

**INSTITUTO FEDERAL
SANTA CATARINA**

**CÂMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

GIULIA MORA MACHADO

**A QUESTÃO DE GÊNERO NA
ÁREA DE TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO: UM ESTUDO DE
CASO**

**Florianópolis - SC
2020**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor.

Machado, Giulia Mora

A QUESTÃO DE GÊNERO NA ÁREA DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
: um estudo de caso / Giulia Mora Machado ; orientação de
Mari Neia Valicheski Ferrari; coorientação de Beatrice
Maria Zanellato Fonseca Mayer. - Florianópolis,
SC, 2020.

72 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - Instituto Federal
de Santa Catarina, Câmpus Florianópolis. CST
em Gestão da Tecnologia da Informação. Departamento
Acadêmico de Saúde e Serviços.

Inclui Referências.

1. Gênero . 2. Mulher. 3. Ciência e Tecnologia.
4. Campo de Trabalho. 5. II. I. Neia Valicheski Ferrari,
Mari. II. Maria Zanellato Fonseca Mayer, Beatrice. III.
Instituto Federal de Santa Catarina. Departamento
Acadêmico de Saúde e Serviços. IV. Título.

**INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

GIULIA MORA MACHADO

**A QUESTÃO DE GÊNERO NA ÁREA DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO: UM
ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina como parte dos requisitos para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação.

Professora Orientadora:

Prof. Mari Neia Valicheski Ferrari, Ma.

Professora Coorientadora:

Prof. Beatrice Maria Zanellato Fonseca Mayer, Ma.

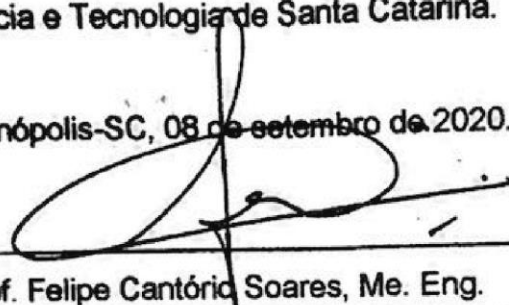
**FLORIANÓPOLIS - SC
SETEMBRO/2020**

A QUESTÃO DE GÊNERO NA ÁREA DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

GIULIA MORA MACHADO

Este trabalho foi julgado adequado para obtenção do Título de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação e aprovado na sua forma final pela banca examinadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

Florianópolis-SC, 08 de setembro de 2020.



Prof. Felipe Cantório Soares, Me. Eng.

Coordenador do CST em Gestão da Tecnologia da Informação

Banca Examinadora:



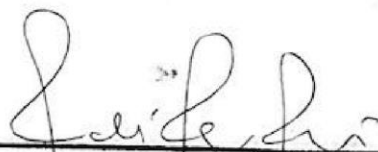
Prof. Mari Neia Valicheski Ferrari, Ma.

Orientadora

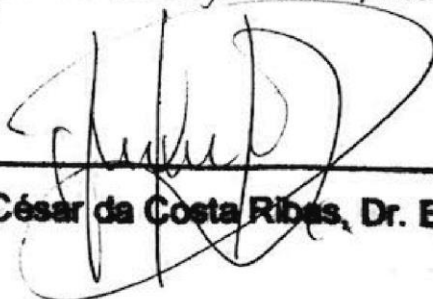


Prof. Beatrice Maria Zanellato Fonseca Mayer, Ma.

Coorientadora



Underlea Cabreira Corrêa, Dra.



Júlio César da Costa Ribes, Dr. Eng.

Dedico este trabalho aos meus pais, Ketrin e Jacman, pelo apoio e dedicação por todos estes anos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, Ketrin e Jacman, por todo amor, conselhos e compreensão e minhas irmãs, Sofia e Isabela, por todo o carinho.

Ao meu namorado, Matheus, por todo apoio nesta etapa final. E a todos meus amigos, amigas e familiares que sempre me incentivaram a permanecer na área.

Às minhas orientadoras, Ma. Prof. Mari Neia Valicheski Ferrari e Ma. Prof. Beatrice Maria Zanellato Fonseca Mayer, pelo apoio, auxílio e dedicação.

E por fim, a todas as mulheres inseridas na área de tecnologia que dedicaram um pouco do seu tempo para contribuir com esta pesquisa.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

Simone de Beauvoir, escritora.

RESUMO

Já é sabido da existência de uma baixa participação das mulheres no campo de trabalho de TI e, a literatura já aponta indicativos referente às causas dessa baixa participação decorrente a fatores socioculturais e a baixa aderência aos cursos da área de TI e que, conseqüentemente, geram um reflexo natural no campo de trabalho. Contudo, ainda são incipientes os estudos direcionados a compreender o porquê da permanência delas na área de TI apesar das dificuldades encontradas. Assim, este estudo, de abordagem qualitativa, conduzido por meio de 7 entrevistas semi-estruturadas com mulheres que atuam no campo profissional de TI e inovação teve como enfoque contribuir com a exploração acerca do tema. Desta forma, buscou-se compreender este contexto em Florianópolis por meio das causas de inserção, as barreiras impostas, além das motivações e iniciativas para a permanência das mulheres na área. Os resultados apontam que as mulheres inseridas em TI ainda sentem um ambiente hostil e predominantemente masculino, o que as conduz a entender a necessidade de aumentar a representatividade feminina, bem como, transformar este ambiente competitivo em mais acolhedor. Ainda, verifica-se que o apoio familiar e de amigos faz com que elas se sintam mais seguras em prosseguir atuando na área e, que o mesmo deve vir desde o início da carreira, já na fase de inserção no campo acadêmico. Como sugestão de trabalhos futuros, se vê a necessidade de estudar a temática de gênero dentro das empresas de TI e, o impacto das características femininas no desempenho das mesmas.

Palavras-chave: Gênero. Mulher. Ciência e Tecnologia. Campo de Trabalho. TI.

ABSTRACT

It is already known that there is a low participation of women in the field of IT work, and the literature already points out to indicatives of the causes of this low participation due to socio-cultural factors and low adherence to courses in the IT area and, consequently, generates a natural reflection in the field of work. However, studies aimed at understanding why they remain in the IT area are still incipient despite the difficulties encountered. Thus, this study, with a qualitative approach, conducted through 7 semi-structured interviews with women working in the professional field of IT and innovation, had as its focus to contribute to the exploration of the theme. Thus, we sought to understand this context in Florianópolis through the insertion causes, the barriers imposed, in addition to the motivations and initiatives for the permanence of women in the area. The results show that women inserted in IT still feel a hostile and predominantly male environment, which leads them to understand the need to increase female representation, as well as transform this competitive environment into a more welcoming one. Still, it appears that the support of family and friends makes them feel safer to continue working in the area and, that it must come from the beginning of their career, already in the phase of insertion in the academic field. As a suggestion for future works, there is a need to study the gender theme within IT companies and the impact of female characteristics on their performance.

Key-words: Gender. Woman. Science and Technology. Field of Work. IT

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Diagrama das Etapas da Pesquisa.34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil das Entrevistadas.....	35
Quadro 2 – Síntese da coleta da dados com base na categoria de análise.....	36
Quadro 3 – Síntese dos resultados obtidos a partir das categorias de análise: causa e barreiras.....	42
Quadro 4 – Síntese dos resultados obtidos a partir da categoria de análise: motivação.....	48
Quadro 5 – Síntese dos resultados obtidos a partir da categoria de análise: iniciativas.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACATE	Associação Catarinense de Tecnologia
CT&I	Ciência, Tecnologia e Inovação
C&T	Ciência e Tecnologia
ICE	Índice de Cidades Empreendedoras
ICTs	Institutos e Centros Tecnológicos
IDC	<i>International Data Corporation</i>
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PPC	Plano Pedagógico de Curso
SOFTEX	Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática)
TI	Tecnologia da Informação
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1. JUSTIFICATIVA	17
1.2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	20
1.3. OBJETIVOS.....	21
1.3.1. Objetivo Geral	22
1.3.2. Objetivo Específico	22
1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO	22
2. A QUESTÃO DE GÊNERO NA ÁREA DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	24
2.1. RELAÇÃO DE GÊNERO E FORMAÇÃO ACADÊMICA	24
2.2. RELAÇÃO DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.3. O MERCADO DE TECNOLOGIA E A MULHER	27
2.4. ECOSISTEMAS DE INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO FEMININO	29
2.5. MOVIMENTOS E INICIATIVAS QUE PROMOVEM A INSERÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS AMBIENTE DE TI	30
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	31
3.2. SELEÇÃO DOS CASOS DA PESQUISA.....	32
3.3. ETAPAS DA PESQUISA	33
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	35
4.1. FORMAÇÃO ACADÊMICA E MERCADO DE TRABALHO	38
4.2. PERMANÊNCIA NO SETOR TECNOLÓGICO.....	45
4.3. MOVIMENTOS, INICIATIVAS E AÇÕES PROMOVEM A INSERÇÃO E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA ÁREA DE TI	52
4.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	55
4.4.1. Causa da baixa participação de mulheres em TI	55
4.4.2. Barreiras para a inserção de mulheres em TI.....	56
4.4.3. Motivações das mulheres para manter-se em TI.....	57
4.4.4. Iniciativas que promovem a inserção de mulheres em TI.....	58
5. CONCLUSÕES	61
5.1. EM RELAÇÃO AO OBJETIVO GERAL.....	61
5.2. EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	63
5.3. TRABALHOS FUTUROS	65

REFERÊNCIAS.....66

APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS71

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO72

1. INTRODUÇÃO

Em um mundo crescentemente globalizado, as transformações ocorridas nos campos político, social e econômico causam grandes transformações no ambiente de negócios e, conseqüentemente, no mercado de trabalho em que estão inseridas (GOMES, 2005). Neste contexto de mudanças, surgem novas problemáticas sociais, como a inserção de gênero e a diversidade no campo de trabalho.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu como uma demanda e, necessidade, das duas grandes guerras mundiais pela escassez de mão de obra masculina que estava alocada nas forças militares. Apesar desta inserção, ainda há questões de igualdade de gênero que não evoluíram ao ponto de garantir as mesmas oportunidades profissionais entre homens e mulheres.

Ainda assim, a participação feminina tem sido gradativamente maior a cada ano, relacionando-se a “[...] uma mudança social de grandes proporções, pois envolve transformações na expectativa de vida pessoal, nas relações familiares, nas demandas por serviços públicos” (GOMES, 2005, p.2).

Verifica-se que a inserção e a participação das mulheres como força de trabalho vem crescendo de forma expressiva. Contudo, áreas como a de C&T (Ciência e Tecnologia) ainda contam com uma baixa presença do gênero feminino devido a barreiras próprias do campo de trabalho que dificultam a sua presença, como também os obstáculos no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação do gênero numa área predominante masculina.

O setor de tecnologia, nos últimos anos, tem adquirido proporções cada vez maiores e, por conta disto, se faz necessário colaboradores capacitados e qualificados para atender a demanda de profissionais que o setor necessita. A participação feminina na área, apesar de ainda ser considerada baixa, está em constante crescimento, pois esta participação na área de TI (Tecnologia da Informação) praticamente dobrou no período de 2007 a 2017 transformando a configuração das organizações de base tecnológica por meio da diversidade de suas equipes (SOFTEX, 2019).

O estudo realizado pelo Observatório ACATE (2018) aponta que dentre os colaboradores presentes nas empresas do ramo tecnológico da Grande Florianópolis

- compreendida por vinte e dois municípios, entre eles Florianópolis, detém uma boa parcela da concentração de empresas no ramo da tecnologia - apenas 39,6% são mulheres. Esse dado nos demonstra a baixa participação de mulheres no campo de trabalho de tecnologia na região.

Indo além do campo trabalho, observa-se que a baixa aderência de mulheres no âmbito tecnológico não se reflete apenas no campo profissional, mas que este, é uma consequência da baixa inserção de mulheres nos cursos voltados à área tecnológica. Os cursos relacionados à área C&T possuem, em sua maioria, turmas nas quais o gênero masculino é predominante, ocasionando um afastamento natural das mulheres da área.

Um dos maiores centros tecnológicos de inovação abrangendo diversas empresas de cunho tecnológico e inovador, presente no norte da Ilha do estado de Santa Catarina, o Sapiens Parque, tem sido considerado o “Vale do Silício da América do Sul”, a partir de uma reportagem da BBC, divulgada pelo jornal Estadão (FADEL, 2010). Em especial pela estrutura do ecossistema local, composta por distintos atores que operam em cooperação, compreendido por incubadoras, parques tecnológicos, universidades, centros de pesquisa e inovação, associações, aceleradoras de negócios, e as empresas de base tecnológica, que incentivam a participação na área.

Neste contexto, o presente trabalho apresenta a questão de gênero no campo profissional dentro da área de tecnologia, com o intuito de compreender a baixa participação das mulheres no mesmo, por meio as causas de inserção, as barreiras impostas e as motivações das mulheres já inseridas em permanecerem na tecnologia mesmo mediante os desafios.

1.1. JUSTIFICATIVA

A relevância do tema de estudo - a participação de mulheres no campo de trabalho de TI do ecossistema de inovação de Florianópolis - centra-se numa problemática global, a igualdade de gênero. Tal problemática é expressa em dois dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) da ONU (Organização das Nações Unidas). Dentre os ODS da ONU, que contempla os Objetivos do Milênio elaborados nos anos 2000, aponta-se o Objetivo 5 como o de maior aderência à temática desta

pesquisa, o qual visa a igualdade de gênero. Ainda, objetiva garantir que meninas e mulheres tenham o direito de estudar e de trabalhar, em condições mais igualitárias, garantindo assim o desenvolvimento econômico dos Estados. Destaca-se ainda as submetas a serem alcançadas e que reforçam a relevância deste trabalho em questão:

- a. “**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 [...]” (IPEA, 2019) e;
- b. “**5.b** Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres” (IPEA, 2019).

