

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

KARINE DIAS

**GÊNERO NA ÁREA DA PROGRAMAÇÃO: ANÁLISE SOBRE MULHERES
PROGRAMADORAS NA CIDADE DE PATO BRANCO.**

**PATO BRANCO
2021**

KARINE DIAS

**GÊNERO NA ÁREA DA PROGRAMAÇÃO: ANÁLISE SOBRE MULHERES
PROGRAMADORAS NA CIDADE DE PATO BRANCO**

**Gender in the area of Programming: analysis about female programmers in
Pato Branco city**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Pato Branco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paes de Barros
Coorientadora: Profa. Dra. Liliâne Canopf

**PATO BRANCO
2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

KARINE DIAS

**GÊNERO NA ÁREA DA PROGRAMAÇÃO: ANÁLISE SOBRE MULHERES
PROGRAMADORAS NA CIDADE DE PATO BRANCO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Pato Branco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Data de aprovação: 04 de novembro de 2021

Sergio Paes de Barros
Doutor em Psicologia Social
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco

Liliane Canopf
Doutora em Administração
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco

Josiane Carine Wedig
Doutora em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco

Rafael Kuramoto Gonzalez
Doutor em Administração
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco

PATO BRANCO

2021

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Solange de Oliveira, por ter me incentivado desde muito pequena a me interessar pelos estudos e à leitura. Por ser minha inspiração de força e superação, diariamente.

Às minhas irmãs, Kátia e Carla, por terem escolhido seus caminhos através da UTFPR, me influenciaram na escolha do meu. Kátia, você me inspira a alcançar meus objetivos assim como você os fez. Sinto muito orgulho da mulher que és. Carla, foi você que me ensinou desde muito cedo sobre a igualdade de gênero e que nós, mulheres, devemos lutar por nossos direitos. Aliás, me ensinou muitas outras coisas, que carrego diariamente comigo.

Ao meu padrasto, Osney Santos, que me acolheu como filha.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Sérgio Paes de Barros, que me guiou com muito entusiasmo e discernimento desde o início do projeto, sempre disposto a construir este estudo e compartilhar seu conhecimento comigo. Durante minha vida acadêmica, estive presente com ideais dos quais respeito e compartilho.

À minha querida coorientadora Profa. Dra. Liliane Canopf, que sempre esteve presente na trajetória do período em que cursei, lembrarei com muito apreço do seu carinho por toda a turma.

Às minhas amigas e colegas, Eloize, Patricia e Stefhani, mulheres que admiro e confio. Vocês foram minha base durante o curso e minhas grandes amigas, me orgulho de cada uma de vocês: Eloize, sua inteligência, leveza e espiritualidade sempre alegraram meus dias. Patricia, sua vivência, maturidade e harmonia me inspiram a crescer. Stefhani, sua força, coragem e superação mudaram a minha forma de enxergar a vida.

À minha turma, sempre unida durante o curso, superando obstáculos juntos, ajudando uns aos outros. Ao corpo docente do curso de Administração por terem auxiliado na minha trajetória estudantil.

Por fim, aos participantes desta pesquisa, que fizeram parte de todo o resultado, em especial às mulheres que entrevistei: vocês são o exemplo de coragem e disciplina dentro da profissão da Programação.

“Eu pensava: “será mesmo que sou capaz? ”” Tinha essa questão de as pessoas desconfiarem de mim e eu começar a desconfiar de mim mesma. ” - Fala de programadora entrevistada.

RESUMO

DIAS, Karine. **Gênero na área da Programação: análise sobre mulheres programadoras na cidade de Pato Branco**. 2021. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco, 2021.

Esta pesquisa buscou levantar as percepções de mulheres trabalhadoras da área de programação em Tecnologia da Informação acerca da sua trajetória de carreira e experiências de trabalho em empresas do ramo, e verificar se estas vivências foram impactadas pela condição de gênero da trabalhadora. A partir de entrevistas, estruturadas por questionário de carreira e questionário de Clima Organizacional, buscou também levantar a percepção de profissionais homens e profissionais mulheres programadores sobre diferenças salariais decorrente de gênero e verificar se existe diferença na percepção de Clima Organizacional entre eles. O levantamento de Clima Organizacional investigou as dimensões Apoio da Chefia e da Organização, Recompensa, Controle e pressão e Coesão entre colegas e contrastou o resultado com as respostas de homens programadores sobre a percepção deles do ambiente de trabalho. Ao final, verificou-se que as percepções de Clima Organizacional não resultaram em diferença significativa a partir do gênero do respondente, porém quando questionados sobre carreira, oportunidades de trabalho e cultura organizacional, as trabalhadoras programadoras indicaram haver prejuízos diversos em suas carreiras pela condição de gênero. Além disso, as mulheres representam apenas 20% dos profissionais deste setor, o que pode significar que seja um ambiente hostil para elas.

Palavras-chaves: gênero. mulheres programadoras. clima organizacional. carreira.

ABSTRACT

DIAS, Karine. Gender in the area of Programming: analysis about female programmers in Pato Branco city. 2021. 57 f. Course Conclusion Paper (Bachelor of Management) Federal Technological University of Paraná.

This research sought to raise the perceptions of working women in the area of programming in Information Technology as to their career trajectory and work experiences, and to verify if these experiences were affected by the workers gender. Based on interviews, structured by a career questionnaire and an Organizational Climate questionnaire, it also searched to raise the perception of professional male and female programmers about salary differences due to gender and verify if there is a difference in the perception of Organizational Climate between them. The Organizational Climate survey investigated the dimensions: Support from the Headship and the organization, Reward, Control, Pressure and Cohesion among colleagues and contrasted the result with the responses of male programmers about their perception of the work environment. In the end, it was found out that the perceptions of Organizational Climate did not result in a significant difference based on the respondent's gender, but when they were asked about career, job opportunities and organizational culture, female programmers indicated that there were several losses in their careers due to the condition of gender. Besides that, women represent only 20% of professionals in this sector, which can mean a hostile environment for them.

Keywords: gender. female programmers. orgazicional climate. carreer.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 – Representação dos resultados encontrados..... | 46 |
| Gráfico 2 - Resultado da recompensa mulheres | 47 |
| Gráfico 3 - Resultado Controle/Pressão mulheres | 47 |
| Gráfico 4 - Coesão entre mulheres | 48 |
| Gráfico 5 - Apoio da chefia e organização - mulheres..... | 48 |
| Gráfico 6 - Recompensa homens..... | 49 |
| Gráfico 7 - Controle/Pressão homens | 50 |
| Gráfico 8 - Coesão entre os colegas - Homens..... | 50 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 1.1 Justificativa | 14 |
| 1.2 Objetivo Geral..... | 15 |
| 1.2.1 Objetivos específicos..... | 15 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 16 |
| 2.1 Clima Organizacional | 16 |
| 2.2 Cultura Organizacional..... | 18 |
| 2.3 Gênero E Classe | 20 |
| 2.4 Estereótipo De Gênero | 23 |
| 2.5 Mulheres Programadoras..... | 26 |
| 3 METODOLOGIA | 27 |
| 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS | 31 |
| 3.1 Entrevista Com Mulheres Programadoras | 31 |
| 3.1.1 Entrevista com Homens Programadores | 39 |
| 3.1.2 Diferenças entre as entrevistas a partir de gênero | 44 |
| 3.1.3 Escala de clima organizacional..... | 45 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 51 |
| REFERÊNCIAS..... | 53 |

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é uma busca constante de lutas contra paradigmas impostos pela sociedade. Por muito tempo acreditou-se que existiam cargos masculinos que a mulher não poderia ocupar. Conforme Silva (2017), com o acontecimento da I e II Guerras Mundiais, os homens considerados provedores do lar tiveram que deixar suas casas e ir para os campos de batalha. A partir desse momento, muitas mulheres tiveram que ingressar no mercado de trabalho para conseguir sustento.

