
Comprovei que o estereótipo no Nerd (que passa horas na frente do computador não tem vida social etc) é real	6
Outros	6

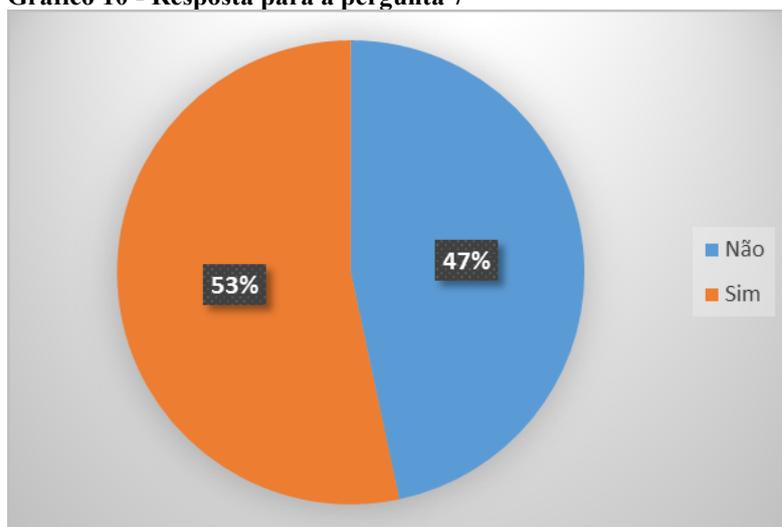
Respostas descritas na opção outros:

**Quadro 10 - Questionário Acadêmico: Pergunta 6 – Opção Outros**

Respostas	Qtd.
Exige muita dedicação e estudo constante realmente. No início do estudo sempre há dificuldade, mas depois que se acostuma tudo fica mais fácil.	1
Não conhecer linguagens previamente dificultou um pouco	1
Tenho que conviver com pessoas conservadoras, comentários derogatórios sobre mulheres, LGBTs	1
Tive que ouvir muitas piadinhas de "mulher burra" na área de tecnologia como por ex: "Oq a mulher responde quando perguntam qual o modelo do seu computador? É um preto". Ou professores falando que a turma tinha sorte por eu estar presente pra "embelezar" a turma que outras turmas não tiveram tanta sorte (como se eu estivesse lá p ser um enfeite a serviço do publico masculino).	1
sem medo	1
Não se aplica	1

Pergunta 7: Após o ingresso no curso, você se sentiu desmotivada em algum momento e/ou pensou em desistir?

**Gráfico 10 - Resposta para a pergunta 7**



Pergunta 8: Com relação ao ambiente os fatores abaixo contribuíram/contribuem para sua desmotivação:

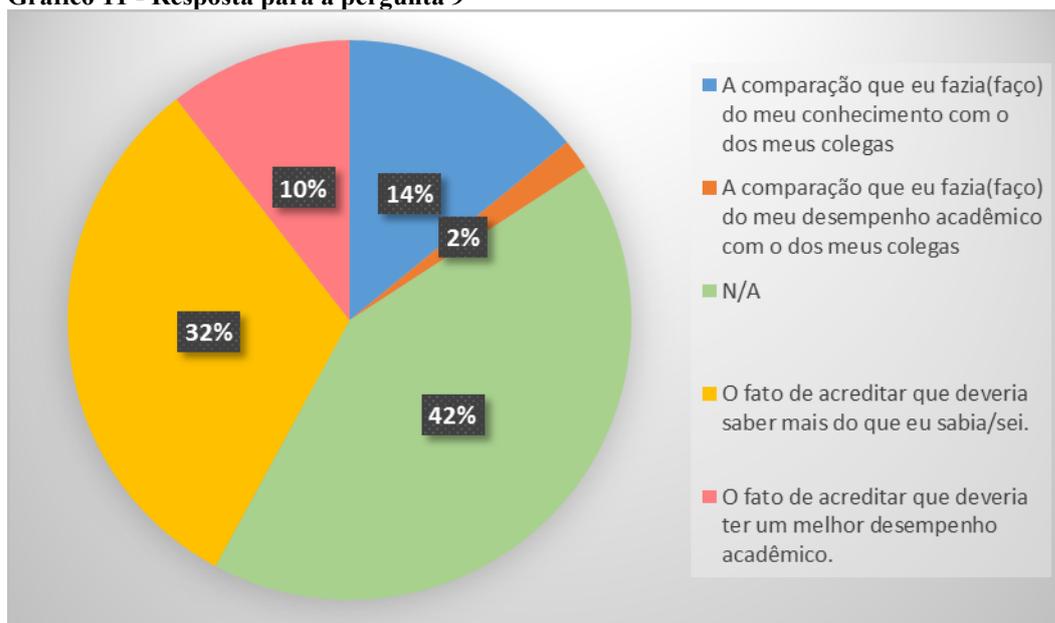
**Quadro 11 - Questionário Acadêmico: Pergunta 8**