Em consonância ao presente estudo, que aborda a discussão de gênero no campo de trabalho de TI de Florianópolis, constata-se o alinhamento também com o ODS 9 que objetiva o investimento em inovações e pesquisas científicas garantindo acesso igualitário à informação e ao conhecimento. Incorporado a este objetivo, podemos referenciar o tópico 9.5 como de relevância:

9.5 Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, inclusive, até 2030, incentivando a inovação e aumentando substancialmente o número de trabalhadores de pesquisa e desenvolvimento por milhão de pessoas e os gastos público e privado em pesquisa e desenvolvimento. [...] (IPEA, 2019);

Alinhando ao ODS 9 temos também o tópico 9.c que tem como intuito proporcionar o aumento do acesso as TICs [Tecnologias da Informação e Comunicação] e oferecer serviços de internet em condições mais acessíveis para países menos desenvolvidos até o ano de 2020 (IPEA, 2019).

Observa-se assim, que a temática proposta para este trabalho de conclusão de curso alinha-se a uma problemática de contexto global, mas que também está refletida no âmbito local, ou seja, no campo profissional de TI da região de Florianópolis.

Segundo o Observatório ACATE (2018), a região da Grande Florianópolis corresponde a 32,1% das empresas de TI do estado, totalizando 3.974 empresas no

setor, com um faturamento anual de 6,64 bilhões de reais. Estes dados demonstram o potencial que a Grande Florianópolis possui como polo tecnológico, e conseqüentemente como um importante mercado de trabalho. O mesmo relatório aponta que apenas o polo tecnológico da capital, Florianópolis, nos últimos dois anos, teve crescimento de mais de 10,9%, com um faturamento médio de 1,8 milhões de reais.

Percebe-se na região de Florianópolis o desenvolvimento, a disseminação e a aplicação de novas tecnologias com a criação e permanências de empresas no polo tecnológico. Para que haja esse ecossistemas de tecnologia e inovação se faz necessário uma estreita relação entre as empresas de base tecnológica e os *habitats* de inovação com as entidades educacionais da região.

Complementarmente, a UNESCO (2018) aponta a dificuldade em se conceber esforços na geração e implementação de políticas voltadas às mulheres em C&T que visam fornecer situação equitativa de trabalho. Tal dificuldade decorre em parte pela falta de dados oficiais sobre Ciência, Tecnologia e Gênero. O que demonstra que embora haja objetivos globais que foquem na igualdade de gênero, o desdobramento destes em políticas, programas e ações ainda é de difícil execução, bem como, a iminência da necessidade de dados e de estudos que relacionam a C&T e gênero.

Em virtude do IFSC (Instituto Federal de Santa Catarina) ser um dos atores presentes no ecossistema da região de Florianópolis como formador e conseqüentemente provedor de profissionais da área de TI, vê-se a importância que a instituição tem em disponibilizar profissionais capacitados e qualificados para o mercado de trabalho nas empresas e incubadoras da área de tecnologia da região.

Segundo o Anuário Estatístico 2019 do IFSC, disponibilizado pela Plataforma Nilo Peçanha (2018), o número total de ingressantes nos três cursos oferecidos pelo câmpus de Florianópolis na área de tecnologia, apenas 30,75% são mulheres. Analisando mais a fundo, percebe-se que dos cento e vinte e três alunos matriculados no curso tecnológico de Gestão da Tecnologia da Informação, apenas 27 são do sexo feminino, ou seja, 21,95% dos alunos são mulheres.

Compreender as causas que geram esta baixa demanda de mulheres nos cursos de tecnologia do IFSC, em especial o curso Tecnólogo de Gestão da Tecnologia da Informação, contribuirá para uma base de entendimento e possíveis

propostas no que tange o aumento de ingresso desse gênero e o combate à evasão escolar de mulheres. Segundo o PPC (Plano Pedagógico de Curso) do curso em questão, percebe-se a importância do presente trabalho no que tange aos seguintes objetivos específicos:

- a. “A formação de recursos humanos para o gerenciamento das tecnologias da informação, com vistas a atender as necessidades da sociedade” (IFSC, Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, 2015, p. 18);
- b. “Contribuir para a democratização do acesso à informação de qualidade através da formação de profissionais éticos, críticos, autônomos e atualizados para atuar na área” (IFSC, Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, 2015, p. 18).

A temática de gênero tem sido amplamente discutida em grupos de mulheres que ocupam o espaço da área de tecnologia em Florianópolis, em grande parte, pela dificuldade de inserção no ambiente profissional e os desafios a serem superados. Os autores Probst e Ramos (2003) discorrem sobre a importância das mulheres estarem inseridas neste contexto, visto que as mesmas permitem contribuições para as equipes por meio da diversidade, além de sua importância estratégica, por exemplo, no tange os processos das organizações.

Por fim, este trabalho também se mostra relevante visto que a pesquisadora está inserida no ecossistema de tecnologia da região e, percebe a relevância de compreender a baixa participação de mulheres na área e buscar alternativas para uma maior inserção feminina tanto no âmbito profissional. Entende-se que a inclusão e participação de mulheres no campo tecnológico proporciona uma maior diversidade dentro das equipes e, conseqüentemente, um maior desenvolvimento econômico para o setor em questão.

1.2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Nas últimas décadas o campo de tecnologia e informação tem se expandido de forma significativa, segundo a IDC Brasil (2019), apenas no ano de 2019 tinha-se uma

estimativa de que o mercado nacional de TI crescerá 6,8%. Por conta disso, há um aumento no que tange a demanda por profissionais capacitados e especializados, em virtude de se constituir num recurso indispensável para o desenvolvimento e crescimento das empresas de base tecnológica.

A capital do estado de Santa Catarina, Florianópolis, tem se consolidado e se destacado em âmbito nacional como um polo tecnológico, o qual demanda constantemente mão de obra especializada nas áreas relacionadas à tecnologia e inovação. Apesar da crescente demanda de mão de obra qualificada na região, percebe-se que esta baixa presença de mulheres no campo de trabalho de TI ocorre não somente no polo tecnológico de Florianópolis. Sousa e Melo (2009), Nunes (2016) e Softex (2019) apontam que este fenômeno é presente no contexto nacional e, também, em âmbito mundial como mencionado por Soares (2001).

Essa problemática de gênero, tanto no campo empírico, quanto no campo científico, tem sido um dos temas de discussão da atualidade. Entretanto estudos relacionados à questão de gênero especificamente na área de TI ainda precisam ser explorados, principalmente em âmbito nacional.

A crescente discussão sobre as relações de gênero, motivam o questionamento da existência de poucas mulheres nas áreas de Ciências, Exatas e Tecnologias, contrariamente ao que ocorre nas áreas de Humanas e da Saúde. Soares (2001) estudou as causas da baixa presença das mulheres no campo do trabalho de Ciência e Tecnologia, e identificou três principais causas, a questão biológica, que foi refutada; os aspectos socioculturais – direcionamento das pessoas para áreas de conhecimento consideradas masculinas ou femininas-; e as dificuldades presentes na carreira das mulheres, como a dupla jornada. Questiona-se assim: **“Que aspectos contribuem para a baixa participação das mulheres no campo de trabalho da área de tecnologia e inovação?”**

1.3. OBJETIVOS

Para o desenvolvimento deste trabalho e compreensão da temática de gênero no campo de TI foram definidos os seguintes objetivos:

1.3.1. Objetivo Geral

Identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TI em Florianópolis.

1.3.2. Objetivo Específico

- Identificar os atores envolvidos no ecossistema de tecnologia e inovação da cidade de Florianópolis;
- Explorar as causas que dificultam a participação feminina no ambiente acadêmico e organizacional de TI, e suas relações;
- Analisar os movimentos, programas e ações que promovem a inserção, participação e motivação do gênero feminino na área de TI.

1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, que, em conjunto, apresentam e discorrem sobre a temática de gênero no âmbito acadêmico e profissional da área de tecnologia e informação.

No presente capítulo estão presentes os tópicos que introduzem o tema, como forma de contextualização. Também estão presentes a justificativa e problemática do mesmo, além dos objetivos que ele visa alcançar no decorrer do estudo.

O capítulo dois, apresenta a revisão da literatura sobre a questão de gênero no campo acadêmico e profissional, com o aprofundamento da temática no campo profissional da área de C&T. Com o intuito de complementar os tópicos citados anteriormente, são apresentados os ecossistemas de inovação e os movimentos e iniciativas que promovem a aderência do gênero feminino na área de tecnologia e inovação.

O terceiro capítulo traz a metodologia utilizada neste trabalho de conclusão de curso, apresentando: a caracterização da pesquisa e a seleção dos casos que foram

selecionados, além das etapas que foram percorridas a fim de compreender em maior âmbito a temática em questão.

Na sequência, temos a análise das entrevistas coletadas a fim de compreender quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TI em Florianópolis por intermédio das vivências das mulheres já inseridas na área.

No quinto e último capítulo, são apresentadas as considerações finais da autora em relação ao objeto de estudo, bem como possíveis trabalhos futuros acerca da questão de gênero na área de TI.

2. A QUESTÃO DE GÊNERO NA ÁREA DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

A questão de gênero, nas diversas áreas da sociedade, tem estado presente não apenas nas discussões acadêmicas, como também nas relacionadas com a sociedade num contexto geral, mesmo que ainda de forma branda. Pode-se conceituar gênero “como referente das relações sociais entre os sexos, é constituído nas interações em práticas discursivas e permite situar as dimensões femininas e masculinas nas estruturas de poder” (FREITAS, 2011, p. 15). Segundo a autora, o conceito de gênero pode ser considerado algo relativamente recente e que teve como intuito compreender como são feitas as relações da sociedade e a inclusão e participação da mulher na mesma.

A baixa participação feminina nas áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), em especial, no campo tecnológico vem sendo, de forma gradativa, discutida tanto no âmbito acadêmico como no profissional. Por isso, “garantir que meninas e mulheres tenham acesso igualitário à educação em STEM e, em última instância, a carreiras de STEM, é um imperativo de acordo com as perspectivas de direitos humanos, científico e desenvolvimentista” (UNESCO, 2018, p. 16).

O presente estudo busca compreender a participação feminina no contexto do campo de trabalho na área de TI, pois segundo Silva, Braga e Oliveira (2018) tem se estudo e discutida a temática de disparidade entre os gêneros na área não apenas no ambiente acadêmico como também profissional de forma a entender melhor ela.

Este capítulo está dividido em cinco tópicos, nos quais são abordadas as questões de gênero com a formação acadêmica e a profissional e sua relação com o setor tecnológico, além da participação feminina no ecossistema de inovação e empreendedorismo e, por fim, os movimentos e iniciativas que promovem a inserção e participação das mulheres nesse meio.

2.1. RELAÇÃO DE GÊNERO E FORMAÇÃO ACADÊMICA

Soares (2001) aponta duas propostas para se explicar a baixa participação feminina nas áreas de C&T no âmbito acadêmico. A primeira seria a questão biológica,

já refutada pela comunidade científica; a segunda voltada para os aspectos socioculturais da comunidade a qual estão inseridas no qual ocasiona as próprias dificuldades presentes na carreira das mulheres. Sobre o segundo aspecto, é evidenciado pelas autoras Rosa e Quirino (2016, p. 52) “que existem comportamentos culturalmente enraizados que prejudicam as mulheres no âmbito acadêmico.”

Soares (2001) também aponta outro aspecto que resulta na pequena parcela de mulheres em C&T nas instituições de ensino: a inadequação das estruturas organizacionais em incentivarem e manterem este gênero nos cursos da área. Em consonância, Liberato e Andrade (2018) complementam sobre o fato de que a mulher não ser incentivada, por falta de conhecimento, enquanto estudante de nível médio, a atuar no campo da Ciência. A baixa participação do gênero no campo de C&T engloba tanto a questão sociocultural da sociedade, quanto a questão de políticas para inserir e acolher o gênero na área.

Rosa e Quirino (2016) discorrem que, apesar da participação feminina no âmbito acadêmico ter aumentado com a produção e divulgação científica e tecnológica, ainda há poucos estudos que possuem como finalidade estimular mudanças na sociedade a partir desta análise. Acrescenta-se ainda que o campo de estudo no âmbito nacional ainda é falho, criando um agravante para se compreender melhor a temática em questão, a maioria dos estudos concentra-se em mercados desenvolvidos como os da Europa e dos Estados Unidos (SOARES, 2001).

Rosa e Quirino (2016) também evidenciam a relevância da participação das mulheres em conjunto com os homens - de forma igualitária - na produção de pesquisas científicas e tecnológicas com o intuito de garantir um desenvolvimento econômico e social no país. Para que haja essa igualdade é necessário elaborar políticas que visem o reconhecimento maior destas mulheres já inseridas na área e, estimular as demais a ingressarem e se manterem na mesma.

Sob o aspecto socioeconômico, a baixa proporção de mulheres em áreas científicas significa o desperdício de recursos humanos altamente qualificados que podem contribuir com soluções cientificamente criativas bem como diferentes pontos-de-vista. (SOARES, 2011, p. 283)

Melo, Lastres e Marques (2012) pontuam a falta de estudos no que diz respeito aos indicadores que distinguem o gênero no contexto acadêmico. Percebe-se que há uma falta de informações oficiais fornecidas pelos órgãos competentes em especificar produções e pesquisas científicas, pedidos de patentes e, a própria matrícula em mestrados e doutorados.

Essa lacuna mostra que apesar de existirem mulheres participando dessas esferas, elas não aparecem, resultando na falta de informação da sociedade em conhecer o trabalho das mesmas e, em consequência, a falta de incentivo das mulheres na área. “Quanto à participação feminina na produção do conhecimento, o primeiro ponto a ser ressaltado é a ausência de preocupação dos órgãos oficiais que coordenam o sistema de CT&I [Ciência, Tecnologia e Inovação] no Brasil em desvelar a presença feminina neste sistema” (MELO, LASTRES, MARQUES, 2012, p.26)

2.2. RELAÇÃO DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

A maior inserção feminina no mercado de trabalho deu-se a partir das Grandes Guerras Mundiais, quando os postos de trabalho, antes ocupados por homens, tiveram que se manter por meio da ocupação feminina para que houvesse alguma sustentação econômica nos países. Carreira, Ajamil e Moreira (2001, apud Gomes 2005) discorrem que apesar das mulheres estarem inseridas no mercado, elas ainda enfrentam barreiras para se manterem nas organizações, dentre os aspectos citados estão: salários menores, dupla jornada de trabalho, deficiência nas políticas sociais, menor probabilidade de capacitação e, falta de voz em tomadas de decisões

Segundo Frabasile (2018), no ano de 2017, as mulheres recebiam cerca de 14,9% a menos que os homens exercendo a mesma função e, quanto mais elevado o cargo dentro da organização, maior a tendência da elevação dessa disparidade, revelando uma desvalorização profissional da mulher. Conforme apontam Probst e Ramos (2003, p. 7) “o grande desafio para as mulheres dessa geração, é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres.”