Para Probst (2003), não restam dúvidas de que as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, e, esse acontecimento no mundo todo abrange países desenvolvidos e em desenvolvimento. As mulheres estão ocupando altos cargos em grandes empresas, em tribunais e na área de tecnologia. A realidade é que não existe nenhum cargo em que a mulher não esteja inserida no século XXI.

Porém, essa inserção não é fácil. O mercado de trabalho ainda é dominado na sua grande maioria por homens. Conforme o Artigo 113 da Constituição Federal, inciso 1, “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.” Porém, segundo Probst (2003), esse trecho da Constituição Brasileira gera dúvida se essa igualdade realmente existe dentro da sociedade.

Ainda conforme Probst, é importante ressaltar que a inserção da mulher no mundo do trabalho ainda é escassa, rodeada de preconceitos, alto grau de discriminação e diferença salarial se comparada aos homens. Dados divulgados pelo IBGE no dia 08 de março de 2019, relativos ao quarto trimestre de 2018, revelam que as mulheres ganham cerca de 20,5% a menos que os homens no Brasil. Essas questões ficam ainda mais evidentes relacionadas a algumas áreas de atuação, como por exemplo a de desenvolvimento de sistemas, área pesquisada neste trabalho.

Dados do último censo demográfico realizado pelo IBGE no ano de 2010 evidenciam que dos quase 520 mil profissionais da área de tecnologia, apenas 25% são mulheres. Além disso, a Dra. em ciências sociais, Bárbara Castro, realizou no ano de 2013, um levantamento socioeconômico dos profissionais do setor de

programação a partir da PNAD, que é uma Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar realizada anualmente no Brasil. Nessa análise foi possível perceber que as mulheres equivalem a 1/5 do total dos profissionais que compõem o setor de programação: são apenas 20%. Ainda, mesmo as mulheres tendo nível de escolaridade mais alto ou igual a dos homens, foi possível perceber nesta mesma pesquisa, que elas ganham menos.

Na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD), os dados mostram que 79% das mulheres que ingressam nos cursos destinados a Tecnologia da Informação, abandonam o curso no primeiro ano, tal fato em decorrência de, muitas vezes, o ambiente acadêmico ser considerado hostil e machista (Santos; Pereira; Santos, 2018).

Ainda, existe um estereótipo de gênero relacionado às tarefas que são feitas por homens e mulheres. A mulher vista com as características emocional e cuidadora, possui a incumbência de realizar afazeres domésticos e tomar conta dos filhos, enquanto o homem visto como lógico, racional e autoconfiante, é responsável por ser o chefe da família e suporte financeiro (Amorim, 1997).

De acordo com Deaux e Lewis (citado por Amorim, 1997. p. 127)¹ podemos verificar que os estereótipos de gênero incluem características físicas e psicológicas, comportamentais e ocupacionais. Com base nesse conceito, sugere-se que quem possui habilidades e competências necessárias para programar um sistema é o homem e não a mulher, pois, levando em consideração que a programação é uma profissão totalmente ligada à lógica, e na perspectiva da condição de gênero o homem é racional e a mulher emocional, logo, essa profissão pertence exclusivamente aos homens.

Diante dos fatos apresentados, a ideia central deste projeto será em como se dá a inserção de mulheres na tecnologia, especificamente na área de desenvolvimento de sistemas, atuando na profissão de programadoras, sobretudo na cidade de Pato Branco, com a seguinte problemática: **A condição de gênero**

¹Deaux, K., & Lewis, LL (1984). Estrutura dos estereótipos de gênero: inter-relações entre componentes e rótulo de gênero. *Journal of Personality and Social Psychology*.

interfere na carreira profissional de mulheres programadoras da cidade de Pato Branco – Paraná?

Adentrando nas definições sobre a profissão de desenvolvimento de sistemas, Azevedo e Gomes (2006, p.233) definem programadores como: “[...] possuem a função de adaptar, conservar, melhorar ou criar software para computadores. São responsáveis pela conexão do usuário com a informação computadorizada.”

Sobre o conceito de sistema e de programação:

Um programa ou lista de instruções para o computador é um exemplo de *software* [...] O processo que envolve o preparo das instruções para o computador, é chamado de *programação*. Em geral, toda a atividade de formular estratégia de solução de um problema e o preparo das instruções para o computador, é denominada programação. [...] (BARTEE, 1986, p.3)

Para ser um programador, não é necessário ter uma formação qualificada em Ensino Superior. Muitos deles aprendem de forma autodidata, por meio de cursos curtos, fóruns especializados na internet ou manuais, porém, existem diversas linguagens de programação que se renovam o tempo todo e é importante ter o domínio dessas linguagens para o desenvolvimento de sistemas (CASTRO, 2013).

Em relação ao mercado de trabalho, para atuar na área através de um diploma em Ensino Superior, há diversas opções de cursos para a formação, como por exemplo: Ciência da Computação, Sistemas de Informação, Engenharia de Software e Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Na cidade de Pato Branco, o curso de Sistemas de Informação é ofertado pela instituição de ensino Mater Dei, enquanto o de Engenharia de Software é oferecido pela UNIDEP e Engenharia da Computação pela UTFPR. O curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas é ofertado em duas instituições de ensino: UNIDEP e UTFPR. Exceto o curso de Ciência da Computação, onde nenhuma oferece.

De acordo com a Evans Data Corporation, em dados mais recentes divulgados em 29 de novembro de 2018, existem 23 milhões de programadores em todo o mundo, com estimativa para atingir 27,7 milhões nos próximos cinco anos. A Evans Data Corporation realiza o Estudo Global de População e Demografia de Desenvolvedores.

É notório que a alta competitividade existente em praticamente todas as áreas de atuação exige cada vez mais conhecimento e habilidades dos perfis profissionais.

De acordo com Schuster (2008), o segmento da Tecnologia da Informação possui um perfil diferenciado, com profissionais diferenciados e, portanto, essa área é caracterizada por ser ágil, dinâmica e em constante movimento.

Conforme relatório publicado pela Brasscom (2019), existe insuficiência de profissionais para o mercado de Tecnologia de Informação, onde haverá uma demanda de cerca de 420 mil profissionais entre o ano de 2018 e 2024. Seriam 70 mil profissionais ao ano até 2024. Portanto, é possível perceber que é um mercado em ascensão, com grande demanda de profissionais, e que mesmo não exigindo Ensino Superior em diversos cargos dentro da Tecnologia da Informação, há a procura por profissionais em alto nível de capacitação.

1.1 Justificativa

Conforme citado anteriormente, as mulheres estão ocupando todos os tipos de cargos profissionais, porém, ainda há dificuldade na inserção de alguns. Ainda, visto que em estudos realizados citados na seção anterior, onde existe a realidade de que as mulheres representam apenas 25% dos profissionais de Tecnologia da Informação e 20% na área da programação, além de que possuem salário menor que dos homens mesmo possuindo maior grau de escolaridade, cabe questionar: Qual a situação na cidade de Pato Branco?

Diante disso, a contribuição desta pesquisa se torna relevante no sentido de que, apesar de a problemática mulher no mercado de trabalho ser um assunto de grande discussão atualmente, pouco se vê estudos destinados a empresas de tecnologia, espaço onde predomina o gênero masculino. Plataformas como SciELO, CAPES e Google Acadêmico, possuem poucas pesquisas relacionadas a este tema. Dessa forma, o presente trabalho busca enriquecer a temática tanto no sentido teórico quanto no levantamento de informações que propiciem melhores decisões em termos de políticas públicas.

Além disso, a contribuição dessa pesquisa para a sociedade traz a importância de destacar que as mulheres estão se tornando cada vez mais presentes no mercado de trabalho, conquistando seu espaço no mercado com carreiras de trabalho sólidas e ocupando cargos antes vistos como espaços masculinos.