Respostas	Qtd.
A didática dos professores	21
As brincadeiras que os colegas fazem que eu considero inapropriadas	2
As brincadeiras que os professores fazem que eu considero inapropriadas	5
Dificuldade de relacionamento com os colegas que seguem o estereótipo do Nerd	4

Há muita competição entre os alunos	3
Senti-me isolada devido ao comportamento dos colegas homens do curso (por exemplo, em trabalhos, em eventos, etc)	3
Senti-me isolada por haver poucas colegas mulheres no curso (por exemplo, para fazer trabalhos, para estudar, etc)	4

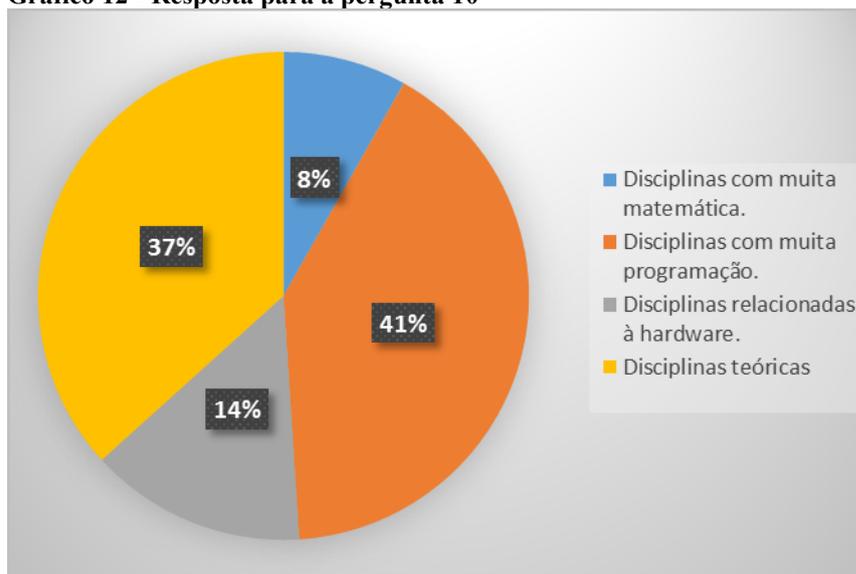
Pergunta 9: Marque de que forma cada uma das opções abaixo afetou sua autoconfiança e desmotivação:(Selecione 'N/A' caso a situação apresentada não tenha ocorrido, por exemplo, se você não fez comparação do seu desempenho acadêmico como de colegas)

**Gráfico 11 - Resposta para a pergunta 9**



Pergunta 10: Marque o nível de influência de cada conjunto de disciplinas abaixo na sua Desmotivação: Marque N/A caso o seu curso não possua as disciplinas mencionadas abaixo.

Gráfico 12 - Resposta para a pergunta 10



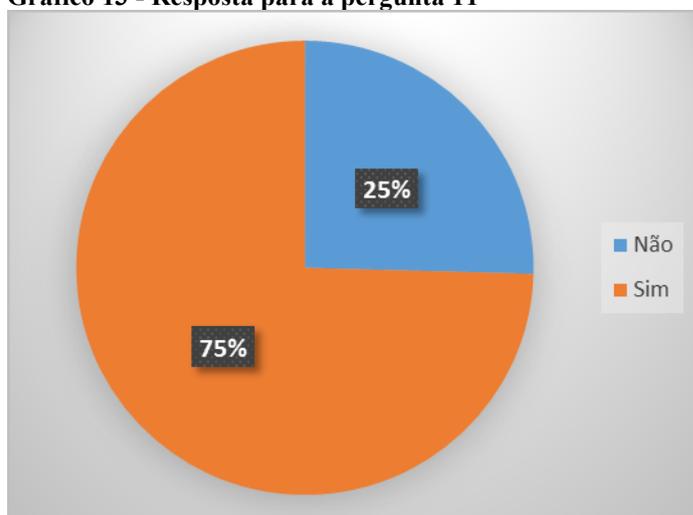
Respostas descritas na opção outros:

Quadro 12 - Questionário Acadêmico: Pergunta 10 – Opção Outros

Respostas	Qtd.
Hardware, mas não pela materia. Tive muitos professores machistas nesse ramo que me tratavam como se eu fosse idiota, me explicando coisas que eu já sabia o tempo todo como se minha inteligência fosse limitada pra entender o assunto.	1
N/A	4

Pergunta 11: Você sentiu falta de outros conteúdos e/ou disciplinas no curso?

Gráfico 13 - Resposta para a pergunta 11



Pergunta 12: Que outros tipos de conteúdo você sentiu falta?