Apesar das barreiras impostas, como a questão salarial, os autores supracitados apontam sobre a importância dessa inserção feminina no mercado de

trabalho, visto que a atuação das mesmas promovem uma melhor cooperação e capacidade de trabalho em equipe dentro da organização.

A questão do empoderamento e emancipação da mulher é um fator determinante para o protagonismo da mesma, não só no âmbito profissional como pessoal. O mercado de trabalho está em busca de profissionais qualificados e capacitados para agregar valor em suas equipes. Observa-se portanto, que “há evidências de que o trabalho feminino vem se profissionalizando, diversificando e ocupando progressivamente mais espaço e maior importância no mercado de trabalho” (SOUSA E MELO, 2009, p. 8).

2.3. O MERCADO DE TECNOLOGIA E A MULHER

O mercado tecnológico aparenta ser promissor em virtude de possuir uma nova cultura organizacional, diferentemente de outros campos de C&T. “No que se refere à ocupação das mulheres na área de informática, constata-se que a TI demonstra ser um setor de atividade em que a participação feminina avança com um pouco mais de liberdade” (SOUSA e MELO, 2009, p. 3). Todavia, apesar das mulheres estarem, aos poucos, integrando as equipes das empresas de base tecnológica percebe-se o direcionamento das mulheres para as áreas mais voltadas para a administração e de apoio, distanciando-as da área técnica.

Conforme pontua Santos (2010) a Ciência se fortaleceu ao passar dos anos como uma área majoritariamente masculina, contudo isto não quer dizer que as mulheres não tenham contribuído como participantes no desenvolvimento de conhecimento. Apesar de “invisíveis”, as mulheres tiveram importantes participações na área técnica, como, por exemplo, o desenvolvimento do primeiro programa de computador pela Ada Byron, conhecida como Lady Lovelace conforme pontua Toole (1998), até o desenvolvimento dos próprios computadores na década de 1940, de acordo com Gurer (2002; apud Silva, Oliveira e Silva, 2019).

Nunes (2016) complementa que num primeiro momento o mercado de TI parecia se distinguir das áreas mais tradicionais por ter uma maior representação do gênero e não uma subordinação social. Observa-se que o gênero feminino esteve

participante nas etapas iniciais do desenvolvimento do campo tecnológico, tanto na parte de hardware, como na parte lógica, os softwares computacionais.

O autor supracitado também entende que essas mulheres estavam inseridas na área de tecnologia por desempenharem funções voltadas para escritório e secretaria, visto que os computadores, por muito tempo, eram utilizados apenas para se fazer contas. A função exercida por elas era apenas fornecer os dados de entrada para as máquinas, sem precisar de um raciocínio lógico apurado, sendo assim funções adequadas para mulheres (NUNES, 2006).

Contudo, a partir da década de 1970, com o avanço da microinformática houve uma mudança no que tangia o paradigma da produção de tecnologia, funções voltadas para o *hardcore* como desenvolvimento de softwares, design, codificação e análise de requisitos começaram a ficar mais frequentes no dia a dia no mercado tecnológico. E, apesar dessas funções exigirem maior conhecimento e as mulheres terem acesso aos cursos necessários para atingirem tais qualificações, ainda há uma distribuição desigual em relação às ocupações de TI no que se refere ao gênero.

A participação das mulheres no campo de trabalho ainda permanece em menor escala do que a dos homens, entretanto, é importante salientar a importância de uma maior participação do gênero. Soares (2001) aponta que, em especial nas áreas de C&T, esta participação provocam transformações no âmbito social e econômico e, em consequência gera um impacto positivo para a sociedade.

No âmbito nacional, Gallindo, Archipavas e Sieber (2019) por meio do Relatório de Inteligência e Informação BRI2-2019-010 v81 apresentam que o setor de TIC possuía em 2018 mais de 845 mil empregos, dos quais apenas 33% eram mulheres. Destas, 65,1% ocupam áreas administrativas ou de apoio e apenas 23,9% funções técnicas.

Segundo um estudo feito pela Softex (2019) a baixa participação das mulheres nos cargos de chefia e direção pode ser um explicativo do aumento da brecha salarial entre os gêneros exercendo a mesma função, que em 2017 beirava aos 11,05% de diferença.

Com o avanço da tecnologia nos últimos trinta anos se fez necessário encontrar pessoas especializadas para ocupar a demanda presente no campo de trabalho na área de C&T. Percebe-se que “aos poucos alguns valores femininos começam a ser

absorvidos pelas companhias, como a importância do relacionamento interpessoal e da cooperação no lugar da competição, e o uso de motivação e persuasão em vez de ordem e controle” (GOMES, 2005, p.8).

É difícil esperar uma demanda de mulheres na ponta, ou seja, no campo de trabalho, se elas não chegam nem dentro das instituições de ensino superior. Percebe-se a partir disso um problema não só na questão de mercado mas também na formação acadêmica. Compreende-se que um dos principais pontos para se entender a baixa presença do gênero no mercado, é também entender o porquê delas não escolhem seguir carreira na área de C&T.

2.4. ECOSSISTEMAS DE INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO FEMININO

Um ecossistema de inovação é um ambiente complexo, desenvolvido a partir de seus atores e suas relações. “A inovação assumiu um papel fundamental em todas as economias do mundo, sendo considerada essencial para o crescimento e desenvolvimento das empresas e nações” (LAIN et al., 2017, p. 148). Percebe-se a importância de se compreender os atores envolvidos no ecossistema de inovação, permitindo identificar a importância da relação entre inovação e o desenvolvimento econômico-social do contexto de uma determinada região.

Pode-se utilizar o modelo elaborado por Etzkowitz e Zhou (2017) para definir o modelo empregado nos ecossistemas de inovação, os autores definiram “a Hélice Tríplice como um modelo de inovação em que a universidade, a indústria e o governo, como esferas institucionais primárias, interagem para promover o desenvolvimento por meio da inovação e do empreendedorismo” (ETZKOWITZ e ZHOU, 2017, p. 24-25).

O Observatório ACATE (2018) demonstra que a região da Grande Florianópolis, possui o dobro da densidade de empreendedores do que o estado de Santa Catarina, com 464 empreendedores a cada 100 mil/habitantes. Entretanto, desses empreendedores apenas 25,6% são mulheres. Percebe-se assim, uma ausência no que tange o protagonismo feminino no âmbito de empreendedorismo e inovação das organizações da região como um todo.

Segundo o Índice de Cidades Empreendedoras (ICE), publicado pela Endeavor Brasil (2007), Florianópolis foi eleita a segunda cidade mais empreendedora do país. E a primeira colocada no que tange o capital humano. O empreendedorismo pode ser considerado como “uma consequência das mudanças econômicas e tecnológicas, tornando-se uma grande alavanca para o crescimento, eliminando barreiras comerciais e culturais” (VOIGT e PROUST, 2013, p.99).

Percebe-se que o gênero feminino possui uma grande capacidade de liderança e, conseqüentemente, apresenta um comportamento gerencial que é de grande importância no ambiente de empreendedorismo e inovação. Segundo Voigt e Prust (2013, p. 102):

As mulheres empreendedoras têm a tendência de ir muito mais além do que a simples execução do trabalho. Apresentam um envolvimento muito maior com as pessoas do seu grupo, obtendo a satisfação de necessidades do grupo que as rodeiam.

2.5. MOVIMENTOS E INICIATIVAS QUE PROMOVEM A INSERÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS AMBIENTE DE TI

A baixa aderência de mulheres no campo de trabalho de tecnologia, pode ser considerada um reflexo da baixa participação do gênero nos cursos técnicos e superiores da área de C&T. Observa-se que este não é apenas um fenômeno nacional, mas que se reflete mundialmente, em diversos países. “Por isso, as iniciativas para engajar meninas a seguirem essas carreiras devem ser promovidas pela sociedade em geral e escolas desde o ensino básico até o nível superior” (SASS et al., 2018, p.660).

Silva, Oliveira e Silva (2019) pontuam que o desconhecimento de modelos femininos na área de ciência tem promovido o pensamento de que mulheres não possuem as habilidades necessárias para o campo científico e tecnológico e, conseqüentemente, produzem uma escassez do gênero no campo. Os autores supracitados também apontam que apesar da disparidade entre os gêneros, cada vez mais se tem buscado a criação de iniciativas e ações que promovem o incentivo de mulheres na área de tecnologia.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo descreve a metodologia utilizada para a caracterização do presente estudo, bem como os procedimentos que foram utilizados nas etapas de coleta e análise dos dados. Para melhor compreensão, o capítulo está organizado em três tópicos: primeiramente tem-se a caracterização da pesquisa, seguido da seleção de casos e, por fim, as etapas desenvolvidas no decorrer da pesquisa.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa aplicada de abordagem qualitativa pois utiliza o enfoque indutivo na análise dos dados e prioriza os significados atribuídos pelas pessoas (ALMEIDA, 2014). Também é definida como qualitativa pelo fato de que a pesquisadora esteve em contato direto com o ambiente de estudo e a análise foi realizada sem qualquer tipo de manipulação intencional dos dados coletados, como pontuam Lüdke e André (2007).

Ainda, pode-se entender a pesquisa qualitativa diferenciando-a da quantitativa. Conforme Lüdke e André (2007), o estudo é qualitativo quando se busca entender os fatos por meio de acontecimentos descritos nas entrevistas. A pesquisa qualitativa, pelo contrário, atenta-se às relações existentes entre as variáveis. Neste sentido, o presente estudo busca identificar os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam na área de TI na região de Florianópolis.

Este estudo também possui caráter exploratório e descritivo. É exploratório pois, conforme caracteriza Gil (2010) tem como finalidade se familiarizar com o objeto de estudo, ou seja, se busca entender com maior clareza as causas, dificuldades e motivações das mulheres inseridas no ambiente de tecnologia e inovação. Conforme o autor supracitado, o presente estudo pode ser classificado como descritivo uma vez que visa identificar, analisar e discorrer sobre as relações encontradas e que apresentam características em comum, identificadas por meio de uma técnica, que neste caso é a entrevista.

Classifica-se também como um estudo de caso, pois “permite compreender com profundidade a realidade de uma organização, grupo ou indivíduo” (ALMEIDA,

2014, p. 29) por meio de um ou mais objetos selecionados conforme assinala Gil (2010). O autor supracitado complementa que o estudo de caso é um dos procedimentos mais convenientes quando não há uma linha clara de divisão entre o fenômeno e o contexto estudado.

Neste trabalho foi delineado um estudo de caso múltiplo, que segundo Gil (2010) possibilita um entendimento de diferentes contextos a fim de garantir uma pesquisa de maior qualidade em contrapartida de um caso único. Para este estudo foram analisados, por intermédio de entrevistas, as mulheres já inseridas no ecossistema de TI, pertencentes ao campo profissional na região de Florianópolis, bem como, os atores envolvidos em movimentos em prol da inserção de gênero no campo de trabalho.

Como técnica de coleta de dados optou-se pela entrevista semiestruturada, que se difere da estruturada pois “[...] é guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso” (GIL, 2010, p. 117). As mesmas foram realizadas por meio de questões abertas a fim de garantir maior volume de dados a serem estudados e observados.

Em virtude de se tratar de uma pesquisa de caráter qualitativo, o tratamento dos dados coletados foi realizado por intermédio da análise de conteúdo, que segundo Almeida (2014) busca o entendimento sobre o assunto, por meio de procedimentos que fornecem indicadores que resultam em interpretações a fim de garantir uma maior compreensão sobre o tema de estudo. Complementando ao que foi discorrido pelo autor, Gil (2010) aponta que uma das formas de se analisar consiste em comparar os dados obtidos por cada objeto de estudo e verificar a congruência entre eles e, neste caso, o próprio referencial teórico.

3.2. SELEÇÃO DOS CASOS DA PESQUISA

A pesquisa delimitou-se na região de Florianópolis por se tratar de um ecossistema de grande relevância para a economia local, que engloba as instituições de ensino, centros tecnológicos e empresas da área de tecnologia. Outro aspecto relevante para delimitação da pesquisa é o fato da pesquisadora estar inserida

no campo acadêmico, como estudante de nível superior, e ter tido experiência no campo de trabalho dentro de uma empresa de tecnologia.

Visto que o intuito da pesquisa é compreender que aspectos contribuem para a baixa participação das mulheres na área de TI e inovação, o estudo contemplou as mulheres que já estão inseridas nesse contexto do campo de trabalho na região de Florianópolis. Por se tratar de uma pesquisa com recorte qualitativo, o presente estudo não permite generalizações, tornando-se necessário outros estudos que englobam a temática de gênero.

A quantidade de entrevistas realizadas utilizou o critério de saturação. Observa-se que a coleta de dados apresenta-se saturada quando “o acréscimo de dados e informações em uma pesquisa não altera a compreensão do fenômeno estudado” (THIRY-CHERQUES, 2009, p. 20). O critério de saturação pode ser utilizado nos estudos qualitativos, com a realização de entrevistas semiestruturadas, como as utilizadas nesta pesquisa, que permite uma maior compreensão e análise dos dados.

3.3. ETAPAS DA PESQUISA

Considerando o caráter exploratório da pesquisa, a primeira parte do estudo foi realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica, que segundo Almeida (2014) tem como intuito encontrar relações entre os conceitos e ideias conectando os temas. Para esta pesquisa foi recorrido o uso de material impresso e digital presente em livros, relatórios e artigos científicos.

Conforme descrito nos tópicos anteriores, o procedimento utilizado para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada com questões abertas, permitindo um maior entendimento do fenômeno a ser estudado. O roteiro utilizado na elaboração da mesma se encontra no apêndice A deste documento. Yin (2001) entende que a coleta de dados no formato de entrevistas é conduzida de uma forma que permite uma maior abrangência sobre determinado contexto devido à espontaneidade nas respostas dos entrevistados, de modo que novos conceitos emergem do campo.