Ainda, essa pesquisa pode trazer importantes informações para as empresas de Programação, pois caso existam fatores que dificultem ou interfiram na força de trabalho feminina, estes elementos podem estar impactando negativamente a motivação, a satisfação e a rotatividade destas trabalhadoras, prejudicando efetivamente a própria empresa. Ainda, a pesquisa pode trazer dados que colaborem para futuras contratações de mulheres na Programação.

Ao curso de Administração, a relevância desse estudo pode contribuir na melhor compreensão das carreiras profissionais de mulheres que atuam na área da programação e destacar que a igualdade de gênero na área da Programação, assim como qualquer outra área de atuação profissional, deve existir. Podemos destacar ainda, que o profissional da Administração se utiliza muitas vezes de dados advindos da Programação para a tomada de decisão.

Em relação aos estudos já existentes, essa pesquisa traz como complemento um olhar voltado às mulheres programadoras especificamente da cidade de Pato Branco, podendo contribuir em pesquisas futuras, pois, Pato Branco é considerada uma cidade tecnológica com grande demanda de profissionais nesse setor.

1.2 Objetivo Geral

Verificar se profissionais mulheres da área da programação da cidade de Pato Branco – Paraná percebem a condição de gênero como um fator que interfira na carreira profissional em empresas de desenvolvimento de sistemas.

1.2.1 Objetivos específicos

- Verificar se existe a percepção de discriminação de gênero na trajetória individual na carreira de mulheres programadoras atuantes na cidade de Pato Branco – Paraná;
- Levantar a percepção de profissionais homens e profissionais mulheres programadores sobre diferenças salariais decorrente de gênero;
- Levantamento atualizado da atividade de programação no Brasil;
- Verificar se existe diferença na percepção de Clima Organizacional entre profissionais homens e profissionais mulheres atuantes na área de Programação na cidade de Pato Branco – Paraná.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta sessão tem como objetivo evidenciar os principais referenciais que levam à relevância desta pesquisa, bem como contextualizar o tema informado e abordá-lo para que se possa, posteriormente, compreender o contexto e os fatores que levaram ao resultado da pesquisa.

2.1 Clima Organizacional

A organização, Barnard (1971), é um conjunto de duas ou mais pessoas que realizam tarefas em grupo ou individualmente, mas de forma coordenada e controlada e que atuam num determinado contexto ou ambiente com um objetivo pré-determinado, utilizando-se de diversos meios e recursos disponíveis liderados ou não por alguém com funções de planejar, organizar, liderar e controlar.

Similar a isso, Maximiano (2000) define organização como um sistema de recursos que busca realizar objetivos ou conjuntos de objetivos. Um sistema é complexo e organizado e formado de partes ou elementos que interagem para realizar um objetivo explícito.

Com a definição de organização, pode-se definir clima organizacional com uma melhor compreensão, visto que o clima organizacional é um termo comum dentro do contexto empresarial.

Para Martins (2008), clima organizacional pode ser definido como o conjunto das percepções dos empregados sobre diversos aspectos da organização que aparecem nos estudos sobre este tema com frequência: comunicação, envolvimento, coesão, suporte do supervisor, recompensa, autonomia, orientação das tarefas, pressão no trabalho, clareza das tarefas, controle, inovação e conforto físico.

[...] Todavia, esse conceito sofre interpretações diversas, principalmente por parte das organizações de trabalho, que frequentemente o confundem com satisfação no trabalho. Clima organizacional diz respeito apenas ao que é percebido pelo empregado sobre características da organização. Se essas características o agradam ou não, como ele se sente a respeito delas, diz respeito à satisfação no trabalho (MARTINS, 2008, p. 30).

Maximiano (2000), descreve que as percepções e os sentimentos em relação à realidade objetiva da organização podem ser classificados em três grandes categorias: satisfação, insatisfação e indiferença, e, mais do que isso: todos os componentes da organização afetam as percepções e os sentimentos. Desde o ambiente físico até os salários, condições de trabalho, limpeza, benefícios, incentivos etc. Tudo afeta o funcionário diretamente em relação a como ele se sente dentro da organização. Desta forma, o produto dos sentimentos chama-se clima organizacional.

Assim, o clima organizacional refere-se à percepção dos empregados com relação às características organizacionais do ambiente de trabalho, e de acordo com Alvarez e Toro² (2001), conforme citado por Martins (2008, p. 31) conseqüentemente pode afetar a satisfação, comprometimento, rendimento no trabalho e a motivação dos funcionários. Isso funciona como regulador da produtividade dos trabalhadores e da empresa como um todo. Um melhor conhecimento do clima organizacional pode colaborar para a melhoria da qualidade de vida do homem no trabalho.

Moreira (2008), afirma que as empresas que conhecem detalhadamente o clima organizacional experimentado pelos seus colaboradores, possuem um diferencial significativo e competitivo de sua concorrência, pois, passam a dispor de elementos que financiam decisões consistentes em busca de melhorar suas atividades internas e externas, a satisfação de seus colaboradores, os processos e organização das tarefas. Em consequência disto, seus resultados e posicionamento no mercado também melhoram.

O clima organizacional de uma empresa pode ser moldado por diversos fatores. Para que possa ser realizada uma análise da Organização, a ferramenta para avaliação de clima organizacional construído por Martins (2008), se chama Escala de Clima Organizacional, da qual é separada por dimensões para melhor compreensão da ferramenta. Dentro de cada dimensão, existem: o Apoio da Chefia e da Organização, definido como “suporte afetivo, estrutural e operacional”, seguido de Recompensa, definida como “formas de recompensa usadas pela empresa para premiar o colaborador”, Controle/pressão, denominado como “controle e pressão

² ÁLVAREZ, G. G. El constructo “clima organizacional”: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Medellín, Colombia, v. 11, n. 1-2, p. 25-50, 1992.

exercidos pela empresa sobre o comportamento dos empregados” e por último, Coesão entre colegas, que é “união, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho”.

2.2 Cultura Organizacional

Para que se possa abordar o conceito de cultura organizacional, torna-se importante compreender a definição de cultura, que, de acordo com Kluckhohn (1962), a cultura é a vida total de um povo, a herança social que o indivíduo adquire de seu grupo, ou também pode ser considerada parte do ambiente que o próprio homem criou.

De acordo com Toro³ (2001, apud Martins p. 30), cultura organizacional inspira as filosofias gerenciais e as práticas administrativas e essas moldam o clima organizacional. Uma mesma organização pode possuir vários climas em diferentes setores, mas uma só cultura.

Ainda, segundo Botelho (2001), na dimensão antropológica a cultura se dá através da interação social dos indivíduos, que constroem seus modos de pensar e sentir, seus valores, dirigem suas identidades e diferenças e estabelecem suas rotinas.

Cultura é a experiência que o grupo adquiriu à medida que resolveu seus problemas de adaptação externa e integração interna, e que funciona suficientemente bem para ser considerada válida. Portanto, essa experiência pode ser ensinada aos novos integrantes como forma correta de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas (Schein, Edgar (1985, p. 5, apud MAXIMIANO, ANTÔNIO, p. 107).

Com base nessas definições, podemos concluir que a cultura faz parte do processo de construção, da convivência e de costumes de um determinado grupo, ou, de uma organização.

Para Trice e Beyer⁴ (1993, apud FERREIRA e ASSMAR, p. 125), a cultura organizacional consiste em um conjunto de ideologias, de forte carga emocional e

³ TORO, F. A. El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Medellín: Cicol Ltda., 2001.

⁴ TRICE, H. M.; BEYER, J. M. The culture of work organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993.

resistente a mudanças, que auxilia os membros organizacionais a lidar com as incertezas e ambiguidades.

De acordo com Maximiano (2000), toda organização possui normas formais e informais de condutas, e que essas normas constituem uma legislação de usos e costumes que definem o comportamento correto a ser seguido. Porém, as normas de conduta podem coincidir ou conflitar com a legislação da organização, de forma que as pessoas criam códigos próprios que ratificam ou anulam os regulamentos.