Gráfico 14 - Resposta para a pergunta 12



Respostas descritas na opção outros:

Quadro 13 - Questionário Acadêmico: Pergunta 12 – Opção Outros

Respostas	Qtd.
Acredito que a matéria sobre Segurança da Informação (foco prático) foi pouco explorada.	1
administração de sistemas	1
Arquitetura de software	1
datacenter, fibra, tecnologias mais atuais	1
Engenharia de software	1
matemática/estatística e cálculos	1
Matérias de programação mais baixo nível	1
Micro serviço	1
N/A	1
Na minha época de graduação (1984-1988! :) não teve nenhuma das disciplinas acima nem metodologia da pesquisa	1
Não senti falta	1
Nenhum	1
Programação	2
Redes e Telecom	1
tivemos todos os conteúdos citados (uns mais outros menos abordados)	1

Pergunta 13: O que a motivou/motiva a continuar no curso/profissão?

Quadro 14 - Questionário Acadêmico: Pergunta 13

Respostas	Qtd.
A influência das minhas professoras mulheres	1
O apoio e o incentivo de colegas homens	1
O fato de gostar do conteúdo do curso	12
O fato de que sou competente para a área	28
O incentivo familiar	1
Possibilidade de ser bem remunerada na carreira.	10

Quero mostrar para as pessoas que sou capaz de ser bem sucedida.	5
Trabalhos em dupla/grupo.	1

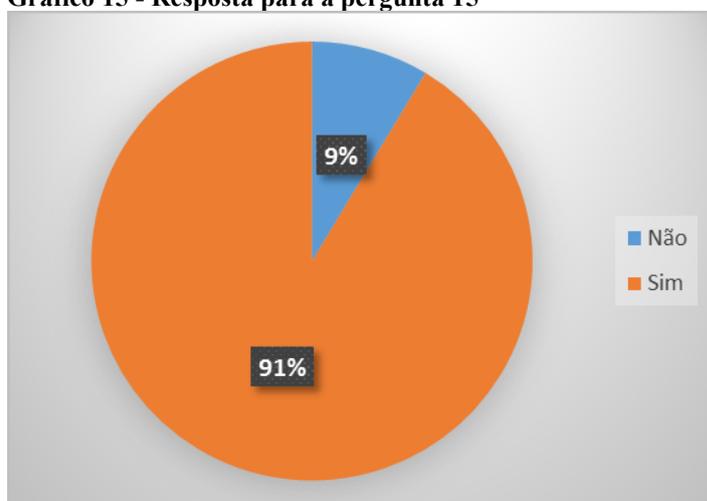
Pergunta 14: Selecione até 5 opções que melhorariam a experiência durante o curso e/ou evitaria a evasão

**Quadro 15 - Questionário Acadêmico: Pergunta 14**

Respostas	Qtd.
Conhecer as perspectivas profissionais no início do curso	25
Conhecer as perspectivas profissionais ao longo do curso	20
Se houvessem mais disciplinas que enfocassem diferentes aspectos da tecnologia (qualidade de software gerenciamento de projetos usabilidade)	31
Se houvessem mais disciplinas que enfocassem diferentes aspectos do desempenho da profissão (trabalho em equipe/pares liderança de equipes empreendedorismo impacto social)	27
Se os professores tratassem os alunos com equidade independente de gênero (homens ou mulheres)	16
Se houvessem alunas que atuassem como mentoras ao longo do curso	5
Se houvessem professoras que atuassem como mentoras ao longo do curso	6
Se houvessem profissionais mulheres que atuassem como mentoras ao longo do curso	8
Se houvessem mentores (independente do gênero podendo ser homens ou mulheres).	10
Se houvessem mais mulheres como professoras.	5
Se houvessem mais mulheres como colegas de curso	6
Se houvesse a atualização da didática dos professores	30