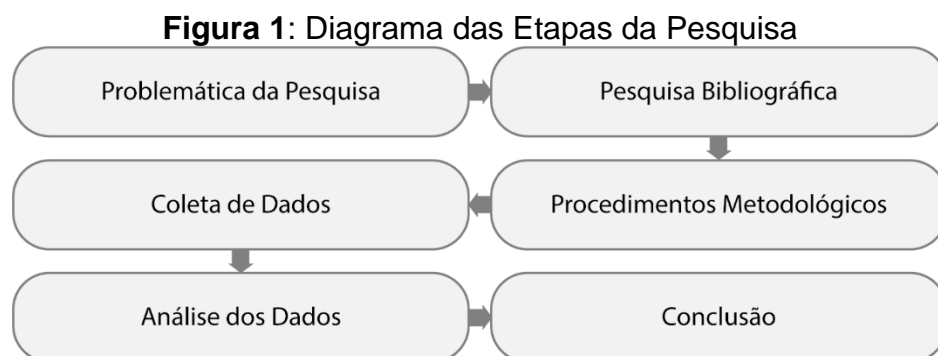
Eisenhardt (1989 apud GIL, 2010) pontua que não se tem um número ideal exato de dados a serem verificados, mas que em média utiliza-se entre quatro e dez

casos a fim de garantir uma consistência na análise de forma que não fique tão branda ou tão complexa. Partindo deste pressuposto, foram realizadas no total sete entrevistas com mulheres tanto no ambiente profissional, sendo que duas eram da área do setor de desenvolvimento e também estavam inseridas no curso de graduação, uma exercia a função de gestora de desenvolvimento, uma estava no mestrado e exercia função de pesquisadora, uma era educadora social, uma estava na área de *customer success* e por fim, uma que trabalhava na área de *quality assurance*.

A análise foi realizada por intermédio do método *posteriori*, pois se utiliza o critério de saturação dos dados a fim de limitar o número de casos estudados, ou seja, se busca por meio dos dados coletados e da sua análise e interpretação classificá-los posteriormente. Eisenhardt (1989 apud GIL, 2010) discorre que há uma saturação dos dados quando o acréscimo de informações coletadas não altera o resultado final.

A pesquisa também buscou explorar os movimentos que promovem a inclusão do gênero feminino no campo tecnológico, utilizando para tanto a técnica de snowball, que, “é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência” (VINUTO, 2014, p. 203).

O resultado das entrevistas buscou compreender e explicar com maior clareza os movimentos existentes na região de Florianópolis, considerando categorias de análise prévia, as seguintes: causas, barreiras, motivações e movimentos. As etapas da pesquisa foram guiadas ao decorrer da mesma conforme apresentado no diagrama na Figura 1.



Fonte: Elaborado pela autora

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo estão presentes os resultados obtidos a partir das análises das entrevistas realizadas com as mulheres presentes no campo profissional de TI da região de Florianópolis. O quadro 1 ilustra o perfil das entrevistadas, contudo por se tratar de uma entrevista com caráter confidencial, nenhuma informação acerca das participantes foi divulgada na pesquisa.

Quadro 1: Perfil das Entrevistadas

Entrevistada	Data	Duração	Perfil	Campo
Entrevistada I	13/09/2019	52:27:00	Profissional	<i>Customer Success</i>
Entrevistada II	18/09/2019	20:49:00	Profissional	Educadora social
Entrevistada III	17/09/2019	-	Profissional	<i>Quality Assurance</i>
Entrevistada IV	19/09/2019	17:34:00	Acadêmico e Profissional	Mestranda e Pesquisadora
Entrevistada V	26/09/2019	01:33:21	Profissional	Gestora
Entrevistada VI	26/09/2019		Acadêmico e Profissional	Graduanda e Desenvolvedora
Entrevistada VII	26/09/2019		Acadêmico e Profissional	Graduanda e Desenvolvedora

Fonte: Elaborado pela autora

Como abordado em capítulos anteriores, o foco principal deste estudo foi identificar quais os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres que atuam no campo de TI em Florianópolis. Conforme discorrido nos procedimentos metodológicos o estudo de caso foi realizado por intermédio de entrevistas semiestruturadas.

Para que se fosse possível alcançar o objetivo principal proposto neste estudo, primeiramente foram levantados os três objetivos específicos que permeiam esta pesquisa. Com base nesta primeira definição e nos autores presentes na revisão da literatura, as categorias de análise foram exploradas em cada temática.

As entrevistas realizadas em 2019 foram gravadas e transcritas com a finalidade de realizar a análise de dados por meio do seu conteúdo. Esta análise foi executada, primeiramente, de forma horizontal por categorias e em seguida de forma transversal, analisando em conjunto com o Capítulo 2.

Quadro 2: Síntese da coleta de dados com base na categoria de análise

(continua)

Índice	Categoria da Análise	Autores Relacionados para cada categoria	Questão da Entrevista
I	Causa da baixa participação de mulheres em TI	Gomes (2005); Liberato e Andrade (2018); Nunes (2016); Rosa e Quirino (2016); Santos (2010); Soares (2001); Sousa e Melo (2009); Softex (2019)	A quanto tempo você atua na área de TI. Conte sobre sua trajetória profissional e acadêmica na área de TI.
II	Causa da baixa participação de mulheres em TI	Gomes (2005); Liberato e Andrade (2018); Nunes (2016); Rosa e Quirino (2016); Santos (2010); Soares (2001); Sousa e Melo (2009); Softex (2019)	Como você escolheu a área de TI? O que te atraiu?
III	Barreiras para inserção de mulheres em TI	Frabasile (2018); Gomes (2005); Liberato e Andrade (2018); Probst e Ramos (2003); Sousa e Melo (2009)	E quando você decidiu entrar nessa área, que dificuldades você encontrou? Em especial, aquelas dificuldades pelo fato de você ser mulher.

IV	Barreiras para inserção de mulheres em TI	Frabasile (2018); Gomes (2005); Liberato e Andrade (2018); Probst e Ramos (2003); Sousa e Melo (2009)	E atualmente você percebe alguma dificuldade e/ou facilidade pelo fato de você ser mulher?
V	Motivação das mulheres para manter-se em TI	Gomes (2005); Probst e Ramos (2003); Sass et al (2018); Santos (2010); Silva, Braga e Oliveira (2018); Sousa e Melo (2009)	Como você percebe a área de TI na questão de gênero? Tem percebido alguma mudança na inclusão de mulheres?
VI	Motivação das mulheres para manter-se em TI	Gomes (2005); Probst e Ramos (2003); Sass et al (2018); Santos (2010); Silva, Braga e Oliveira (2018); Sousa e Melo (2009)	E atualmente o que te atrai nesta área? Em especial, pelo fato de você ser mulher.
VII	Motivação das mulheres para manter-se em TI	Gomes (2005); Probst e Ramos (2003); Sass et al (2018); Santos (2010); Silva, Braga e Oliveira (2018); Sousa e Melo (2009)	E o que a tem motivado a permanecer na área de TI? Em especial pelo fato de ser mulher.
VIII	Motivação das mulheres para manter-se em TI	Gomes (2005); Probst e Ramos (2003); Sass et al (2018); Santos (2010); Silva, Braga e Oliveira (2018); Sousa e Melo (2009)	O que você espera para o futuro?
IX	Iniciativas que promovam a inserção de mulheres em TI	Gomes (2005); Sass et al (2018); Silva, Braga e Oliveira (2018); Silva, Oliveira e Silva (2019)	Você tem percebido alguma mudança nesta área de TI com relação à inclusão das mulheres? Fale um pouco sobre

X	Iniciativas que promovam a inserção de mulheres em TI	Gomes (2005); Sass et al (2018); Silva, Braga e Oliveira (2018); Silva, Oliveira e Silva (2019)	Quais políticas públicas e movimentos você conhece na Grande Florianópolis que tem promovido a ampliação do debate de gênero na área de tecnologia, como a inserção e participação de mais mulheres na área?
---	---	---	--

Fonte: Elaborado pela autora

4.1. FORMAÇÃO ACADÊMICA E MERCADO DE TRABALHO

Rosa e Quirino (2016) pontuam que apesar de as mulheres estarem sempre presentes na área de TI, elas ainda são pouco reconhecidas no meio, ao contrário do que acontece em cursos como os da área de Saúde e Humanas, por exemplo, onde a participação feminina é bem mais expressiva. Esta disparidade não acontece apenas na segregação horizontal, ou seja, na área de formação, há também uma segregação vertical, como, por exemplo, a desproporção no campo profissional, principalmente no que tange a cargos de nível gerencial (OLINTO, 2011 apud ROSA e QUIRINO, 2016).

Conforme pontuado por Soares (2001) uma maior participação do gênero feminino na área de C&T tanto acadêmica como profissionalmente contribuiria para uma maior diversidade. A mesma aponta que no âmbito acadêmico levantaria maiores contribuições e soluções para determinadas problemáticas, enquanto no profissional com soluções mais criativas e pontos de vista diferentes

As entrevistadas contemplaram dois eixos centrais, o acadêmico e profissional, sendo que três estavam inseridas nos dois campos e quatro apenas no campo profissional. Percebeu-se que algumas delas vieram de outras áreas de formação antes de se encontrarem na tecnologia e que tiveram uma motivação no que tange a inovação para se inserir no campo de trabalho de TI, ou seja, muitas delas decidiram seguir a carreira de tecnologia por encontrarem um problema ou uma solução no qual

a tecnologia poderia auxiliá-las. Ao ver de uma das entrevistadas, a tecnologia é esta “[...] *questão de poder criar, poder se desenvolver, colocar toda a sabedoria que a gente tem criando coisas novas*” (ENTREVISTADA II).

Como mencionado acima, algumas destas mulheres estavam inseridas em áreas em que a TI servia como apoio a sua função, como foi o caso da Entrevistada II que ela utilizava a tecnologia como apoio pedagógico enquanto educadora social. Ou por meio de um contato inicial com a tecnologia que elas foram descobrindo e se inserindo mais a fundo na área (ENTREVISTADA I; ENTREVISTADA V; ENTREVISTADA IV). Já a Entrevistada VI e Entrevistada VII foram um pouco diferentes, desde cedo elas tiveram o incentivo na área de TI, seja mediante de um curso de informática ou aprendendo por conta própria.

Foi compreendido que as mulheres estão cada vez conseguindo mais espaço na área, mesmo que, ainda de forma sucinta, ainda é encontrado certas dificuldades e desestímulos no que tange a permanência da mesma na área. E por isso a importância de se debater o assunto a fim de tornar este ambiente mais acolhedor, “*se a gente não conversa sobre isso meio que a gente não levanta algumas coisas*” (ENTREVISTADA I).

Quando questionadas sobre as dificuldades encontradas em suas trajetórias, um ponto praticamente unânime foi a baixa aderência das mesmas no ambiente acadêmico e a dificuldade das mulheres em se manterem no curso. A Entrevistada IV pontuou que no curso dela era uma maioria masculina e as mulheres que estavam no curso ao longo dele foram desistindo por diversos fatores, como, por exemplo, “*porque elas ficam tentando conciliar a família, casa, namorado, as mulheres tem toda essa questão do relativismo ainda então*” (ENTREVISTADA IV). Em conformidade a Entrevistada II discorreu que encontrou uma certa dificuldade relacionada à questão de gênero quando começou o seu curso de Sistemas de Informação no ano de 2005.

Dentre suas trajetórias tanto acadêmica como profissional, uma das grandes desmotivações relatadas pelas entrevistadas foi referente ao respeito dado a ela, “*há uma dificuldade até que você ganhe um respeito por tá dentro de uma área que é mais masculina*” (ENTREVISTADA V). Algumas delas relataram ter sofrido com o preconceito por parte de professores e colegas de classe e de trabalho, até de formas

mais sutis como algumas "gracinhas" feitas por eles conforme relatado pela Entrevistada III.

Sobre o preconceito dentro dos cursos de graduação a Entrevistada V e a Entrevistada VI manifestaram que alguns professores eram desrespeitosos com as mulheres presentes na sala, como, por exemplo, com comportamentos machistas. Já na percepção da Entrevistada VI os professores que mais tinham comportamento machista eram de um perfil de mais idade. A Entrevistada VII discorreu que ela não via isso acontecendo e, a mesma acredita que por muitos comentários serem em tom de brincadeira, acabava passando despercebido.

No ver da Entrevistada II, o preconceito era muito grande, por exemplo, ela não conseguia ver oportunidades no mercado de trabalho. A mesma contou que no curso que ela se formou nenhuma das outras colegas de classe que eram mulheres se formaram, estas amigas "*desistiram por sentir muita dificuldade por ser mulher e não conseguir ter o contato com os amigos de sala da mesma forma que os meninos tinham com os meninos*" (ENTREVISTADA II).

Indo um pouco para o mercado de trabalho, a Entrevistada VI que exercia um cargo de gerência pontuou a dificuldade que ela sentia de que as pessoas aceitassem a sua opinião. Ela conta que teve alguns casos que foi preciso um homem confirmar o que ela tinha dito para que a pessoa aceitasse a opinião dela. A Entrevistada VII fez um adendo comentando que quando estava apenas as duas [ela e a Entrevistada VI], ou seja, não tinha ninguém do gênero masculino junto, este fato não acontecia.

Três das entrevistadas discorreram que durante uma parte da sua carreira profissional elas participaram da análises de processos seletivos em organizações e, que foi percebido uma certa dificuldade pelas candidatas em concluírem os testes seletivos para aos cargos requisitados, pois as mesmas acabavam desistindo no meio do processo.

A Entrevistada I relatou que em uma das empresas que a mesma trabalhou a quantidade de homens e mulheres trabalhando na área era bem proporcional, até em cargos de liderança.

[...]a gente avaliava todas as pessoas de forma igualitária e a gente não recusava as pessoas, até pelo fato de a gente ter bastante mulher a frente de tecnologia quando a gente ia fazer, por exemplo, uma

chamada de recomendação, a gente convidava outras mulheres. (ENTREVISTADA I).

Contudo, quando a empresa passou por um período de expansão acelerada e que se teve que contratar em grande quantidade, percebeu-se uma dificuldade em se manter uma proporção mais igualitária entre os gêneros. A mesma entendeu que não se tinha como esperar uma igualdade no mercado de trabalho sendo que na ponta, ou seja na faculdade, já não se tinha esta demanda de forma proporcional.