O comportamento dos membros da organização é influenciado por essas normas de conduta, tanto quanto pelos regulamentos burocráticos. As normas de conduta representam um dos elementos mais importantes da cultura organizacional, que compreende também os valores, rituais, crenças, hábitos e outros condicionantes do comportamento das pessoas (MAXIMIANO, 2000, p. 106).

Segundo Motta (1995), não faz muito tempo que existe a crença de que regras gerais se aplicavam a todas as situações relacionadas à administração, trabalho e organização, independentemente dos contextos em que estas estavam inseridas. Porém, permanece a grande questão, que se refere ao modo pelo qual o comportamento das organizações varia conforme a cultura.

Motta complementa ainda, que pesquisas recentes têm esse objetivo e que diferenças consideráveis têm sido encontradas nos valores, atitudes e comportamentos dos indivíduos no ambiente de trabalho, pois, o comportamento dos trabalhadores é baseado em crenças, valores e atitudes e em certo ponto, existem ciclos viciosos de comportamentos que são causados por crenças, valores e atitudes.

Conforme Maximiano (1997), todas as organizações desenvolvem uma cultura, onde existe o elemento mais simples e explícito da cultura: a linguagem. Todos os grupos desenvolvem uma linguagem interna, que quando são reconhecidas, aculturam o indivíduo.

Segundo o autor Schein⁵ (1985, apud FERREIRA e ASSMAR, 1992 p. 126), autor de referência e bastante citado em pesquisas relacionadas ao tema, a cultura organizacional se manifesta em três diferentes níveis, caracterizados por artefatos

⁵ SCHEIN, Edgar. **Organizational Culture and Leadership**. John Wiley & Sons, 2010.

visíveis, valores e pressupostos básicos. Existem componentes de nível mais alto, denominado artefatos, que podem ser mais visíveis, como a arquitetura, utilização de espaço, vestimenta dos funcionários e utilização de recursos. No segundo nível, existem os componentes que se situam em níveis mais profundos, os valores, estão no íntimo da cultura organizacional. Os valores compreendem as crenças, preconceitos, ideologia e quaisquer tipos de julgamentos que são compartilhados pelos membros da organização.

Ainda de acordo com Schein, as crenças, valores e preconceitos estão no terceiro nível, na base das normas de conduta da empresa, que influenciam em vários aspectos relacionados aos comportamentos dos indivíduos que fazem parte das organizações, como por exemplo, a maneira a qual os chefes tratam seus funcionários, na relação dos funcionários com os clientes e, ainda, em como as pessoas se relacionam.

2.3 Gênero E Classe

Para Amorim (1997), é importante definir qual é o papel de gênero, sendo o primeiro passo, diferir gênero de sexo. O termo sexo está ligado à composição cromossômica do ser humano e ao tipo de aparelho reprodutor resultante dela. Porém, o seu significado foi expandido para abranger características intrapsíquicas e comportamentais consideradas típicas de homens e mulheres.

Ainda, para Amorim, o que se percebe é que embora se fale de diferenças de sexo ao nos referirmos a determinados traços de personalidade, na verdade, usamos de um construto simbólico advindo de caráter social, cuja sua base é os valores do grupo. Portanto, essa definição levou os estudiosos mais recentes a adotarem o termo gênero, quando se é falado de aspectos psicológicos comportamentais.

Em outras reflexões, o termo sexo foi questionado por remeter ao biológico e a palavra gênero passou a ser utilizada para enfatizar os aspectos culturais relacionados às diferenças sexuais. Gênero remete à cultura, aponta para a construção social das diferenças sexuais, diz respeito às classificações sociais de masculino e de feminino. A partir dessa visão aparentemente consensual do conceito de gênero, o termo foi empregado de diferentes maneiras pelos historiadores (PINSKY, 2009, p.2).

O conceito de gênero foi formulado pelo movimento feminista norte-americano na década de 1970. Esse conceito faz rejeição ao determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter social. Ou seja, compreende que as relações entre os sexos não se dão por um aspecto natural e puramente biológico, mas que são construídos histórico e socialmente (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015).

Ainda, o conceito foi impulsionado pelos primeiros movimentos feministas ocorridos na época, juntamente com o fato de as mulheres entrarem na produção fabril, com questionamentos feministas que ocorriam na historiografia, entre eles, a ênfase em temas como família, sexualidade, representações, cotidiano e grupos “excluídos” (PINSKY, 2009; ANNALES, 1986; MATOS, 2013).

De acordo com Matos (2013), mesmo com o contexto desfavorável da época, sendo ele o autoritarismo dos governos militares, as mulheres começaram a reivindicar seus direitos, em destaque para a sua presença em movimentos sociais e a ocupar espaços sociais e políticos. Para Pinsky (2009), a História das Mulheres deixava clara a importância da diferença sexual na organização da vida social em diversos contextos. Um grande avanço, sem dúvida, mas ainda insatisfatório para os que reivindicavam resultados mais amplos para além das meras descrições.

Vale ressaltar que o período pós-Segunda Guerra foi marcada por campanhas governamentais realizadas para que as mulheres voltassem para seu “lugar natural”: o lar. Justificavam que seria uma injustiça privar a mulher de seu trabalho doméstico uma vez que já não havia a necessidade dos tempos de guerra. Muitas mulheres retornaram para seus lares, mas a semente da independência financeira havia sido plantada, e colheria seus frutos, de forma mais evidente, a partir da segunda metade do século XX, com ênfase nas décadas de 1960 e 1970, de relevantes transformações para as mulheres (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p.132).

Por outro lado, também existiram na época, entre os primeiros movimentos feministas Pós-Guerra, problemas envolvendo a classe mais baixa das mulheres. Desta forma, podemos atrelar gênero e classe como um dos problemas dentro dos movimentos feministas.

Davis (1984), aborda que o movimento das mulheres no século XIX era contaminado pelo preconceito de classe, onde Susan B. Anthony⁶ se questionava

⁶ Susan Brownell Anthony, conhecida como Susan B. Anthony, foi uma escritora, professora, ativista feminista, reformadora e abolicionista americana que, juntamente com Elizabeth Cady Stanton,

por que seu apelo às mulheres da classe trabalhadora na questão do voto era recebido com indiferença. Por mais essencial que a igualdade política fosse para os direitos das mulheres, aos olhos das trabalhadoras afro-americanas e brancas isso não era sinônimo de emancipação.

Similar a isso, Hooks (2015), aborda que dentro dos primeiros círculos feministas já existiam a separação de classes, onde mulheres da classe trabalhadora reconheciam a presença de hierarquia de classes dentro do movimento. Na medida em que o movimento feminista foi crescendo, mulheres brancas e de classes privilegiadas eram quem recebiam atenção pública e atraíam a mídia. As questões mais importantes para as trabalhadoras ficavam para trás, pois mulheres da elite estavam insatisfeitas por estarem confinadas e subordinadas ao lar.

Hooks (2015), complementa ainda que, os dilemas de mulheres brancas e donas de casa de classes privilegiadas eram preocupações reais, mas não eram preocupações urgentes da maioria das mulheres que estavam mais preocupadas com a sobrevivência econômica, a discriminação ética e, (principalmente) racial. Ou seja, quando o movimento feminista veio à tona com essa problemática, era na verdade uma crise somente para um pequeno grupo de mulheres, pois a maioria das mulheres da classe trabalhadora já exerciam uma longa e dupla jornada de trabalho diária, recebiam baixos salários e até consideravam o “direito” de ficar em casa.

“Não foi a discriminação de gênero nem a opressão sexista que impediram mulheres privilegiadas de todas as raças de trabalhar fora de casa. Foi o fato de os trabalhos disponíveis para elas terem sido os mesmos trabalhos de mão de obra não qualificada e pouco remunerada disponíveis para todas as mulheres trabalhadoras. Grupos de elite compostos por mulheres de alto nível de educação, permaneceram em casa, em vez de fazer o tipo de trabalho que as mulheres de classe baixa estavam fazendo.” (HOOKS, 2015, p. 66).