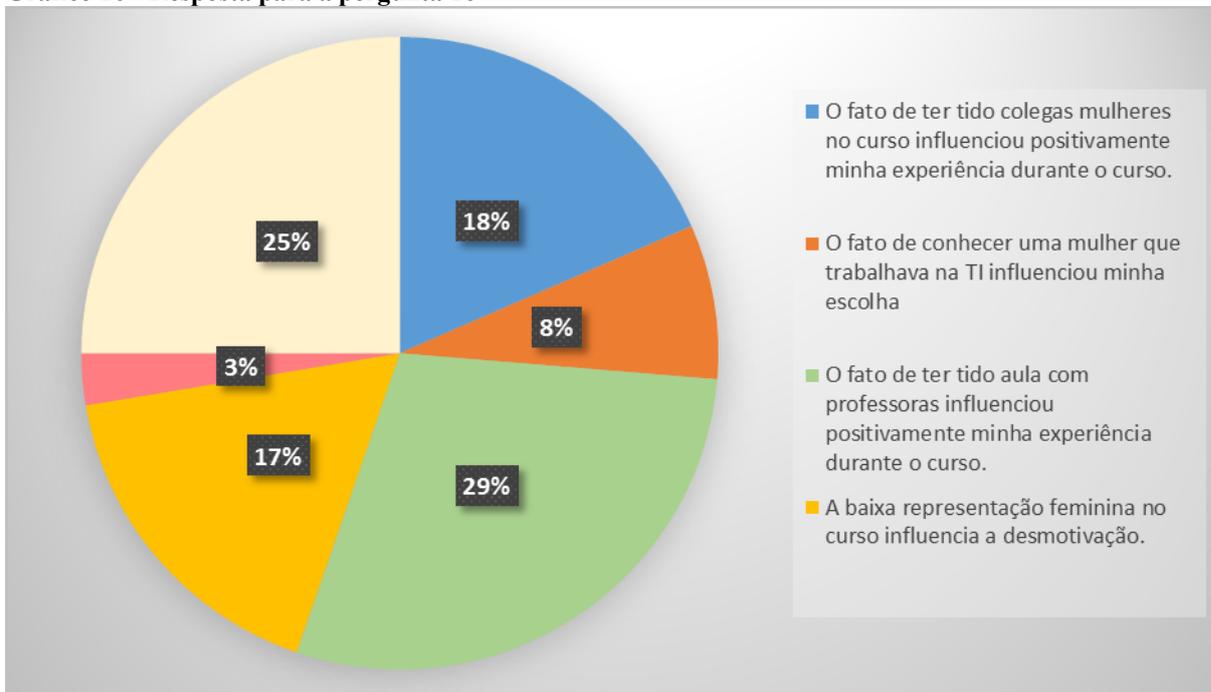
Pergunta 15: Você acredita que seria algo positivo se houvessem mais mulheres na área Tecnológica?

**Gráfico 15 - Resposta para a pergunta 15**



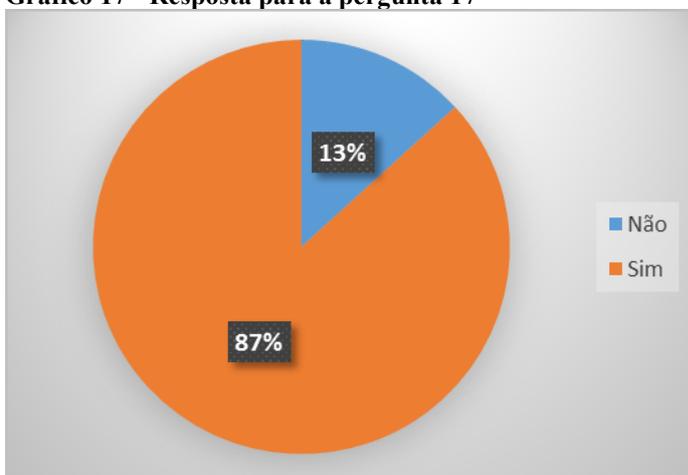
Pergunta 16: Escolha até 5 opções que melhor definam a influência feminina na sua vida acadêmica/profissional:

Gráfico 16 - Resposta para a pergunta 16



Pergunta 17: Você acredita que existe preconceito por parte das empresas em relação às mulheres?

Gráfico 17 - Resposta para a pergunta 17



Pergunta 18: Indique em quais situações descritas abaixo o preconceito por parte das empresas em relação às mulheres ocorre na sua opinião:

**Quadro 16 - Questionário Acadêmico: Pergunta 18**

Respostas	Qtd.
Ao selecionar os candidatos para as vagas as mulheres já são evitadas e/ou barradas devido ao preconceito.	15
As promoções de cargo/salário das mulheres são afetadas negativamente pelo preconceito.	13
Durante o processo seletivo as mulheres são prejudicadas devido ao preconceito	4
Em casos em que há diminuição de quadro de funcionários, as empresas preferem demitir uma mulher devido ao preconceito e não necessariamente levando em conta sua competência.	2
Há preconceito por parte dos colegas de trabalho em relação as mulheres.	13
Outros	6

Respostas descritas na opção outros:

**Quadro 17 - Questionário Acadêmico: Pergunta 18 – Opção Outros**

Respostas	Qtd.
Acredito que envolva tudo: Há diferença do que se espera de um homem no processo seletivo. Se a moça for taxada como "bonita", tudo o que ela fizer ou tiver vai ser porque ela é bonita. As ideias femininas são abertamente ignoradas em um lugar masculino.	1
Acredito que qualquer profissional que tenha competência não sofre preconceito, independente do gênero. O que as empresas buscam são pessoas capacitadas, independente do gênero.	1
Não percebo o preconceito	1
Não vejo preconceito. Creio que se ela for boa mesmo vão preferir ela ao invés de um homem	1
Nenhuma	1
Trabalho a 10 anos e nunca sofri nenhum tipo de preconceito.	1

Pergunta 19: A presença do preconceito nas empresas afeta sua motivação para continuar na área?