Apesar deste fato de ter poucas mulheres na ponta, a Entrevistada III pontuou a importância em se criar vagas que não fossem tão intimidadoras para elas, como, por exemplo, vagas que não pedissem tantos requisitos para a contratação. Pois este é *“um cuidado que as pessoas tem que ter quando elas estão fazendo alguma avaliação, como considerar as pessoas”* (ENTREVISTADA I)

Fazendo um adendo para o ensino aprendiz onde a Entrevistada II trabalhou, foi percebido que algumas empresas tinham preferência em contratarem aprendizes do gênero masculino, contudo, ao ver da mesma, *“a partir do interesse mencionado na inscrição, também arrisco dizer que os jovens que se interessam por essa área são majoritariamente do sexo masculino”* (ENTREVISTADA II).

Quando questionadas sobre facilidades na área de tecnologia, em específico por ser mulher, nenhum das entrevistadas conseguiram listar alguma. Contudo pontuaram as facilidades que no ver delas contribuíram para elas hoje estarem na área. A Entrevistada I pontuou que o fato da mesma ter clareza sobre a questão de gênero permitiu-a criar conexões com outras mulheres e criar uma rede de apoio.

Já a Entrevistada II e a Entrevistada VI discorreram sobre o apoio de colegas de turma que a ajudavam nos estudos e das amizades feitas ao longo do curso. A Entrevistada IV também relatou este auxílio por parte dos colegas mas que também teve apoio de sua família quando decidiu cursar seu mestrado na área.

Sobre o tema a Entrevistada VII expressou que sentiu mais facilidades do que dificuldades na área, e um ponto que acabou facilitando foi o fato de a mesma ter tido filho que permitiu a ser mais responsável. A Entrevistada V pontuou que uma facilidade no caso dela foi ser organizada, contudo a mesma deixou claro que *“[...] no geral não é fácil, não tem muita facilidade, não”* (ENTREVISTADA V).

Quadro 3: Síntese dos resultados obtidos a partir das categorias de análise: causa e barreiras

(contínua)

Índice	Trecho das Entrevistas	
I	Entrevistada I	“Eu sou designer de formação, então eu fiz designer e entrei em 2009 na faculdade, já faz um tempo. [...] diretamente com tecnologia já tô há cinco anos”
	Entrevistada II	“[...] na verdade eu me interessei pela área de TI muito nova [...] com oito anos eu comecei fazendo um curso de informática.”
	Entrevistada III	“Cursei ciência da computação e em seguida emendei em um mestrado, por conta disso tive experiências profissionais apenas depois de terminar ambos [...]”
	Entrevistada IV	“[...] comecei a fazer Ciência da Informação e aí eu fui fazer estágio em uma escola, daí essa escola era uma escola que ensinava programação para crianças.”
	Entrevistada V	“[...] tô na sexta fase da faculdade já, então tem um tempinho que tô estudando na área.”
	Entrevistada VI	“[...] então surgiu a minha brilhante ideia de pedir transferência para Gestão de TI, aqui no IFSC da Mauro Ramos [...] aí comecei a fazer o curso, comecei a me engajar mais e realmente era aquilo que eu gostava.”
	Entrevistada VII	“[...] eu conheci a área da TI justamente só quando entrei na faculdade, antes disso eu não imaginava o que era.”
II	Entrevistada I	“O que me atraiu na área foi, essa coisa do design poder contribuir um pouquinho em várias frentes.”
	Entrevistada II	“Tecnologia pra mim eu vejo [...] mas voltado para isso, a questão de poder criar, poder se desenvolver, colocar toda a sabedoria que a gente tem criando coisas novas”

	Entrevistada III	"Quando estava no segundo ano tentei o curso técnico de informática da minha cidade, acabei ficando na lista de espera. No ano seguinte prestei e passei para o curso técnico de secretariado e bacharelado em ciência da computação. Acabei optando por seguir somente com o bacharelado."
	Entrevistada IV	"[...] eu decidi que a gente tinha que encontrar um outro meio de fazer pesquisa, por meio de dado."
	Entrevistada V	"Mas o que me trouxe foram várias coisas na verdade, interesse, criei interesse porque tive um projeto em outro emprego, na área de TI. Meu ex-namorado fazia sistemas aí ele ficava estudando em casa e eu me interessei por isso também, foram várias coisas que me levaram a fazer outra faculdade no caso."
	Entrevistada VI	"E aí começou meu interesse pra saber como que funcionava as coisas, como um computador podia compilar um jogo o que que exigia de uma máquina pra tá executando determinada ação. Foi daí que despreendeu minha curiosidade, daí no ensino médio eu já tava assim pra não fazer medicina veterinária, até então tava estudando pra fazer medicina veterinária aí eu fiz teste de aptidão com psicólogo aí tipo o resultado deu que eu tinha vocação na verdade no teste vocacionado pra voltar pra área de exatas."
	Entrevistada VII	"[...] eu tava indo entrar pra faculdade quando eu não sabia o que eu fazia da minha vida. Eu sabia que ela aquilo de computador, mas não sabia que que eu queria, tipo comecei a pesquisa curso de computadores [...]"
III	Entrevistada I	"A primeira dificuldade foi conseguir ver pares, tipo, até construir pares porque, por exemplo, como mulher eu conseguia, eu via ali uma outra designer, eu via ali uma

		outra desenvolvedora, tipo isso acontecia. Mas não no mesmo volume, tipo era desproporcional."
	Entrevistada II	"[...] se eu vejo dificuldade em questão ao gênero, sim, infelizmente ocorre, desde a primeira vez que eu comecei a estudar sistemas de informação, isso foi em 2005."
	Entrevistada III	"Não tinha acesso a computador em casa, isso foi um agravante. Mas relacionado a ser mulher, tive problemas com colegas e professores. Também tive dificuldade com programação [...]"
	Entrevistada IV	"Eu encontrei assim, tipo, gracinhas. [...] mas não preconceito exatamente, mas coisas indesejadas. Eu encontrei apoio... Da minha família eu tinha bastante apoio."
	Entrevistada V	[...] fazia milhões de piadas machistas o tempo inteiro piada machista. [...] eu prefiro ter um professor que me respeita do que um professor que faz isso."
	Entrevistada VI	[...] É da aula sim, de resto não sei cara porque eu tive mais professores que me incentivam a fazer coisas do que o contrário assim, e quando houve alguma coisa que cara era pensamento [...] assim absurdo, a pessoa falava as vezes eu era muito irônica [...]"
	Entrevistada VII	"Eu assim, tipo, talvez com brincadeiras eu não percebia, mas eu já acabei percebendo já uma situação [...]"
IV	Entrevistada I	"Eu acho que a dificuldade de encontrar pares ainda é tipo uma dificuldade, porque se eu ainda tenho dificuldade de trazer mulheres para participar de processos seletivos [...]"
	Entrevistada II	"[...] o curso de sistema de informação, não me adaptei muito, não gostei muito pelo fato de que, primeiro que eu não tinha tanto incentivo, não tinha tanto conhecimento e achei algumas dificuldades na época [...]"

Entrevistada III	"Facilidade nenhuma. Tive problemas com colegas e professores. Também tive dificuldade com programação. Tive alguns problemas no trabalho relacionados a machismos, até de forma sutil."
Entrevistada IV	"Há uma dificuldade até que você ganhe um respeito por tá dentro de uma área que é mais masculina."
Entrevistada V	"[...] no geral não é fácil, não tem muita facilidade. A gente tem que lutar mesmo pra ocupar nosso espaço porque não vem de mão beijada."
Entrevistada VI	"Eu acho que, assim, as vezes eu vou em reunião falo tal coisa, as pessoas passam por cima de mim e ligam para o presidente da empresa [...]"
Entrevistada VII	"Eu senti mais facilidade do que dificuldades nestas questões. Eu vejo muito que minha única dificuldade realmente até hoje, eu sei que passei várias, mas até hoje é a entrada na área de desenvolvimento. A facilidade foi essa questão de eu ter filho, tipo, ser mais responsável, então isso também facilitou com certeza."

Fonte: Elaborado pela autora

4.2. PERMANÊNCIA NO SETOR TECNOLÓGICO

Conforme pontuado por Probst e Ramos (2003) as organizações têm buscado cada vez mais colaboradoras para integrar o seu quadro interno. Isto se dá pelo fato de, nas últimas décadas, os valores considerados femininos têm se mostrado relevantes para o desempenho das atividades realizadas (PROBST e RAMOS, 2003; GOMES, 2005).

Sass et al (2018) e Silva, Braga e Oliveira (2018) pontuam que realmente existe uma disparidade em relação aos gêneros na área de TI tornando a temática do empoderamento feminino cada vez mais discutida tanto no campo acadêmico como profissional.

Uma das entrevistadas relatou que tem percebido “[...] *que as mulheres de uma maneira geral dentro da área de tecnologia, como um todo tem conseguido alcançar um espaço, ainda incipiente mas já um espaço assim*” (ENTREVISTADA IV). Em complemento, para que haja mais mulheres na tecnologia:

Depende muito de nós também, uma mulher incentivando a outra, incentivando a ir além, uma mulher incentivando pra que a outra conquiste lugares mais altos, consiga conquistar verdadeiramente, lugares que muitas não conseguiram até mesmo” (ENTREVISTADA II)

Por meio das entrevistas, entende-se que uma maior aderência de mulheres à área deu-se por apoio de programas e movimentos de incentivo, seja pela representatividade que eles oferecem às mulheres como a própria união do gênero em se manter em uma área considerada mais masculina. “*Porque é uma questão de equidade, você tá junto com as pessoas e as pessoas te respeitarem no mesmo nível e quando a gente consegue isso dá um prazer maior do que o reconhecimento apenas pela profissão*” (ENTREVISTADA IV).

Para a Entrevistada IV hoje o que motiva ela a permanecer na área de tecnologia

A Entrevistada I afirmou que para se ter uma inovação se faz necessário a diferença, ou seja, a diversidade da equipe, pois se numa organização se precisa “construir coisas, ela precisa de pessoas que pensam diferente, ela precisa de referências diferentes” (ENTREVISTADA I). Quando a Entrevistada IV foi questionada sobre o que motivava ela a permanecer na área de tecnologia a mesma afirmou que:

É a questão da inovação em si, eu acho que o fato de você lidar com tecnologia e poder adaptar essas ferramentas para diversas empresas. [...] você sempre consegue fazer uma melhora, sempre tem uma novidade, então você começa a inovar e aquilo não fica chato. (ENTREVISTADA IV)

Foi relatado que “[...] *estar em uma área predominantemente masculina e uma ótima forma de mostrarmos que somos capaz de trabalhar em qualquer área*” (ENTREVISTADA III). Em acordo, uma das entrevistadas afirmou que as mulheres

precisam aprender “[...] a se colocar mais, acho que a mulher ainda não encontrou, ela tem dificuldade de se auto afirmar, ela ainda tem medo de aparecer, tipo eu faço, pode deixar que eu faço” (ENTREVISTADA IV).

Entende-se que é necessário conscientizar as mulheres que elas podem e devem participar da área de TI pois esta não é uma área exclusiva dos homens e “a tecnologia de informação é uma que precisa, a criatividade que a mulher tem, o desempenho que a mulher tem, sabe, precisa sim ter mais mulheres nesta área” (ENTREVISTADA II). A mesma por assumir uma posição de educadora social, tem como seu motivador relacionado a “[...] motivar os jovens a buscar áreas tecnológicas, a trabalharem com tecnologia, trabalharem com inovação, pra que eles consigam ir mais longe” (ENTREVISTADA II).

Entre as entrevistadas um ponto foi unânime, o que esperar para o futuro, e compreendeu-se a importância que isto têm para estas mulheres. Quem já está inserida na área seja no campo de trabalho ou no ambiente acadêmico tem como ideal ter, de forma crescente, mais mulheres inseridas na área de tecnologia e, conseqüentemente, maior representatividade do gênero na área de tecnologia e inovação.

Espera-se que tenham “[...] muito mais mulheres criando, inovando, se desenvolvendo, assumindo novas posições, assumindo principalmente a gerência e a liderança de muitas empresas, empresas tecnológicas” (ENTREVISTADA II). Complementando, enquanto “a gente não se posicionar quanto mulher, como provedor da área de tecnologia, mas principalmente área que for uma mulher, nós não vamos ganhar espaço” (ENTREVISTADA IV). Indo mais além, uma das entrevistadas definiu a tecnologia como o novo inglês, “[...] não que você tenha que gostar de programar, mas isso é quase um jeito de se comunicar com o mundo” (ENTREVISTADA I).

Quadro 4: Síntese dos resultados obtidos a partir da categoria de análise: motivação
(contínua)

Índice	Trecho das Entrevistas	
	Entrevistada I	"[...] nesse ponto essa área é a que tem mais afinidade com as discussões sobre gênero, sobre igualdade, é a área que tende a ser discutida de forma mais ampla e aberta."
	Entrevistada II	"[...] na verdade eu me interessei pela área de TI muito nova. [...] com oito anos eu comecei fazendo um curso de informática [...] minha mãe me colocou cedo em cursos aí eu tive a oportunidade de ter conhecimento, quando eu comecei a trabalhar nesta escola, por eu já ter conhecimento com informática na época daí eu fui chamada para ajudar no laboratório de informática da escola como professora de informática fazendo adaptações, na verdade."
	Entrevistada III	"A empresa atual onde trabalho possui processos seletivos onde é analisado a parte técnica do profissional, mas damos preferência por mulheres, o que pode ocasionar um desconforto em achar que a candidata foi escolhida pelo fato de ser mulher. Também percebi que as mulheres desistiam dos testes seletivos. [...] Outras empresas têm políticas bem legais de inclusão, como vagas próprias para mulheres e pessoas negras."
	Entrevistada IV	"Eu percebo que as mulheres de uma maneira geral dentro da área de tecnologia como um todo tem conseguido alcançar um espaço, ainda incipiente mas já um espaço assim."
V	Entrevistada VI	"[...] eu tenho visto uma evolução bem grande do público feminino [...] tô vendo esse aumento, mas acho que este aumento também é devido a comunidade de tecnologia tá crescendo bastante no Brasil [...] Agora além de mulheres que incentivam mulheres, que sim tem, existe homens que

		também incentivam mulheres, tá acontecendo isso também e antes sei lá. "
	Entrevistada VII	"Mas eu percebi que agora tipo um tempo pra cá, não é mais... existem é claro os caras que não deixam o machismo de lado enfim que faz essas coisas. Mas existem também agora muitos homens que tão... também tentando ver...."
VI	Entrevistada I	"[...] eu sei que posso trabalhar com tecnologia e não é sobre conhecer especificamente uma linguagem mas é sobre conseguir se comunicar com todas essas frentes."
	Entrevistada II	"[...] hoje, eu sou realizada em trabalhar em sala de aula, sou muito realizada em ser professora, de ser educadora, de trabalhar em sala de aula, em incentivá-los a ir muito mais do que onde eu fui. E aí, o que eu mais faço é incentivar eles a buscarem muito mais aprender dentro da tecnológica, até porque a tecnologia tá abraçando mundo e pra tudo eles precisam ter conhecimentos tecnológicos."
	Entrevistada III	"[...] incentivar outras mulheres a verem que é possível elas seguirem a área."
	Entrevistada IV	"Eu acho que é a questão da inovação em si, eu acho que o fato de você lidar com tecnologia e poder adaptar essas ferramentas para diversas empresas."
	Entrevistada V	"Bom, eu sou estagiária, né? Então tem muita coisa que me motiva ainda porque ainda eu não fiz nada, tô começando, mas eu quero trabalhar com desenvolvimento, eu gosto muito disso e gosto de gestão também."
	Entrevistada VI	"É que hoje eu tô num cargo de gerência né, primeiro é o desafio. [...] mas eu tô no cargo na verdade por querer crescer, aprender mais, deixar as pessoas felizes também."