Para Louro (1997), aqueles que se utilizam de argumentos para justificar as desigualdades sociais entre homens e mulheres, remetem-se, geralmente, às características biológicas. O argumento de que homens e mulheres são biologicamente distintos e que a relação entre ambos decorre dessa distinção, acaba por ter o caráter de argumento final, seja dito por senso comum ou revestido

por uma linguagem “científica”, a distinção biológica, ou melhor, a distinção sexual serve para compreender e justificar a desigualdade social.

Louro complementa ainda, que contrapor-se a esse tipo de argumentação, é imperativo, pois, é necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas sim a forma como essas características são representadas e valorizadas. Aquilo que se pensa e diz sobre elas é que irá constituir o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade em um determinado momento histórico.

Neste sentido, ao ser falado sobre a condição de gênero relacionada à mulher, deve-se falar tanto de mulheres quanto de homens, pois a reflexão sobre gênero só pode ser compreendida quando é comparada a relação entre os sexos nos contextos histórico e social (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015). Louro complementa que, para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade, importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos.

2.4 Estereótipo De Gênero

De acordo com Amorim (1997, p. 122), o estereótipo de gênero é “o conjunto de crenças acerca dos atributos pessoais adequados a homens e mulheres, sejam estas crenças individuais ou partilhadas”.

Louro (1997), descreve que a característica fundamentalmente social e relacional do conceito *gênero*, não deve, no entanto, levar a pensá-lo como se referindo à construção de papéis masculinos e femininos. Esses papéis seriam basicamente, padrões ou regras arbitrárias que uma sociedade estabelece para seus membros e que definem seus comportamentos, suas roupas, seus modos de se relacionar ou de se portar.

Serpa (2010), ressalta que, as desigualdades vividas no cotidiano da sociedade, relacionadas às questões de gênero, não se definiram a partir do econômico, mas sim a partir do cultural e do social, desta forma, surgindo as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem, dentro dos variados espaços de convivência, ou seja, na família, no trabalho, na escola, na igreja, na prática desportiva, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade.

Para Silva (2017), o papel do homem e da mulher é construído de forma cultural, desde o início, de acordo com a sociedade e o tempo. A partir do nascimento da criança, quando se vê que é homem ou mulher, já se começa a ensinar pelo pai, mãe, mídia ou pela sociedade em geral, como deverá ser seu modo de pensar, agir, ser, etc.

Amorim (1997), afirma a partir de seu estudo, que a mulher foi definida a partir de quatro dimensões: a casa, o marido, os filhos e o corpo. A execução das tarefas domésticas é a característica mais atribuída e enfatizada, independente do sexo e da idade. Aos homens, foram atribuídos estereótipos relacionados a três dimensões: trabalho, poder e liberdade, tendo como obrigação sustentar a família e sua autoridade no lar, com a liberdade de fazer o que quiser.

Jaggar e Bordo (1998), enfatiza que qualquer que seja o trabalho assalariado que as mulheres façam, são inseridas em primeiro lugar no âmbito doméstico, porque na ideologia, são consideradas biopsicologicamente apropriadas para a criação de filhos e desde crianças são treinadas para isso. Além disso, fazem um trabalho diário que é absolutamente essencial para a sociedade, mas que não é chamado trabalho porque não é remunerado.

Em contrapartida, de acordo com Probst (2003) o século XX mostrou a chamada inversão de papéis, onde as mulheres começam a conquistar maior destaque no competitivo mundo dos negócios e os homens a assumir a manutenção do lar e o cuidado com os filhos. Porém, ainda segundo Probst, as mulheres sofrem mais com o estresse de uma carreira profissional, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, dedicam-se ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem nas tarefas domésticas, não chegam perto da energia que a mulher tende a dar na dupla jornada de trabalho.

De acordo com Loureiro e Cardoso (2008), essa reflexão torna-se mais complexa quando se procura analisar as diferentes definições de papéis. Aos homens é permitido que o trabalho interfira nas questões familiares ao ponto de colocar a carreira profissional à frente das obrigações com esposa e filhos. Já para as mulheres, é ao contrário: é exigido que coloquem a família em prioridade. Esta diferença condiz com as normas sociais que foram estabelecidas dentro de um histórico contexto social e transmitidas por meio das gerações.

Para Jaggard e Bordo (1988), as mulheres são frequentemente excluídas de áreas consideradas de prestígio da atividade humana, como por exemplo a ciência e a política, o que fez com que essas atividades parecessem evidencialmente “masculinas”. Naquelas das quais não foram excluídas (trabalho de subsistência), a contribuição das mulheres tem sido erroneamente considerada como secundária e inferior às atividades dos homens. “Deixar as mulheres para trás significa não somente desprezar as importantes contribuições que as mulheres trazem para a economia, mas também desperdiçar anos de investimento em educação de meninas e jovens mulheres” (OECD, 2012a, p.2).

Para Olinto (2011), é por meio da segregação horizontal que as mulheres são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens. Principalmente pela atuação da família e da escola, onde as meninas tendem a se avaliar como mais aptas para fazer determinadas atividades e a estabelecem para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levadas a considerar como mais adequadas para elas. Neste contexto, conforme Olinto, a segregação horizontal inclui mecanismos que fazem com que as escolhas de carreiras sejam fortemente marcadas pela divisão de gênero.

De acordo com Silva (1998), a mulher também reaparece no contexto da vida acadêmica, nas referências estatísticas como menos produtivas do que os homens. Porém, ressalta que também existem muitos homens que não produzem muito, e aborda que o motivo de existirem essas diferenças de gênero são por causa das construções sociais da produção científica enquanto produção predominantemente masculina.

Seja qual for o passado, as mulheres estão experimentando atualmente profundas mudanças em suas vidas. Estamos muito mais envolvidas com aparelhagem técnica cada vez mais sofisticada em casa e com alta tecnologia no local de trabalho. Nossa presença na força de trabalho público é muito mais ampla e cada vez mais obrigatória e estamos lutando por melhores salários e mais satisfação em nossos empregos. Mais da metade da população universitária é constituída por mulheres e temos um número cada vez maior de graduadas em faculdades de ciências. (JAGGAR; BORDO, 1988, p. 242)

2.5 Mulheres Programadoras

Essinger, (2016), em seu livro “El Algoritmo de Ada: *La vida de Ada Lovelace, hija de lord Byron y pionera de la era informática*” faz a biografia de Ada Lovelance, que como o próprio nome da obra sugere, foi a mulher que, na década de 1840, escreveu o primeiro algoritmo para ser processado em uma máquina e, portanto, é considerada a pioneira na era da informática. Ada foi descoberta apenas na década de 1950, onde começou a ser reconhecida por suas contribuições na ciência e na tecnologia.

Castro (2013), relata em seu estudo realizado neste mesmo ano, que a associação construída socialmente entre tecnologia e masculinidade, é o principal fator que impede o interesse das mulheres pelo setor de Tecnologia da Informação. Mesmo que sejam educadas desde crianças de forma diferente, como gostar de assuntos voltados à tecnologia, sofrem um grande preconceito quando optam por uma profissão associada ao universo masculino.

Nesta mesma pesquisa, foi analisado que a qualificação profissional das mulheres é melhor: a média de mulheres que atuam como programadoras, possuem Ensino Superior Completo, enquanto a média dos homens é de Ensino Superior Incompleto, que pode significar que eles ainda estão cursando ou porque abandonaram o curso. Essa diferença de qualificação aumenta a média salarial das mulheres para cima, conforme Castro.