**Gráfico 18 - Resposta para a pergunta 19**

Pergunta 20: Espaço aberto para comentários sobre o tema

**Quadro 18 - Questionário Acadêmico: Pergunta 20**

<b>Respostas</b>
A mulher tem plena capacidade de estar na área de TI, o que dificulta são os homens, principalmente mais velhos, que ainda possuem a mente do patriarcado, do machismo, de que mulher tem que ficar em casa. Na minha experiência atual de curso, posso dizer que meus colegas de aula são homens e sem contar comigo, mais uma colega mulher. Então, eu acho que vai muito de como as pessoas estão criando a nova geração, se desmistificarmos o pensando do patriarcado, do machismo, então não haveria o preconceito da mulher na TI. Não só na TI, mas em qualquer profissão.
A presença de preconceito contra mulheres na área faz com que pesquisas como esta sejam altamente relevantes. Parabéns pela iniciativa!! Esse preconceito faz também com que, como professora da área, a gente celebre cada nova estudante egressa e cada vitória profissional e pessoal das nossas "meninas". Boa sorte e abcs. prof Inés
Achei meio direcionado ao feminismo a pesquisa. Mas tudo bem. Nunca tive problemas em trabalhar com rapazes. Sempre me respeitaram muito. Meu salário é compatível com os mesmo. Homens sempre querem ser engraçadinhos, mas isso não me afeta e não deveria afetar ninguém. Somente trabalhar já seria o certo. A não ser quando acontece assédio moral ou sexual.
Acho que o próprio questionário esta preconceituoso. Foram citadas disciplinas como qualidade/usabilidade/gerencia de projetos, que são disciplinas consideradas tranquilas em relação a matemática e programação. Porque? Estou no mercado de trabalho há 10 anos, sou analista sênior de dados, e acho que o curso devia ser mais tecnológico, com mais matemática, mais estatística, para preparar melhor os alunos tecnicamente para o mercado de trabalho.
Acredita que o preconceito não está relacionado apenas a computação e sim de forma generalizada nas empresas. Hoje temos que ser melhores, mais eficientes, mais pacientes para nos destacarmos. A necessidade de se impor muitas vezes nos é forçada. Por outro lado, temos mais facilidade no quisito relacionamentos e intuição, principalmente no meio da computação. Desta forma nos destacamos em funções de gerenciamento.
Acredito que a maior barreira às mulheres na TI é que elas precisam além de saber fazer, estar diariamente provando que fazem bem, enquanto que a maioria dos homens só precisa saber fazer, sem a cobrança de que sabe fazer bem. E claro, não vamos nem começar a falar das piadinhas diárias...
Acredito que as mulheres é que não se interessam pela área de tecnologia, em meu curso técnico eu era a unica mulher da sala e no superior apenas eu e mais uma aluna nos formamos, muitas desistiram no caminho e muitas ficaram, existe a falta de capacidade e de vontade, porem não vejo preconceito, pelo contrario, meu emprego atual quando contratada fui até elogiada por ser mulher dito que mulheres são mais organizadas e melhores para se trabalhar do que homens, e dado preferencia a mim devido a esse fato e a minha qualificação. Em meus cursos não faltaram mulheres dando aula ou coordenando o curso e até mesmo a faculdade.
Algumas perguntas não tinham a opção de "não se aplica", pareceu querer levar a resposta esperada...
Existe muito preconceito no mercado de trabalho. Depois de 3 anos na empresa fui pedir um aumento pro meu chefe. Ele respondeu que mulher não precisa ganhar bem pois quem sustenta a casa é o homem. Reclamei na pesquisa de clima da empresa. Resultado ele foi promovido a diretor e me jogaram pra outro setor.

Gosto muito da área técnica. Percebo que existe sim preconceito, muitas vezes duvidam da nossa capacidade, nos subestimam, mas não permito que isso me afete/desmotive.

A maior dificuldade que tive ao ingressar em um curso superior nessa área, foi a diferença de conhecimento que meus colegas tinham e que eu tinha, eles já estavam passos a frente por trabalharem diretamente com o tema ou já tinham realizado curso técnico na área, o que serve como base para conteúdos mais avançados, de qualquer forma não desisti :)

A respeito do tema "Mulheres na área de TI" vejo que são poucas as mulheres que possuem "no sangue" o perfil técnico e que realmente gostam de estudar e trabalhar na área tecnológica.

Infelizmente já crescemos com a perspectiva de que mulher não se dá bem seja a área que for. Estou na informática, mas esse questionário poderia ser em qualquer área.

Muito relevante o tema de sua pesquisa, no meio acadêmico vejo muito mais abertura para a mulher em TI do que no mercado de trabalho, foram poucas as situações em que me deparei com discriminação e muito pontuais. Mas, ressalto que sempre tive que estudar muito, sobretudo, porque me via na necessidade de provar sempre que era capaz e que podia me superar, sentia-me muito desafiada, sobretudo nas disciplinas mais técnicas.