	Entrevistada VII	"A única coisa que eu gosto de trabalhar e que eu acho que eu nunca vou sair da área é a área de tecnologia. É uma paixão e é um desafio, justamente a minha paixão é por causa que é um desafio, eu gosto de coisa que desafia, é mais neste sentido."
VII	Entrevistada I	"[...] o meu negócio é trabalhar com tecnologia e ver tipo é potencializar o mundo de um jeito que sei lá, não tem mais volta [...]"
	Entrevistada II	"[...] hoje o que mais me motiva é motivar jovens a fazer tudo aquilo que eu não pude, então eu me descobri estando em sala de aula, trabalho com tecnologia sim mas informando, comunicando e trazendo pra eles tudo o que eles podem fazer. Então, até pelo fato de ser mulher, eu acho que levar essas informações pra eles tem sido mais... muito gratificante. "
	Entrevistada III	"O que me motiva é ajudar as pessoas a melhorarem suas vidas e seu cotidiano, por meio da tecnologia."
	Entrevistada IV	"Olha, a coisa que eu mais quero é ser representativa dentro da minha área, né? Todo mundo tem desejo de ser o melhor profissional dentro daquilo que escolheu, mas o fato de a gente ser mulher representa muito mais."
	Entrevistada V	"[...] Então tem muita coisa que me motiva ainda porque ainda eu não fiz nada, tô começando, mas eu quero trabalhar com desenvolvimento, eu gosto muito disso e gosto de gestão também. [...]"
	Entrevistada VI	"[...] É que hoje eu tô num cargo de gerência né, primeiro é o desafio. [...]"

	Entrevistada VII	"[...] eu não me vejo fazendo outra coisa, eu não vejo sendo qualquer coisa que seja então, independente de qualquer coisa que aconteça eu realmente vou tá na área de tecnologia."
VIII	Entrevistada I	"O Technovation eu acho que me dá essa esperança no futuro, de ver que mais meninas vão poder entrar na faculdade, que mais meninas... Se eu falei hoje que o problema tá na ponta, a gente tá resolvendo um problema na outra ponta."
	Entrevistada II	"Então, pra o futuro eu espero que tenha muito mais mulheres, muito mais mulheres criando, inovando, se desenvolvendo, assumindo novas posições, assumindo principalmente a gerência e a liderança de muitas empresas, empresas tecnológicas."
	Entrevistada III	"Mais igualdade, de 50 pra 50, ou até mais."
	Entrevistada IV	"Que cresça. Que a gente aprenda a se colocar mais, acho que a mulher ainda não encontrou, ela tem dificuldade de se auto afirmar, ela ainda tem medo de aparecer, tipo eu faço, pode deixar que eu faço."
	Entrevistada VI	"[...] Avaliando de acordo com o conhecimento da pessoa, também e tudo mais, não distinguindo raça, cor, religião e afins, sexo também, opção, tudo mais. Espero que, a gente já tá se encaminhando para isso, que seja mais democrático para qualquer um entrar, com salários iguais, oportunidades iguais [...]"
	Entrevistada VII	"[...] É o que nós precisamos e que nós lutamos, e hoje em dia na verdade tá tendo bastante incentivo, tá se encaminhando para este lado, lado mais democrático,

		igualitário. Não só na tecnologia, em todos os lugares na verdade tão se encaminhando para este lado. [...]"
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora

4.3. MOVIMENTOS, INICIATIVAS E AÇÕES PROMOVEM A INSERÇÃO E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA ÁREA DE TI

Silva, Oliveira e Silva (2019) pontuam que apesar da desigualdade entre os gêneros na área, hoje, existem várias iniciativas que promovem a inserção e participação das mulheres no campo de trabalho de TI. Os autores também discorrem sobre o fato de que os modelos femininos da área ainda serem pouco conhecidos, ocasionado o pensamento de que o campo tecnológico seja masculino e, conseqüentemente, o afastamento do gênero feminino no mesmo.

Sass et al (2018) e Silva, Braga e Oliveira (2018) discorrem a importância da participação da sociedade e escolas em incentivar meninas no campo de TI. De fato faz-se necessário iniciativas para que as mulheres se insiram no campo, como também, ações para que as mesmas permaneçam nele a fim de diminuir a disparidade entre os gêneros na área de TI e, em especial, na área de desenvolvimento, onde esta questão fica mais evidente.

A Entrevista I nota que esta é uma área que mais se tem discussões sobre a questão da participação de mulheres, isto não quer dizer que o mercado de forma geral não tende a ter uma disparidade de gênero, contudo, na visão dela por ser uma área que cria este espaço de discussão tende a ter pessoas mais conscientes sobre esta questão.

Quando questionada sobre mudanças relacionadas ao gênero na área de TI, a Entrevistada IV entende que com a ascensão da tecnologia surgiu grupos de mulheres específicos da área que tem como objetivo incentivar o gênero a conhecer o mercado de TI. A mesma pontuou que tem se *“percebido um crescente em programas. [...] Todos esses programas, eles facilitam nossa entrada para tecnologia, pela representatividade e pela união de todas essas mulheres”* (ENTREVISTADA IV). Já a entrevistada III fez um adendo falando que existem empresas na área que possuem políticas destinadas a inclusão do gênero com vagas próprias para mulheres.

Conforme apontado pela Entrevistada VII além do próprio incentivo entre mulheres para inserção e permanência na área, atualmente também se vê este incentivo vindo de alguns homens, pois é um movimento que ambas partes tem que realizar juntas para se ter um efeito em maior escala de acordo com a Entrevistada I. Em contrapartida, a Entrevistada VI afirma que muitos homens incentivam por conta da disparidade salarial entre os gêneros.

Na região de Florianópolis, principalmente, temos o Anitas - grupo de mulheres que por meio de eventos buscam trazer suas vivências dentro da área de tecnologia -, o programa Technovation - campeonato mundial para meninas de 10 a 18 anos que possui como intuito a criação de um aplicativo que soluciona algum problema social alinhado as ODS da ONU através do uso da tecnologia e inovação -, e os eventos Pyladies, Js4girls, Django Girls – comunidades de mulheres que possuem como finalidade diminuir a disparidade de gênero na área de tecnologia através de eventos, palestras e workshops. Em especial sobre o programa Technovation, no ver da Entrevista I *"[...] é meio que o momento que eu posso dar um pouquinho do que eu não tive, não posso dizer que eu tive isso do mundo mas eu me sinto muito feliz em poder dar isso de volta pro mundo"*.

Sobre as políticas públicas que promovem a ampliação do debate de gênero na área, nenhuma das entrevistadas conseguiram pontuar alguma. Como já mencionado a Entrevistada III pontuou a participação de algumas empresas do âmbito privado no incentivo de uma maior participação do gênero dentro do seu quadro de colaboradores.

Quadro 5: Síntese dos resultados obtidos a partir da categoria de análise: iniciativas
(continua)

Índice	Trecho das Entrevistas	
	Entrevistada I	"[...] nesse ponto essa área é a que tem mais afinidade com as discussões sobre gênero, sobre igualdade, é a área que tende a ser discutida de forma mais ampla e aberta."
IX	Entrevistada II	"Especificamente pra trazer mulheres pra área de TI, no momento a gente não tem."

	Entrevistada III	“Outras empresas têm políticas bem legais de inclusão, como vagas próprias para mulheres e pessoas negras”
	Entrevistada IV	“Tenho percebido um crescente em programas. [...] Todos esses programas, eles facilitam nossa entrada para tecnologia, pela representatividade e pela união de todas essas mulheres.”
	Entrevistada VI	[...] mas assim é desse tempo que eu to na área de TI, cara eu tenho visto uma evolução bem grande do público feminino, não só feminino, na verdade da comunidade LGBT também [...]"
	Entrevistada VII	"[...] eu já percebi que tá se mudando isso, sabe. As pessoas estão começando na verdade até a incentivar demais, assim, a gente se incentiva pra caramba [...]"
X	Entrevistada I	"Tirando o Technovation e os movimentos dentro das empresas, não sei se tá rolando uma coisa super social assim."
	Entrevistada II	"[...] eu não tenho participado de nenhum movimento, [...] eu não me aprofundi tanto em relação ao conhecimento das políticas públicas de incentivo a mulher a área de tecnologia"
	Entrevistada III	“Política pública nenhuma, mas acho legal se tiverem. Sobre os movimentos temos: Technovation, Pyladies, Js4Girsl”
	Entrevistada IV	“Eu conheço só programas, políticas exclusivas para mulheres ainda não. “
	Entrevistada VI	"Pública você diz do governo? [...] Não tem nada"
	Entrevistada VII	"Só movimentos"

Fonte: Elaborado pela autora

4.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente tópico encontram-se os resultados obtidos mediante as entrevistas realizadas por meio das categorias de análise que possuem como enfoque expandir o campo de conhecimento na área por meio das percepções coletadas.

4.4.1. **Causa da baixa participação de mulheres em TI**

Boa parte das entrevistadas relataram uma desproporção no que se refere a quantidade de alunos do gênero feminino e masculino nos cursos de graduação, que possuem majoritariamente mais homens na turma. Outro ponto relevante sobre os cursos de graduação foi a alta evasão de mulheres no decorrer dos mesmos.

Sass et al (2018) discorrem sobre o fato de que esta disparidade de gênero no ensino superior ser um reflexo do ensino base, onde meninas não são incentivadas a seguirem carreira em áreas como a tecnologia. Silva, Braga e Oliveira (2018) complementam que esta disparidade no ambiente acadêmico de TI trazem consigo mais reações para a inserção profissional das mesmas, na baixa participação. Os autores afirmam ainda que a alta evasão dos cursos de tecnologia são um agravante para que haja poucas profissionais na área.

Apesar de boa parte das entrevistadas estarem inseridas dentro da área de desenvolvimento, percebe-se que se comparado com o total de número de colaboradores na área dentro de cada organização, este número é ainda ínfimo. Conforme pontuado por algumas entrevistadas vê-se uma maior aderência do gênero em áreas voltadas para marketing e administrativo, por exemplo (ENTREVISTADA I; ENTREVISTADA IV). Contudo, apesar de estarem em áreas menos técnicas, ainda se vê uma baixa participação das mesmas em níveis gerenciais.

Soares (2001) aponta que o aumento da participação feminina na área de C&T impacta diretamente o setor econômico e social, trazendo benefícios ao mesmo. A autora discorre que esta maior participação pode contribuir economicamente em soluções e pontos de vista diferentes do que o tradicional, majoritariamente masculino. Gomes (2005) complementa que as organizações atuais têm buscado integrar em seu quadro de colaboradores pessoas que tendem a ter não apenas o conhecimento

técnico mas também o interpessoal, características consideradas tipicamente femininas.

Com base nos dados coletados e analisados percebe-se a importância de se entender o contexto da baixa participação do gênero feminino no campo de trabalho de TI não apenas por meio do ambiente profissional, mas entendendo o ambiente acadêmico da área. Conforme pontuado pela Entrevistada I não tem como a gente esperar uma demanda maior de mulheres profissionais na tecnologia se temos uma alta desproporcionalidade e evasão das mesmas nos cursos superiores de TI. Por conta disto vê-se a necessidade de se entender o contexto da baixa participação também no ambiente acadêmico do setor tecnológico.

Percebe-se portanto que as causas da baixa participação do gênero no campo de trabalho de TI são: (i) baixa representatividade do mesmo na área; (ii) a dificuldade de inserção não apenas no âmbito profissional mas também no ambiente acadêmico em TI; e, (iii) a alta evasão de mulheres nos cursos da área de tecnologia.

4.4.2. Barreiras para a inserção de mulheres em TI

Um ponto praticamente unânime relatado pelas entrevistadas e, que pode ser considerado um dificultador para as mulheres em se manter no campo da tecnologia foi o preconceito por parte de colegas e professores. Mesmo quando apresentado de forma sutil, como com brincadeiras e frases indesejadas, é considerado um desestímulo para a permanência das mesmas.

Em virtude de que o campo de tecnologia já ser majoritariamente masculino, o que acarreta em um afastamento natural das mulheres. A falta de respeito com o gênero tanto no campo acadêmico como profissional tem que começar a ser levada em conta para haver uma mudança com o intuito de que mais mulheres se insiram e permaneçam na área.

Uma das dificuldades relatadas por algumas entrevistadas que participaram de testes seletivos dentro de empresas do ramo da tecnologia, foi a dificuldade em ter mulheres se inscrevendo para as vagas e de quando inscritas finalizarem o processo seletivo. Foi entendido que as mulheres acabam não se inscrevendo para algumas vagas e desistindo em outras por questões como sua própria insegurança.

Segundo o relatório da Softex (2019), no ano de 2017, em média apenas de 20% dos postos de trabalho na área de TI são ocupados por mulheres. Isto mostra a dificuldade que se tem em ter uma maior atuação do gênero no campo profissional. Contudo, a dificuldade de inserção no mercado é apenas uma das dificuldades encontradas, segundo o mesmo relatório ainda existe uma brecha salarial entre os gêneros que merece atenção.