Porém, mesmo com qualificação superior à dos homens, Castro relata que as mulheres programadoras ganham menos. Existem desigualdades internas, onde o salário das mulheres possui uma média de R\$ 1.485,30, podendo chegar a R\$ 8.000,00 mensais e o salário dos homens uma média de R\$ 1.825,62, podendo alcançar R\$ 8.500,00.

Além disso, Castro identificou por meio de entrevistas com programadoras, que a participação de mulheres onde é chamada de “área dura da TI”, a programação, permanece muito restrita, porque um programador precisa ter raciocínio lógico e ter uma boa afeição com a matemática, qualidades que são associadas ao universo masculino (conforme citado na introdução deste trabalho), pensa-se, então, que as mulheres não executam tão bem esta função quanto os homens, pois tal tarefa não é associada à natureza feminina.

3 METODOLOGIA

Esta sessão tem como objetivo apresentar as ferramentas e procedimentos metodológicos que serão utilizadas no decorrer da pesquisa, bem como, a contextualização e descrição dos métodos de pesquisa.

Segundo Gil (2002, p. 26), pode-se definir pesquisa como “o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”. O Principal objetivo da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. A partir desse conceito, pode-se definir pesquisa social como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.

Para Minayo (2001, p.16), entende-se por metodologia “o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Neste sentido, a metodologia ocupa um lugar central no interior das teorias e está sempre referida a elas. ” De acordo com Prodanov e Freitas (2013), a metodologia examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, objetivando a resolução de problemas e/ou questões de investigação.

Desta forma, essa pesquisa tem como objetivo levantar e descrever fatores que implicam ou não na carreira profissional de mulheres programadoras e, portanto, pode-se caracterizar o método de pesquisa como qualitativo. Ainda, será abordado à campo com entrevistas e questionários.

Goldemberg (1997), descreve que, na pesquisa qualitativa, não será preocupante a representatividade numérica do grupo pesquisado, mas com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma trajetória etc.

Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa em pesquisa se opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, baseado no modelo de estudo das ciências da natureza. Estes pesquisadores se recusam a legitimar seus conhecimentos por processos quantificáveis que venham a se transformar em leis e explicações gerais. Afirmam que as ciências sociais têm sua especificidade, que pressupõe uma metodologia própria (GOLDEMBERG, 1997, p.34).

Neste contexto, buscará nesta pesquisa analisar se na carreira profissional de mulheres atuantes na área da Programação, possuem elementos preconceituosos

em relação a gênero e remuneração de mulheres. Portanto, em relação ao nível de pesquisa do presente estudo, é classificada como descritiva, que segundo Gil (2002), as pesquisas descritivas possuem o objetivo de descrever as características de determinada população, levantando opiniões, crenças e atitudes. Também são pesquisas descritivas as que visam descobrir associações entre variáveis, sendo possível obter uma nova visão da realidade.

Ainda, o método de investigação utilizado é o comparativo. Lakatos e Marconi (2003), definem:

Empregado por Tylor. Considerando que o estudo das semelhanças e diferenças entre diversos tipos de grupos, sociedades ou povos contribui para uma melhor compreensão do comportamento humano, este método realiza comparações, com a finalidade de verificar similitudes e explicar divergências (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 107).

Portanto, o método comparativo será utilizado na análise das entrevistas e questionários, com o objetivo de verificar semelhanças ou diferenças entre as respostas dos participantes, uma vez que serão homens e mulheres do mesmo ramo profissional, a Programação.

Em procedimentos de pesquisa, o estudo aborda pesquisa bibliográfica e levantamento de campo (*survey*), e se dará a partir de entrevistas e questionários com homens e mulheres, tendo como foco a entrevista com mulheres, sobretudo no meio tecnológico onde atuam na profissão de programadoras, que possui cerca de 20% de mulheres no total de profissionais desta área.

Para Souza, Oliveira e Alves (2008), a pesquisa bibliográfica tem a finalidade de aprimorar e atualizar o conhecimento, a partir de uma investigação científica de obras que já foram publicadas e consiste em um conjunto de informações e dados contidos em documentos, artigos e livros. Ainda, para Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica não é apenas uma repetição do que foi dito ou escrito sobre determinado assunto, mas sim o exame de um tema sob novo foco ou abordagem, ou seja, permite que novos conhecimentos surjam a partir de estudos já realizados.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir de leituras em artigos, livros, revistas, periódicos e repositórios, em plataformas como Scielo e outros sites acadêmicos de acesso gratuito, com o objetivo de ter uma base científica de estudos de diversos autores correlacionado ao tema estudado, visto que poucos são os estudos sobre o tema em si abordado.

As pesquisas nas plataformas citadas partiram da busca das seguintes palavras-chaves: mulher no trabalho; gênero; estereótipo de gênero; clima organizacional; cultura organizacional; profissão da Programação; mulheres programadoras; entrevista; método qualitativo.

Seguindo uma ordem de pesquisa, foi possível estruturar e filtrar a partir dos títulos, subtítulos e resumos dos estudos, aqueles que seriam de maior relevância e que poderiam trazer contribuições ao Objeto e à Metodologia dessa pesquisa, sendo então escolhidos para leitura completa.

Sobre a pesquisa de campo, definem Lakatos e Marconi:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 186):

Ainda de acordo com as autoras, as fases da pesquisa de campo requerem em primeiro lugar, a realização de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema pesquisado, pois ela servirá como um primeiro passo para saber em que passo se encontra o problema atualmente.

O método de pesquisa de campo utilizado, denominado levantamento de campo ou *survey*, se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2002, p. 55). Ainda segundo Gil, basicamente solicita-se informações a um grupo de pessoas acerca do problema estudado, para que em uma análise quantitativa seja possível obter as conclusões correspondentes aos dados coletados. Portanto, o método *survey* se dará tanto nas entrevistas quanto nos questionários aplicados.

Para a aplicação do questionário, foram feitas perguntas estruturadas a partir da ferramenta ECO (Escala de Clima Organizacional) para compreender qual a percepção individual os participantes possuem do seu ambiente de trabalho, levando em consideração que os ambientes são distintos e que o foco será a percepção feminina e masculina desses ambientes.

Outra técnica de coleta de dados foi por meio de entrevistas focalizadas, com profissionais homens e profissionais mulheres na área da Programação. O intuito dessa prática é que o entrevistado possa falar livremente, mas com ênfase no tema específico que está sendo abordado.

O entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada. Este tipo de entrevista é bastante empregado em situações experimentais, com o objetivo de explorar a fundo alguma experiência vivida em condições precisas. Também é bastante utilizada com grupos de pessoas que passaram por uma experiência específica, como assistir a um filme, presenciar um acidente etc. Nestes casos, o entrevistador confere ao entrevistado ampla liberdade para expressar-se sobre o assunto. (GIL, 2002, p. 112)

Para isso, as perguntas utilizadas na entrevista individual foram com base nos seguintes aspectos:

- Formação;
- Incentivos profissionais;
- Dificuldades na carreira profissional;
- Gênero na profissão;
- Remuneração.

As entrevistas e o questionário de Clima Organizacional, foram aplicados com a autorização de todos os participantes a partir do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

A seguir, o objetivo deste capítulo é descrever e realizar uma análise detalhada a partir da pesquisa de campo, envolvendo as respostas das entrevistas e dos questionários, tendo como base científica o referencial teórico e a metodologia desta pesquisa.

A entrevista foi direcionada para sete (06) homens e cinco (05) mulheres atuantes na profissão de Programação, de forma aleatória. Todos os participantes trabalham em empresas tecnológicas diferentes na cidade de Pato Branco, não sendo possível obter estudo de somente uma empresa como era a intenção do Projeto, devido a situação da Covid-19. Portanto, as entrevistas foram feitas por vídeo chamada, e os questionários foram aplicados em formulário online.

Para explanação detalhada dos resultados, as entrevistas foram separadas em cada pergunta com todas as respostas respectivas a aquela pergunta, transcritas exatamente como os participantes responderam, posterior a análise ao final de cada uma, organizada neste mesmo formato.