Na grande Florianópolis as mulheres estão mais integradas com as áreas de sistemas. Na empresa onde eu atualmente trabalho a equipe de Infraestrutura e gerenciada por uma mulher e temos no quadro de Analistas de sistemas 5 mulheres de uma equipe de 10 analistas . Mesmo ainda existindo preconceito o nosso espaço no mercado está crescendo muito e não podemos desistir de termos nossos direitos reconhecidos.

Nada a Comentar.

Nunca sofri com discriminação, mas acredito que tenha sim.

Nunca vi nem sofri nenhum tipo de preconceito de gênero. Acredito que as empresas precisam mesmo de bons profissionais e o gênero é irrelevante. Se a pessoa for realmente competente na sua área, será contratada e bem remunerada em qualquer lugar.

Sobre a contratação, muitas empresas fazem perguntas invasivas a respeito de maternidade, fato que não ocorre com colegas homens.  
Outro fator é a diferença salarial, não vou citar o nome da empresa, mas meu salário só era mais alto que o do estagiário que ao ser efetivado ganha +

Um tema bem persistente na área de TI, justamente por ainda haver preconceito com relação às mulheres no mercado de trabalho.

## APÊNDICE B – Respostas do Questionário Profissional

Pergunta 1: Há quanto tempo trabalha em sua profissão atual?

**Quadro 19 - Questionário Profissional: Pergunta 1**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
0 a 4 anos	27
5 a 9 anos	26
10 a 14 anos	16
15 a 19	13
20 anos ou mais	10

Pergunta 2: O que a motivou a entrar no mercado de trabalho?

**Quadro 20 - Questionário Profissional: Pergunta 2**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
Independência financeira	8
Afinidade com a área	30
Desafio	8
Remuneração	10
Oportunidades	8
Crescimento profissional	12
Necessidade	9

Pergunta 3: Você sente satisfação em seu trabalho?

**Quadro 21 - Questionário Profissional: Pergunta 3**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
Sim	72
Não	13
As vezes	6

Pergunta 4: O que te motivou a buscar seu atual emprego?

**Quadro 22 - Questionário Profissional: Pergunta 4**

<b>Respostas</b>	<b>Qtd.</b>
Mudança de cidade e salário	14
Novos desafios	8
A empresa/Busquei uma empresa que oferecia uma melhor qualidade de vida	8
Estabilidade	7
Oportunidade de crescimento/Ganhar experiência na área e poder mostrar que não é por ser uma área dominada até então por homens que uma mulher não possa ser inserida nesse meio.	3

Afastada no momento	3
Desemprego	3
A possibilidade de Resolução de problemas dos clientes utilizando tecnologia e sistemas	1
Agregar valor através da TI	1
Colocar em prática as teorias aprendidas no curso, expectativa de crescimento e estabilidade.	1
concurso	1
Crescimento Profissional	1
Dou aula desde os 17 anos então acredito que seja vocação	1
Ensinar o público alvo da empresa onde trabalho a entender o produto e facilitar o atendimento ao cliente.	1
Estava em um emprego fora da área de TI e gostaria de entrar novamente para a área, foi então que fui buscar empregos na área de TI	1
Estou neste emprego desde o estágio	1
fazer carreira na minha área	1
Flexibilidade para trabalho remoto	1
Fui convidada a trabalhar aqui	1
gostar de trabalhar nessa área	1
Gosto do trabalho e o recebo salario	1
Independência financeira.	1
Indicação	1
Interesse pela área	1
Já havia atuado em algo parecido, então seria mais fácil me dar bem na entrevista de emprego.	1
Liberdade geográfica	1
Meu marido havia conseguido um emprego em Florianópolis	1
Meu trabalho atual é uma empresa publica, acesso por concurso público. O que me motivou foi melhor salário e estabilidade.	1
Mudança da minha cidade natal para Florianopolis e oportunidades de crescimento	1
Mudança de área	1
Mudança de país e oportunidade	1
Na verdade foi uma volta ao mercado de trabalho, fiquei 1 ano parada viajando.	1
Necessidade	1
Necessidade de crescimento e mudança.	1
Necessidade financeira	1
oportunidade de aprendizado, nao importando o salario	1
Oportunidade de crescimento profissional e pessoal	1
Possibilidade de docência, pesquisa e extensão	1
Precisava de trabalho fixo para me manter em Florianópolis	1
Precisava de um emprego para me manter estudando	1
Progressão na carreira	1
satisfação e formação profissional	1
Seguir carreira conforme formação escolar.	1
Segurança e desafios	1
Socialização, aprendizado e sair da zona de conforto.	1
sou autônoma, não quero vínculos	1
Trabalhar na minha area d formacao	1
Troquei de empresa recentemente para trabalhar perto de casa e ter mais qualidade de vida.	1
Uma melhor oportunidade, pois antes era estagiária e entrei em uma empresa que pude crescer.	1
Uma oportunidade de gestão de projetos	1

União do desenvolvimento do ser humano com a tecnologia	1
Vontade de compartilhar conhecimento	1

Pergunta 5: Você considera justo o seu salário em comparação ao salário de colegas do sexo masculino que ocupam o mesmo cargo que o seu?