Percebe-se a importância de se derrubar barreiras e preconceitos para se começar a trabalhar de forma complementar, pois um gênero não é melhor do que o outro e ambos precisam estar juntos neste processo para que haja uma mudança no paradigma de gênero na área tecnológica. Conforme pontuado pela Entrevistada I precisamos lutar juntos por uma igualdade maior, pois este é um movimento que ambas as partes precisam fazer juntas para que o potencial de mudança seja maior.

Foi entendido que diversas são as barreiras enfrentadas pelas mulheres na área de tecnologia, tais como: (i) preconceito, mesmo quando de forma sutil; (ii) a dificuldade em se inscrever e concluir os testes seletivos; e, (iii) na falta de representatividade. E aqui se faz um adendo, pois estes fatores que acometem a dificuldade de inserção e participação das mulheres na área TI são também reflexos de valores sociais enraizados na sociedade atual e, que influenciam a mulher em uma dupla jornada de trabalho, na designação da mulher como encarregada dos cuidados domésticos e dos filhos e também mantém ela numa disparidade salarial se comparado ao gênero masculino.

4.4.3. Motivações das mulheres para manter-se em TI

Percebeu-se que a representatividade do gênero na área é de muita importância não só para as mulheres inseridas mas para as que virão a entrar futuramente. Um aspecto muito relatado pelas entrevistadas foi que se deve mostrar que ser mulher e estar na área de tecnologia é possível mesmo que ainda tenham muitas barreiras que dificultam o acesso e permanência na mesma.

Soares (2001) aponta que uma maior parcela do gênero feminino contribuiria tanto para o setor econômico como socialmente para a comunidade. Observa-se uma mudança de paradigma referente a isto, onde iniciativas e movimentos estão sendo

realizados por parte das mulheres inseridas na TI e empresas tecnológicas que entendem a importância do gênero na área e da diversificação das equipes.

As entrevistadas disseram que não encontraram uma facilidade especialmente por ser mulher na área, mas que tiveram alguns pontos, que no ver delas, contribuíram durante suas trajetórias acadêmica e profissional. Um destes pontos mais relatados foi o apoio e auxílio por parte de colegas de turma, já a Entrevistada IV ainda pontuou o apoio recebido por sua família em específico.

A Entrevistada I discorreu que um facilitador que ela teve foi ter construído uma rede de mulheres ao seu redor, em consonância, algumas entrevistadas também pontuaram o apoio recebido por amigas e mulheres de maneira em geral. Percebe-se então a importância de se ter uma rede de apoio de mulheres quando falamos da inserção e permanência do gênero na área.

Conforme já mencionado, se espera que cada vez mais se tenham mais mulheres na área de tecnológica, tanto no ambiente acadêmico como profissional. Se hoje temos uma lacuna na questão de gênero dentro do campo de trabalho de TI, se faz necessário a criação de ações a fim de diminuir este distanciamento das mulheres nesta área. No acadêmico, mais mulheres tendo incentivo e optando pela escolha dos cursos de ciência e tecnologia e, no caso do profissional, mais mulheres escolhendo a área de TI e assumindo cargos como desenvolvedoras, analistas e gestoras.

Por mais que exista barreiras e dificuldades encontradas no campo acadêmico e profissional pelas mulheres que optam pelo campo tecnológico, se vê uma crescente motivação de trazer cada vez mais mulheres para o mesmo e, este, foi o principal motivador apontado, ter uma maior representatividade na área. Um outro aspecto pontuado é que não foi percebido nenhuma facilidade na área pelo fato de ser mulher, mas que o apoio de amigos, colegas e familiares foi de grande importância para a permanência delas no meio.

4.4.4. Iniciativas que promovem a inserção de mulheres em TI

Mediante dos relatos das entrevistadas entendeu-se a importância que os movimentos, programas e iniciativas possuem na inserção e participação da mulher na área de TI. Ter uma maior representatividade do gênero na área mostra que é sim

possível ter mulheres e seguir carreira, apesar das barreiras e dificuldades encontradas, como também, permite ter um ambiente mais acolhedor para as futuras mulheres que irão se inserir no meio.

Silva, Braga e Oliveira (2018) pontuam que para se mostrar que é possível ter uma igualdade de gênero na área de TI se faz necessário investir não apenas no campo de trabalho mas também na formação acadêmica das mulheres. Os autores supracitados apontam que a disparidade que ocorre no campo de trabalho é um reflexo da falta de inclusão das mulheres nos cursos de tecnologia.

Entendeu-se também que empresas do âmbito privado tem buscado, cada vez mais, incentivar mulheres a fazerem parte de sua equipe e, para isso, algumas começaram a ter políticas de vagas exclusivas para o gênero, por exemplo. Conforme pontuado anteriormente, um dificultador de se ter mais mulheres na área de TI foi a questão da inscrição e conclusão dos testes seletivos, por conta disto vê-se a importância de se incentivar e adequar as vagas para que este quadro mude e se tenha mais mulheres no ambiente de trabalho (ENTREVISTADA I; ENTREVISTADA II; ENTREVISTADA VI).

Soares (2001) discorre que a problemática de gênero na área de TI ainda é recente, contudo já é expressivo o potencial econômico que esta parcela possui. Conforme discorrido por Sass et al (2018) e com base no conhecimento desta desigualdade que a área possui, diversas instituições têm se mobilizado a fim de reverter este cenário.

Sobre os movimentos e programas foi entendido que há uma certa quantidade de movimentos na região onde foi-se criado uma comunidade de mulheres, principalmente, na área técnica, como a de programação, como, por exemplo, Pyladies, JS4Girls, Django Girls. Bem como, programas de incentivo a meninas na fase de aprendizado a se interessarem na área de tecnologia e programação, como é o caso do programa Technovation.

Conforme relatório apresentado pela Softex (2019) se faz necessário uma ação conjunta entre políticas públicas para a inserção das mulheres nos cursos técnicos e superiores e de organizações privadas a fim incentivar a participação delas no campo de trabalho. Em congruência Sass et al (2018) discorre da importância que a sociedade e sistema educacional têm em promover o estímulo e interesse de meninas

na área de STEM e para isso se faz necessário iniciativas e ações que despertem o vislumbre em seguir carreira na área.

Nenhuma das entrevistadas relatou o conhecimento por políticas públicas que promovam a inserção e permanência na área de TI. Deste fato podemos afirmar que: (i) realmente não existem políticas públicas com este propósito na área; e, (ii) caso existam, ainda não se tem uma divulgação expressiva por parte do governo para que a sociedade fique ciente e conheça tais medidas.

Silva, Oliveira e Silva (2019) afirmam que o desconhecimento de modelos femininos na área produzem uma escassez de mulheres para o setor por isto a importância de se criar tais políticas públicas de incentivo. Entende-se portanto a necessidade de se criar ou divulgar estas medidas a fim de gerar um maior conhecimento para a sociedade de forma geral sobre a participação do gênero na área de tecnologia incentivando mais mulheres a se inserirem na área.

Compreendeu-se a importância que os movimentos, programas e políticas têm na vida das mulheres inseridas em mostrar que apesar das barreiras e dificuldades encontradas em suas trajetórias é possível se manter na área e que há uma comunidade por meio destas ações para lhe auxiliar e dar apoio e, no caso das meninas em mostrar que é possível estudar e seguir carreira na área de TI.

Observa-se uma crescente relacionada aos movimentos que promovem a inserção e participação das mulheres na área de tecnologia, dentre os movimentos citados em sua maioria, foram movimentos relacionados as área de desenvolvimento de software, que possui um grande déficit de gênero. Constata-se por fim, o desconhecimento de políticas públicas que tem como foco o incentivo e permanência de mais mulheres na área de TI.

5. CONCLUSÕES

Este estudo buscou por meio da pesquisa bibliográfica e da análise de conteúdo referente às perspectivas das mulheres inseridas na área de tecnologia compreender melhor a dinâmica do gênero no campo de trabalho de TI. Neste último tópico encontram-se as conclusões finais da autora referente ao objetivo geral e específicos, além de sugestões de possíveis trabalhos futuros relacionados a pesquisa.

O intuito desta pesquisa foi trazer maiores contribuições tanto para a literatura quanto para as áreas acadêmicas e gerenciais no que se refere a questão de gênero no campo de trabalho de TI. Entende-se que os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados por intermédio da revisão da literatura e do estudo de caso.

O estudo teve como finalidade contribuir para as pesquisas existentes e as que virão futuramente referente a questão de gênero na área de TI, em especial, no âmbito profissional. Para isso foi realizado uma revisão da literatura existente e um estudo de caso para averiguar as informações coletadas. Percebe-se a necessidade de se entender mais a fundo a questão de gênero nos ambientes de TI de forma mais ampla e abrangendo outras variáveis.

Por meio do estudo de caso percebe-se a relevância de se incentivar meninas em fase de aprendizagem a seguirem o caminho da tecnologia a fim de ter uma demanda expressiva do gênero no ensino superior nos cursos de TI e, conseqüentemente no campo de trabalho. Para isso se faz necessária uma ação conjunta entre sociedade, governo e empresas a fim de mostrar que é possível se ter mulheres seguindo carreira, seja programando, analisando e gerenciando, dentro da área de tecnologia.

5.1. EM RELAÇÃO AO OBJETIVO GERAL

Este trabalho teve como foco principal compreender que aspectos contribuem para o baixo índice feminino na área de TI e inovação no campo profissional. Sousa e Melo (2009) pontuam que o mercado de tecnologia está cada vez mais integrando a participação feminina em suas atividades. Santos (2010) lembra que apesar das

mulheres não serem vistas na área desde o seu primórdio, elas foram de grande importância para o avanço do conhecimento na mesma.

Compreende-se que apesar do aumento do gênero feminino no ambiente acadêmico nos últimos anos, ainda não se tem um número expressivo de mulheres na área de ciência e tecnológica. Por meio da pesquisa, tanto bibliográfica quanto do estudo de caso, foi percebido uma congruência no que tange a dificuldade de inserção não só na ponta, ou seja, no campo de trabalho, como também no próprio ensino superior nos cursos de tecnologia.

Conforme pontuam Silvia, Oliveira e Silva (2018) e Sass et al. (2018) se faz necessárias ações e iniciativas desde a educação básica para instigar e promover uma maior participação feminina no campo acadêmico de TI e, conseqüentemente, no profissional.

Percebe-se que as mulheres inseridas no campo profissional de TI e inovação sofrem não apenas com as barreiras encontradas no próprio campo de trabalho, como a dupla jornada, mas também por questões socioculturais (SOARES, 2001). Outro ponto encontrado pelas mulheres na área de TI é a disparidade salarial presente entre mulheres e homens exercendo a mesma função (SOFTEX, 2019).

Por meio do estudo de caso foi compreendido que dentre as barreiras encontradas nas trajetórias profissionais das entrevistadas temos o preconceito como o principal fator, mesmo que muitas vezes visto de forma velada, não apenas no campo profissional como acadêmico também. Vale ressaltar, que o campo de tecnologia é considerado uma área majoritariamente masculina e, que isso por si só, já ocasiona um afastamento natural das mulheres, ter que se defrontar com este tipo de situação, no caso, o preconceito, desmotiva a permanência das mesmas na área.

A falta de representatividade também foi um ponto considerado, pelas entrevistadas, e que dificulta a inserção e permanência das mesmas. Observou-se a importância que uma rede de apoio ou comunidade de mulheres teve na inserção e permanência de algumas delas.

Referente ao próprio campo de trabalho percebeu-se uma certa dificuldade, principalmente, na inserção de mulheres no meio. Como pontuado por algumas das entrevistadas, a inscrição nos testes seletivos da área de TI por mulheres é inferior ao número de homens e, que quando inscritas e selecionadas, as mesmas acabam não

finalizando o processo. Este é um ponto importante a se pensar sobre a disparidade de gênero no campo profissional da área, pois percebe-se que existem dificuldades e barreiras neste primeiro momento de inserção profissional, e que foram identificadas por algumas empresas da área resultando na criação de programas de seleção voltados às mulheres.

As entrevistadas relataram que apesar das dificuldades e barreiras encontradas em suas jornadas não só profissionais, como acadêmicas, o fator que as motivam a permanecerem na área e que na visão delas facilitaria a inserção de novas mulheres na área de TI é a questão da representatividade maior do gênero. Mediante as entrevistas, entende-se que uma maior aderência de mulheres à área deu-se por apoio de programas e movimentos de incentivo, seja pela representatividade que eles oferecem às mulheres como a própria união do gênero em se manter em uma área considerada mais masculina.

Espera-se que no futuro seja mais igualitário o número de mulheres e homens exercendo cargos no campo profissional dentro do campo tecnológico, tendo uma maior aderência do gênero não somente em áreas consideradas mais administrativas, como também nos campos de desenvolvimento e testes. Para que possamos alcançar este objetivo se faz necessário não apenas uma maior participação de mulheres na área mas também que as mesmas tenham um real sentimento de pertencimento na mesma.

Contudo, vale ressaltar que apesar de uma maior representatividade do gênero ser de grande importância, apenas este fator não garante uma igualdade na área de tecnologia e inovação. É importante abrir este debate não apenas entre as mulheres mas em conjunto aos homens também pois se faz necessário a participação de todos os envolvidos para que haja futuramente uma real mudança nesta questão de gênero.

5.2. EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Em relação ao primeiro objetivo que visa identificar os atores envolvidos no ecossistema de tecnologia e inovação da região, foi compreendido que o ecossistema de inovação da região de Florianópolis pode ser definidos por meio do modelo da trílice hélice descrito por Etzkowitz e Zhou (2017). Nesta região no qual estão

presentes as ICTs (Instituições e Centros Tecnológicos), as empresas de base tecnológica e o governo. Observa-se que, para que haja um ambiente de inovação, faz-se necessária uma relação estreita entre as três frentes do modelo.

As ICTs são um importante pilar fomentador do desenvolvimento da inovação visto que nelas estão compreendidas as universidades, institutos e centros de pesquisa envolvidos no campo tecnológico. Já o segundo pilar compreendido pelas empresas de base tecnológica tem por objetivo possibilitar um ambiente propício para o desenvolvimento da inovação. E, por fim, o governo com a finalidade de fornecer o financiamento e as políticas que promovem este ambiente inovador.