Portanto, este capítulo estrutura-se em 4 subtítulos: o primeiro referindo-se à entrevista com mulheres, o segundo sendo a entrevista com homens, o terceiro com o questionário para mulheres e o quarto com questionário para os homens.

4.1 Entrevista Com Mulheres Programadoras

As mulheres representam cerca de 20% dos profissionais de Programação em todo o território brasileiro, em um mercado que tem alta demanda de profissionais programadores, além disso, a remuneração é menor que a dos homens. Portanto, para compreender os motivos citados, a entrevista possuiu oito (08) perguntas direcionadas a carreira profissional das participantes e a percepção individual sobre mulheres na profissão da Programação e remuneração.

Abaixo, encontram-se as perguntas com as respectivas respostas das cinco (05) participantes.

Questionadas sobre qual a formação acadêmica e quanto tempo estão na área, obtivemos as seguintes respostas:

Participante 1: “Eu sou formada em Sistemas de Informação e meu bacharelado saiu em 2011, mas na verdade eu atuo na área desde 2008, então eu comecei a trabalhar antes de me formar. ”

Participante 2: “Sou formada em Sistemas de Informação e eu estou na área acho que vai fazer uns 10 anos.”

Participante 3: “Eu sou formada em análise e desenvolvimento de sistemas e tenho especialização em tecnologia Java, estou na área fazem uns 8 anos.”

Participante 4: “Sou formada em análise e desenvolvimento de sistemas e eu comecei em 2016 a graduação. Na área de T.I comecei no final de 2016, no suporte técnico.”

Participante 5: “Eu sou formada em análise e desenvolvimento de sistemas na UTFPR, e eu trabalho na área desde 2017, na área de Programação mesmo.”

Como podemos observar, todas são formadas no mesmo curso: Análise e desenvolvimento de sistemas, ou, Sistemas de Informação, como era o nome do curso chamado antigamente. O tempo de formação difere um pouco, entre 10 e 2 anos.

Sobre o tempo de atuação na profissão de Programadoras, obtivemos:

Participante 1: “Desde 2008.”

Participante 2: “10 anos.”

Participante 3: “Há uns 5 anos.”

Participante 4: “Atuar como programadora foi em 2019.”

Participante 5: “Fazem quatro anos e meio.”

A participante 1 mencionou estar na profissão há treze (13) anos, a participante 2 há dez (10) anos, a participante 3 há cinco (05) anos, a participante 4 há dois (02) anos e a participante 5 há quatro (04) anos e meio.

Referente a pergunta “Por que entrou para a área de Programação? Houve algum incentivo para você seguir essa profissão?” As respondentes mencionaram:

Participante 1: “Quando eu tinha meus 17/18 anos, eu era uma pessoa bem introvertida, então busquei uma área que eu não precisasse interagir muito com pessoas justamente por causa dessa minha introversão e também estava passando por um período de depressão. Comecei a fazer um curso técnico de informática em Sorocaba em 2004, muito voltado para a área de Programação, e aí eu me apaixonei por estar criando coisas, criar aplicativos, criar programinhas onde você faz os cálculos ali dentro... logo após fiz o ENEM e consegui a bolsa para entrar para faculdade de bacharelado em Sistemas.”

Participante 2: “Foi meio que sem querer. Porque quando eu decidi fazer faculdade eu gostava e sempre gostei de matemática. Quando eu comecei a faculdade, eu comecei a gostar e principalmente das matérias de programação e já na metade da faculdade eu consegui um emprego e comecei a trabalhar, meio que a profissão que me escolheu (risos).”

Participante 3: “Eu comecei fazendo técnico em Informática, no Premem, nunca tinha tido contato com computador. Todo mundo falava que era uma profissão que estava em ascensão, que não ia faltar emprego e esse foi o principal motivo que eu disse “vou ir”. Não tem ninguém da minha família

nessa área... aí quando terminou o ensino médio eu tinha gostado, acabei prestando Enem e entrei na UTFPR. ”

Participante 4: “Na verdade, tanto no Ensino Fundamental como no Ensino Médio, a minha primeira opção era fazer Psicologia, aí foi chegando a hora e por motivos pessoais era melhor continuar aqui na região mesmo, por que se fosse fazer a faculdade de Psicologia, seria em Curitiba e ficou inviável para mim na época. Aí fui procurar um curso que não fosse integral porque eu precisava trabalhar, aí já eliminou muita coisa, foi por eliminatória e fui pelo o que achava mais interessante. ”

Participante 5: “Eu tive um incentivo pouco familiar no início, minha mãe me colocava bastante em cursinhos de informática, eu gostava, aí eu fui seguindo em outros cursinhos de informática, isso desde os 11 anos, aí quando eu fiz uns 14 anos e eu ia para o Ensino Médio, comecei a fazer técnico em informática no Premem, fiz os quatro anos de técnico em informática, gostei da parte da Programação, já queria fazer faculdade aí passei na UTFPR e segui. ”

Observa-se que três (03) das cinco (05) participantes entraram em curso técnico e sentiram apreço pela área, o que foi um incentivo para fazerem a graduação, das outras duas (02), uma foi por afinidade em cálculo matemático e a outra por eliminatória na escolha do curso.

Quanto à pergunta “Existiram ou ainda existem dificuldades na sua carreira profissional para atuar na área de TI, para ser programadora? Se sim, quais? “ as respondentes disseram:

Participante 1: “Sempre me identifiquei muito com a Programação e sempre gostei muito de desafios, então quando eu consegui a minha vaga de programadora, sempre me dediquei ao máximo, ao máximo mesmo. Dificuldades, não, eu sempre tive essa facilidade de aprendizado. ”

Participante 2: “Existe a vontade de aprender... e eu acho que uma certa facilidade com a lógica. ”

Participante 3: “Dificuldades sempre tem né... a questão de estar em constante evolução, **é um negócio que você tem que estar estudando sempre e querendo ou não, algumas empresas tem o pensamento ainda machista de certa forma, que mulher não sabe programar, então as vezes você tinha que fazer o dobro para provar que você era capaz...** então é mais nesse sentido. Obvio que não é em todos os lugares, em todas as empresas, mas...”

Participante 4: “Tecnologia é muito acelerada então a gente sempre não vai saber alguma coisa e aí precisa correr atrás, essas são as principais dificuldades. ”

Participante 5: “Só a questão de a gente ter que sempre se manter atualizado, não é uma coisa que você vai estudar e ser sempre aquilo ou que exija pouca atualização de estudo, sempre tem que se manter atualizado com tecnologias, estudar novas tecnologias, isso se você não quiser ficar pra trás. ”

Das dificuldades apresentadas pelas participantes, três (03) responderam que o constante avanço de tecnologias faz com que o profissional da Programação deve estar sempre atualizado, para conseguir acompanhar. Das outras duas (02), uma (01) respondeu que o profissional precisa ter facilidade com a lógica e a outra

respondeu que não houve dificuldades na sua carreira. Desta forma, podemos observar que a maioria teve a mesma dificuldade, que são as constantes atualizações nesta profissão.