**Quadro 23 - Questionário Profissional: Pergunta 5**

Respostas	Qtd.
Sim	44
Não	42
Não sei	7

Pergunta 6: Como você descreveria a relação de trabalho entre você e colegas do sexo masculino no local onde trabalha?

**Quadro 24 - Questionário Profissional: Pergunta 6**

Respostas	Qtd.
Te uma relação respeitável	58
Sentem a presença de preconceito	33

Pergunta 7: Você acha que existe tratamento igualitário ou desigual para homens e mulheres no trabalho?

**Quadro 25 - Questionário Profissional: Pergunta 7**

Respostas	Qtd.
Igualitário	59
Desigual	31

Pergunta 8: Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação?

**Quadro 26 - Questionário Profissional: Pergunta 8**

Respostas	Qtd.
Às vezes	38
Nunca	20
Preconceito ou discriminação não, mas assédio sim	1
Raramente	28
se eu negar é mentira, mas já deve ter ocorrido em avaliações de entrevista de emprego.	1
Sempre	4

Pergunta 9: Você já se sentiu prejudicada por ser uma mulher na sua carreira?

**Quadro 27 - Questionário Profissional: Pergunta 9**

Respostas	Qtd.
-----------	------

Às vezes	38
em muitas vezes sim.	1
Nunca	23
Raramente	23
Salário	1
Sempre	6

Pergunta 10: Você já se sentiu favorecida por ser mulher na sua carreira?

**Quadro 28 - Questionário Profissional: Pergunta 10**

Respostas	Qtd.
Às vezes	21
Nunca	51
Raramente	17
Sempre	2
Só quando engravidei a mulher tem mais tempo de licença do que o homem	1

Pergunta 11: Espaço aberto para comentários sobre o tema

**Quadro 29 - Questionário Profissional: Pergunta 11**

Espaço aberto para comentários sobre o tema
A área de TI precisa melhorar muito, a maioria das empresas tipo startups não tem um código de conduta ou um mínimo de práticas de RH estabelecidas para apoiar mulheres e acolher denúncias. Isso se reflete no número de mulheres na área, mas isso não é prioridade para essas empresas, infelizmente.
A insatisfação não é com o cargo e sim com a gerência.
A pergunta 'Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação?' é bem ampla. A resposta corresponde a qualquer tipo de preconceito
Acho que a competência fala mais alto do que o preconceito.
Acho que por ser um mercado predominantemente masculino, as mulheres que se empenham e não ficam na zona de conforto da Gerência de Projetos e Qualidade, acabam ganhando destaque rápido.
Acredito que a área de TI já possui um bom número de mulheres e é possível que esse número aumente. Durante a minha graduação 40% dos alunos eram do sexo feminino.
Acredito que dependa muito mais da nossa posição. Não devemos ser feministas demais, mas devemos cumprir nossos deveres muito bem, assim como todos. Eu, sinceramente, não sinto preconceito.
Acredito que por ser mulher alguns homens tem mais paciência em ajudar e são mais prestativos, por isso acho que alguns casos me sinto privilegiada e muito respeitada por ser mulher, muitas vezes a única em meio a tantos homens.
Acredito que teremos um mundo melhor e evoluído quando o homem e a mulher andarem lado a lado.
Algumas vezes fui favorecida por meus "atributos femininos" e outras diminuída por acharem que não teria conhecimento para executar determinadas funções.
Antes de atuar como professora trabalhei em 3 instituições, uma pública e duas privadas. Nunca precisei pensar em discriminação, sempre respeitei e fui respeitada no meio de trabalho e fora dele. Penso que devemos focar em fazermos bem o nosso trabalho, independente de qualquer coisa, e seremos respeitados!