O segundo objetivo teve como princípio explorar as causas que dificultam a participação feminina no ambiente acadêmico e organizacional. Como já discorrido, não se pode esperar uma grande participação do gênero no campo de trabalho se estas mulheres não estão sendo inseridas já antes no ambiente acadêmico.

Percebe-se então a necessidade de se promover a participação do gênero em atividades antes mesmo da entrada num curso técnico ou uma graduação. A inserção do gênero na área começa na escola com incentivos a matérias como matemática e física ou até mesmo dentro de casa com o estímulo e encorajamento em atividades e brinquedos não considerados tão “femininos”.

Em consonância, o terceiro e último objetivo específico - analisar os movimentos, programas e ações que promovem a inserção, participação e motivação do gênero na área, percebeu-se que existe hoje sim movimentos e programas que promovem uma maior participação da área com o intuito de motivar e criar uma rede de apoio com outras mulheres.

Conforme pontuado pelas entrevistadas a maior aderência de mulheres a área de tecnologia se deu por meio de uma representatividade maior do gênero, onde os movimentos e iniciativas que tem como enfoque a inserção, participação e permanência na área tem contribuído para que isso ocorra. Observou-se que a sua maioria de tais ações são feitas no âmbito privado, ou seja, com a participação e/ou intermédio de empresas.

Já as ações e políticas públicas para a inserção e participação da área em específico ainda é desconhecido pelas participantes e pela pesquisadora. Por isso se vê a importância de se promover esses espaços de discussões não só no âmbito

privado como no público. Compreender que a área de TI apesar de ter uma grande parcela de homens tanto no campo acadêmico como profissional não é um campo exclusivamente masculino e que faz-se necessário políticas e ações por parte da sociedade de modo geral como também no âmbito acadêmico e governamental conforme discorrido por Sass et al (2018).

5.3. TRABALHOS FUTUROS

Por compreender que toda pesquisa realizada é feita mediante a um recorte do tema e, conseqüentemente da sociedade. A autora entende que para um maior entendimento se faz necessário também compreender a temática de gênero sob a perspectivas dos homens inseridos na área de TI de forma a abranger um ponto de vista diferente do mesmo tema. Outro ponto também é que a abordagem utilizada nesta pesquisa não permite generalizações, o que demandaria outros estudos em outros contextos de TI.

Um questionamento interessante também a se fazer é: se as características consideradas majoritariamente femininas impactam nas competências esperadas pelas organizações da área de TI. Por conta da limitação do tema, este estudo não abrangeu este aspecto, contudo o mesmo emergiu por meio das entrevistas coletadas e analisadas podendo ser explorado em pesquisas futuras.

Percebe-se a necessidade também de compreender a baixa participação feminina no ambiente acadêmico. Conforme pontuado por algumas entrevistadas não podemos esperar uma demanda de mulheres maior no campo de trabalho sendo que na formação acadêmica este número ainda é reduzido. Por conta disto, esta temática também pode ser explorada em trabalhos futuros que visam aprofundar este tema.

Outra percepção importante coletada foi o desconhecimento de políticas públicas que promovem a inserção e participação das mulheres nos ambientes de TI. Para esse melhor entendimento, se faz necessário a “construção de indicadores por órgãos governamentais, assim como do incremento das investigações científicas sobre o tema” (HAYASHI et al.; p. 171, 2007) a fim de ter uma análise de maior âmbito sobre a questão de gênero neste campo específico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mário de Souza. *Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese : uma abordagem simples, prática e objetiva*. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.a., 2014.

BRASSCOM. *Formação Educacional e Empregabilidade em TIC Achados e Recomendações. Relatório de Inteligência e Informação BRI2-2019-010 v81*. São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2019/09/BRI2-2019-010-P02-Forma%C3%A7%C3%A3o-Educacional-e-Empregabilidade-em-TIC-v83.pdf>>. Acesso em: 08 de jul. de 2020.

ENDEAVOR BRASIL: *Índice de Cidades Empreendedoras, 2017*. Disponível em: <<https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/6588/1512651268AF-REAL-ICE-2017-web.pdf>>. Acesso em 18 de ago. de 2020

ETZKOWITZ, Henry; ZHOU, Chunyan. Hélice Tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo. *Estudos Avançados*, [s.l.], v. 31, n. 90, p.23-48, maio 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142017.3190003>.

FADEL, Evandro. *O Vale do Silício de Santa Catarina: Florianópolis investe em parque de inovação tecnológica para 400 empresas*. 2010. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/noticias/geral,o-vale-do-silicio-de-santa-catarina-imp-646348>>. Acesso em: 05 maio 2019.

FRABASILE, Daniela. *Salário das mulheres cresce mais que o dos homens no Brasil*. 2018. *Revista Época Negócios*. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/10/salario-das-mulheres-cresce-mais-que-o-dos-homens-no-brasil.html>>. Acesso em: 22 maio 2019.

FREITAS, James Deam Amaral. *Continuidade e ruptura nos estudos de gênero – historiografia de um conceito*. *Revista Opsi*, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 15-30, 2 set. 2011. Universidade Federal de Goiás. <http://dx.doi.org/10.5216/o.v11i1.14529>.

GIL, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Almira Ferraz. *O outro no trabalho: mulher e gestão*. *REGE Revista de Gestão*, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005.

HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini et al . Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia. *Transinformação*, Campinas , v. 19, n. 2, p. 169-187, Aug. 2007 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-37862007000200007&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-37862007000200007>.

IDC Brasil prevê crescimento de 4,9% no mercado de TIC em 2019. IDC Brasil, 2019. Disponível em: <<http://br.idclatin.com/releases/news.aspx?id=2462>>. Acesso em: 05 maio 2019

IFSC. Plano Pedagógico do Curso de Gestão da Tecnologia da Informação. Disponível em: <<http://florianopolis.ifsc.edu.br/images/stories/ppc/graduacao/ppc%20cst%20gestao%20em%20tecnologia%20da%20informacao%20%202015.pdf>> Acesso em: 27 de set. de 2020.

IPEA. 5. Igualdade de Gênero. 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

IPEA. 9. Indústria, Inovação e Infraestrutura 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods9.html>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

LAIN, Gabriela Cristina et al. AMBIENTES DE INOVAÇÃO: DISCUTINDO O ECOSSISTEMA DO QUARTIER DE L'INNOVATION. *Revista Prâksis*, Novo Hamburgo, v. 1, n. 14, p.146-159, jun. 2017.

LIBERATO, Tatiane Furukawa; ANDRADE, Thales Haddad Novaes de. Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis , v. 26, n. 2, e41763, 2018 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000200202&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 09 maio 2019. Epub 11-Jun-2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n241763>.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A.. PESQUISA EM EDUCAÇÃO: abordagens qualitativas. São Paulo: Epu, 2007

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, [s.l.], n. 46, p.223-244, abr. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460223>.

MELO, Hildete Pereira de; LASTRES, Helena Maria Martins; MARQUES, Teresa Cristina de Novaes. Gênero no sistema de ciência, tecnologia e inovação no Brasil. Revista Gênero, [s.l.], v. 4, n. 2, p.1-29, 12 dez. 2012. Pro Reitoria de Pesquisa, Pós Graduação e Inovação - UFF. <http://dx.doi.org/10.22409/rg.v4i2.247>.

MOREIRA, Josilene A; MATTOS, Giorgia de O.; REIS, Luana S.. Um Panorama da Presença Feminina na Ciência da Computação . In: 18º REDOR, 2014. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/index.php/18redor/18redor/paper/viewFile/1935/853>>. Acesso em: 18 julho 2020.

NUNES, Jordão Horta. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). Ciências Sociais Unisinos, [s.l.], v. 52, n. 3, p.383-395, 11 jul. 2016. UNISINOS - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos. <http://dx.doi.org/10.4013/csu.2016.52.3.09>.

Observatório ACATE: Panorama do Setor de Tecnologia de Santa Catarina 2018. Disponível em: <<https://www.acate.com.br/wp-content/uploads/2018/11/ACATE-Observat%C3%B3rio-2018.pdf>>. Acesso em 18 agosto 2020

Plataforma Nilo Peçanha (PNP), 2018 v. 2. Disponível em: <<http://resultados.plataformanilopecanha.org/2018/>>. Acesso em: 11 maio 2019.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

ROSA, Mislene Aparecida Gonçalves; QUIRINO, Raquel Gonçalves. Relações de Gênero na Ciência e Tecnologia (C&T): estudo de caso de um Centro Federal de Educação Tecnológica. Diversidade e Educação, v. 4, n. 8, p. 42-55, 2016.

SANTOS, Vivian Matias dos. Ciência e Tecnologia: expressões sutis da discriminação de gênero? Science and Technology. Emancipação, [s.l.], v. 10, n. 2, p.459-477, 12 jul. 2010. Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). <http://dx.doi.org/10.5212/emancipacao.v.10i2.459477>.

SASS, Camila et al. Um relato sobre estratégias de motivação e ensino de lógica de programação para e por mulheres. Anais dos Workshops do VII Congresso Brasileiro de Informática na Educação (cbie 2018), [s.l.], p.659-668, 28 out. 2018. Brazilian Computer Society (Sociedade Brasileira de Computação - SBC). <http://dx.doi.org/10.5753/cbie.wcbie.2018.659>.

SILVA, Jaciana B. da; BRAGA, Reinaldo B.; OLIVEIRA, Carina T.. Estratégias para Permanência e Êxito de Estudantes Mulheres em Cursos Superiores de Tecnologia da Informação e Comunicação. In: WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT-SBC), 12., 2018, Natal. Anais do XII Women in Information Technology. Porto Alegre:

Sociedade Brasileira de Computação, July 2018.

SILVA, José; OLIVEIRA, Letícia; SILVA, André. Meninas na Computação: uma análise inicial da participação das mulheres nos cursos de Sistemas de Informação do estado de Alagoas. In: WORKSHOP SOBRE EDUCAÇÃO EM COMPUTAÇÃO (WEI), 27. , 2019, Belém. Anais do XXVII Workshop sobre Educação em Computação. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, July 2019 . p. 444-452. ISSN 2595-6175. DOI: <https://doi.org/10.5753/wei.2019.6649>.

SOARES, Thereza Amélia. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. Quím. Nova, São Paulo , v. 24, n. 2, p. 281-285, Apr. 2001 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-40422001000200020&lng=en&nrm=iso>. access on 24 Apr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-40422001000200020>.

SOFTEX. MULHERES NA TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação. Softex - Associação Para Promoção da Excelência do Software Brasileiro. Disponível em: <https://www.ftp.softex.br/Inteligencia/mulheres_na_ti/mulheres_na_ti.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SOUSA, Rosa Maria Borges Cardoso de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. REGE Revista de Gestão, v. 16, n. 1, p. 1-16, 2009.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. Revista PMKT. n.3, p.20-27, 2009.

TOOLE, Betty Alexandra. Ada Lovelace Biography. 1998. Disponível em <<http://www.well.com/user/adatoole/bio.htm>>. Acesso em 18 julho 2020.

UNDP. Relatório de Desenvolvimento Humano de 2019 terá foco na desigualdade. 2019. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/relatorio-de-desenvolvimento-humano-de-2019-tera-foco-na-desigua.html>>. Acesso em: 22 maio 2019.

UNESCO. Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). – Brasília: UNESCO, 2018. 84 p., il. ISBN: 978-85-7652-231-7

VINUTO, Juliana. A AMOSTRAGEM EM BOLA DE NEVE NA PESQUISA QUALITATIVA: UM DEBATE EM ABERTO. *Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p.203-220, dez. 2014.

VOIGT, Mara Angélica Schutze; PRUST, Albertina de Souza. MULHER EMPREENDEDORA. *Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional*, v. 1, n. 1, 2014.

YIN, Robert K.. ESTUDO DE CASO: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

1. A quanto tempo você atua na área de TI, Conte sobre sua trajetória profissional e acadêmica na área de TI.
2. Como você percebe área de TI na questão de gênero? Tem percebido alguma mudança na inclusão de mulheres?
3. Como você escolheu a área de TI? O que te atraiu?
4. E atualmente o que te atrai nesta área? Em especial, pelo fato de você ser mulher.
5. E quando você decidiu entrar nessa área, que dificuldades você encontrou? Em especial, aquelas dificuldades pelo fato de você ser mulher.
6. E atualmente você percebe alguma dificuldade e/ou facilidade pelo fato de você ser mulher?
7. Você tem percebido alguma mudança nesta área de TI com relação à inclusão das mulheres? Fale um pouco sobre...
8. E o que a tem motivado a permanecer na área de TI? Em especial pelo fato de ser mulher.
9. Quais políticas públicas e movimentos você conhece na Grande Florianópolis que tem promovido a ampliação do debate de gênero na área de tecnologia, como a inserção e participação de mais mulheres na área?
10. O que você espera para o futuro?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Participante,

O Sra. está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “**A Questão de Gênero no Campo de Trabalho de Tecnologia e Inovação da Grande Florianópolis**”.

A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

O objetivo deste estudo é investigar o que tem motivado e dificultado a inserção e participação das mulheres na área de Tecnologia.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em: a) responder a uma entrevista que tem por objetivo coletar informações e compreender com maior profundidade o fenômeno em estudo em seu contexto.

As informações obtidas durante essa pesquisa serão objetos de análise para defesa de um TCC. A identidade dos respondentes será mantida em sigilo. Durante a análise dos dados, as entrevistas ficarão arquivadas em lugar seguro. Após a análise dos dados, o conteúdo das respostas dada em meio físico e a entrevista ficarão sob a guarda do pesquisador responsável pelo estudo. Os dados publicados não possibilitarão a identificação dos respondentes.

Com a sua participação, você estará contribuindo para: a) identificação das causas que promovem a inserção das mulheres no campo tecnológico; b) possibilitar o aprofundamento das dificuldades encontradas pelas mulheres na inserção e permanência do gênero no campo de tecnologia; c) contribuir para o mapeamento dos movimentos e políticas públicas que promovem a participação feminina neste meio. Você está recebendo duas cópias deste termo onde constam e-mail e telefone da pesquisadora responsável. Com eles, você pode tirar suas dúvidas sobre o estudo e sua participação, agora ou a qualquer momento.