<p>Apesar de ser uma área onde boa parte dos trabalhadores são pessoas jovens ainda sofremos muito com pensamentos retrógrados e machistas. Em um dos meus empregos fui demitida por reclamar que a equipe fazia piadinhas machistas e ter sofrido assédio moral em frente aos colegas. A justificativa da minha demissão foi porque eu não me relacionava bem com a equipe e era mais fácil mudar uma pessoa que uma equipe inteira. Ouvei essas palavras do meu coordenador na época. Isso me fez repensar a carreira e buscar um novo curso superior para tentar mudar de área.</p>
<p>As vezes ser mulher é um fardo, pois você precisa se provar muito mais do que os homens. Porém em outros momentos pode ser útil, se você aceitar se fazer de burra ou "usar o charme".</p>
<p>Atualmente estou na área de projetos e sinto que por ter conhecimento técnico sou mais respeitada para desempenhar essa função ( falando da relação homem x mulher). Mas trabalhando na área de desenvolvimento precisei sempre trabalhar quase que em dobro</p>
<p>Com o tempo se torna cansativo trabalhar na área de TI pela constante necessidade de mostrar sua competência para conseguir espaço e o trabalho ser pouco reconhecido. Por outro lado talvez falte ainda na mulher um pouco mais de auto estima para acreditar no seu potencial e aprender a fazer marketing pessoal.</p>
<p>Comecei trabalhando no Brasil e hoje trabalho no Reino Unido. Senti diferença nos ambientes de trabalho e no relacionamento com os colegas.</p>
<p>Como trabalho com suporte vejo preconceito da parte de clientes. Muitas vezes querem ser atendidos por homens, sendo que conheço muito mais do sistema do que eles.</p>
<p>Como você não mencionou trabalho na questão "Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação?", eu a respondi como sendo uma pergunta geral, isto é, preconceito de gênero em todos os âmbitos, não apenas no ambiente de trabalho.</p>
<p>Dependendo do contexto, penso que a competência profissional fala mais alto do que o gênero.</p>
<p>Escuto diariamente piadas preconceituosas pelo fato de ser mulher. O segredo pra sobreviver no mercado de trabalho, é não se importar com a opinião dos outros.</p>
<p>Eu acho uma grande besteira termos que levantar esse tipo de assunto nos dias de hoje, acho que essa diferença de sexo é bem ultrapassada, as empresas devem olhar pelo que a pessoa pode agregar, as suas qualidades tanto pessoais quanto profissionais, e é isso! esquecer essa questão de homem e mulher.</p>
<p>Geralmente, sou tratada bem melhor/mais educadamente pelos usuários/clientes que meus colegas homens. Meus colegas homens geralmente são os encarregados de carregar peso. Sinto que quem sofre preconceito são eles. Sempre tive um ótimo relacionamento profissional com colegas e chefes homens. Só tive problemas com chefe mulher. Por isso, acho ótimo trabalhar só com homens e espero que possa continuar assim.</p>
<p>Gostaria que minhas respostas não fossem divulgadas com meu nome, se precisar por favor publicar como anônima =]</p>
<p>Obrigada</p>
<p>Independente de sermos mulheres na tecnologia, o importante é buscarmos cada vez mais colocação no mercado de trabalho e mostrarmos nossa força e conhecimentos na área.</p>
<p>Infelizmente nem todas as mulheres estão prontas para TI, TI é necessário raciocínio lógico, algo que nem todas possuem, muitas vem para a área somente por causa do dinheiro. Nunca conheci uma programadora BOA mulher.</p>
<p>Já perdi oportunidade de emprego por ser mulher, e o restante da equipe ser homem, pois os mesmos "Não sabiam se comportar perante uma mulher" . Já sofri preconceito em feiras, quando ia explicar determinado produto na empresa em que trabalhei, pois o cliente mesmo me contou no final, que quando me viu, não "levou fé" no meu conhecimento. Já fui assediada em quase todos os empregos em que trabalhei.</p>
<p>Na última empresa onde trabalhei tínhamos planos de cargos e salários. Eu era Analista de Suporte Funcional I e os homens eram Assistentes de Suporte Funcional. Então o favorecimento era feito através da promoção por "meritocracia", mesmo que eles não tivessem metade do meu conhecimento, ou mesmo que ele não soubessem escrever corretamente em português. Essa foi a minha última experiência no Brasil.</p>
<p>No exterior vejo que é mais igualitário do que no Brasil. Pode ser que a pessoa tenha preconceito com mulher, mas no ambiente de trabalho passa a ter mais respeito.</p>

Penso que na nossa area essa diferenca nao existe, mas pessoas malas e preconceituosas sim, entao, cada caso e um caso.

Por tantos avanços tecnológicos, tantas mudanças, a busca para romper o preconceito, é triste ter que afirmar que ainda existe resistência na contratação feminina tanto no setor de TI, como em muitos outros. Bem como, a comparação salarial. Qual a análise do empregador? Mulher é mais sensível, mais suscetível a ficar doente que o homem? Mulher pode ficar grávida, e deixar um projeto inacabado, trazer mais despesas para a empresa. São tantas desculpas, sem coerência. Pois mulher responsável, tem tanta qualidade e competência, quanto qualquer homem responsável.

Realmente ainda existe esse preconceito de mulheres em empresas de informatica, mas aos poucos estamos mostrando que somos tão capazes quanto os homens.

Ruim: brincadeiras machistas, comentários desnecessários e preconceituosos.

Somos discriminadas como se tivéssemos menos capacidade, e quando mostramos que temos tanto ou mais que os colegas homens, também somos discriminadas como se deixássemos de ser mulher, é paradigmático.