Questionadas se “Em sua opinião, a programação é uma profissão predominantemente masculina? Sim, não, porquê? “ As participantes expuseram:

Participante 1: “Sim, no curso técnico, que eu fiz lá em 2004, éramos apenas em 4 meninas na turma. E nós formamos em três meninas. Na faculdade quando a gente começou o curso no primeiro semestre eram cerca de 10 meninas na turma, numa turma de 40, 10 meninas e nos formamos em quatro. E dessas quatro meninas, apenas eu segui na área da Programação. ”

Participante 2: “Sim, tanto que eu sou a única programadora lá na empresa (risos). Tem profissões que são mais femininas né e não sei por que a Programação é mais masculina, talvez que desde pequenos... videogame, essas coisas é mais o piá que gosta e aí vai vindo pra essa área de tecnologia, de computador e etc, puxa mais para os meninos, mas assim, não sei. Agora, por que as outras meninas não se interessam, não sei. ”

Participante 3: “Sim, por mais que eu queira dizer que não é... (Risos) na minha equipe hoje a gente é em 13 programadores e eu sou a única programadora, então tem 12 homens e apenas eu. Nas empresas que eu trabalhei também era 2, 3 mulheres para uns 30 homens, principalmente no desenvolvimento. Acho que começa lá desde pequeno, que a mulher já é educada a cuidar de casa, cuidar de marido, enquanto o homem não, o homem é pra ir buscar coisas, sempre curioso, até os brinquedos, os próprios brinquedos de meninos já são mais tecnológicos do que de meninas, já vem desde lá do começo né. E ainda se tem um mito muito grande de que mulher não tem lógica, então a sociedade meio que já impõe isso, é um negócio lá atrás que vem. ”

Participante 4: “Com certeza. Desde que eu comecei a ser programadora, eu só trabalhei com duas programadoras, uma na minha equipe antiga e uma agora na minha equipe atual, mas já trabalhei com diversos homens. Na minha graduação também, formou eu e mais uma menina. Eu acho que primeiro não tem um incentivo cultural. Menino geralmente ganha videogame, coisas assim, menina ganha boneca, brinquedo de cozinha, então falta um incentivo. ”

Participante 5: “Sim, eu trabalhei mais com público masculino, como colegas de Programação mesmo, ali na empresa, não tenho certeza, mas tem eu e mais uma outra menina que somos programadoras e agora entrou uma estagiária. E são, nossa, poucas meninas para o tanto de meninos que tem, 10, 20, sei lá... para 2 ou 3 meninas ali. É uma área que realmente tem pouca atuação de meninas. ”

Nota-se que nesta pergunta, todas as participantes consideram a Programação uma profissão predominantemente masculina, destacando que nas suas carreiras profissionais, o número de mulheres profissionais da área é sempre muito menor que o de homens. Ainda, três (03) participantes acreditam que a falta de mulheres programadoras é pela falta de incentivo em crianças meninas para que tenham interesse na área, reforçando o estereótipo de gênero em que mulheres são ensinadas a cuidar do lar.

Em relação ao questionamento “Percebe alguma diferença salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma atividade na área da programação? Poderia citar algum exemplo?” Apontaram:

Participante 1: “Logo que eu comecei nessa área, havia uma desconfiança muito grande da capacidade de conseguir fazer as coisas, então o salário era extremamente baixo, **eu não tenho como provar, mas tenho certeza que o salário dos colegas era bem superior ao meu, acredito que sim.** E sei que essa diferenciação ocorreu também no decorrer do período que eu continuei programando. Talvez no final da carreira nem tanto, por que aí eu já estava como programadora sênior e a maioria era pleno, junior, **mas se fosse anivelar pelo mesmo tempo de serviço, eu ganhava menos que os rapazes.**”

Participante 2: “**Hoje eu acho que não, ali na empresa eu acho que o meu salário não tá muito diferente dos meninos por eu ser mulher, talvez por tempo de experiência.** Para mim, no meu caso, eu acho que o meu salário não justifica ser diferente por causa disso.”

Participante 3: “Que eu saiba não, por que normalmente salário é aquele negócio, a maioria das empresas não tem uma política de salários. Não lembro dessa questão de diferença, pode ser que tenha, mas pelo fato de que o salário cada um sabe o seu e as empresas até evitam que você compartilhe.”

Participante 4: **Não é aberto o quanto o colega ganha pra fazer uma comparação salarial, mas eu acredito que sim...** mas saiu uma pesquisa que eu não lembro agora o site que falava dessa questão salarial. Acredito que pode ser de responsabilidade tanto da empresa quanto do funcionário. Um livro chamado “Faça acontecer” que fala muito da postura... **tem uma vaga para determinada função, o homem lê e vê que ele bate uns 40% dos requisitos. Ele se inscreve, vai lá, provavelmente pode ser que passe. A mulher se ela não bater uns 80% dos requisitos, ela nem se inscreve, ela encara isso de uma forma diferente.** A mesma coisa acho que serve para a questão salarial, por exemplo, o homem se ele está fazendo o mínimo que a função exige, ele se sente no direito de pedir um aumento e ele pode ganhar esse aumento. A mulher não, se ela tiver fazendo 200% do que a função exige, ela não tem coragem de pedir um aumento. As mulheres que eu vejo, principalmente programadoras, por exemplo, já tem 18 homens programadores e 2 mulheres, então ela já fica num ambiente que, dependendo da personalidade dela, se sente não muito aceita, meio deslocada. Então ela não vai querer se sobressair e chamar atenção na equipe, acho que depende da postura da pessoa também.”

Participante 5: “Pelo o que eu vejo nas empresas daqui, eu conheço poucas meninas programadoras que trabalham em outras empresas pra citar exemplo, mas pelo menos na empresa que eu trabalho é bem igual sabe, eles tratam o público feminino a mesma coisa que o masculino, pelo menos na minha área ali, até acho que os salários está no padrão com os de outras empresas, só a questão que pra subir salário seja mais estudo mesmo, mas eu vejo que as empresas daqui, aparentemente, nunca fiquei sabendo de pessoas que ganham menos por conta do sexo.”

Nota-se que a participante 1, atuante a mais tempo na Programação, relata que já aconteceu com ela durante o início da carreira, de receber um salário menor que de seus colegas de profissão que tinham a mesma experiência profissional que ela. As demais, uma respondeu que acredita que existe diferença salarial entre

homens e mulheres na Programação, e as demais disseram que não percebem diferença salarial.

No questionamento “O que as pessoas dizem quando você diz que é programadora? Você acha que existe preconceito em relação ao gênero feminino na função de programação?” As participantes declararam:

Participante 1: “Geralmente pra quem é de fora do ramo, fala “nossa, que legal, mas o que é que você faz?” (risos) querem entender o que é, ficam bem surpresas. No começo, lá no começo da profissão era uma surpresa maior. Eu acredito que exista preconceito em relação ao gênero feminino. Existe uma discriminação, uma visão de que a mulher não é capaz, que ela não vai entender o que precisa fazer ou que vai demorar mais, algo do gênero. Acho que isso impede muito também as mulheres de entrarem para essa área e é predominantemente masculina. As mulheres conseguem fazer o mesmo ou mais do que os homens, isso já está provado, mas ainda existe um machismo muito grande nessas áreas, talvez até pelos recrutadores serem pessoas que serão chefes também, aí preferem pessoas do mesmo gênero, mais aquele companheirismo pra falar de futebol.”

Participante 2: “Sim, porque é uma profissão predominantemente masculina, aí quando tem uma mulher, “mas por quê? Por quê?” Que eu sofra preconceito, não. **Mas já ouvi muito comentário do tipo “tinha que ser uma mulher que fez isso pra dar errado”, ou já ouvi coisas do tipo: “você é muito bonita pra trabalhar com isso, você deveria estar no público” ou já ouvi também do meu pai “essa profissão não é pra meninas fulana, por que você não faz outra coisa?”**”

Participante 3: “Normalmente as pessoas ficam surpresas do tipo “o que que faz?”, muita gente não conhece... mas é reação de surpresa mesmo, o pessoal que já conhece diz “nossa, você é programadora?”. Hoje em dia na empresa que eu estou não tem preconceito, o tratamento é normal como qualquer outro, mas as pessoas não confiam no teu trabalho, não acreditar, isso eu vejo como um preconceito. **Tinha pessoas, homens, que faziam as vezes a mesma coisa e não eram questionados da mesma forma que eu era por exemplo. Então parecia que você tinha que estar tendo que provar alguma coisa, sendo que o homem não, só ia e fazia.**”

“E no geral você acha que existe esse preconceito com outras programadoras?”

“Eu acho que sim, principalmente em empresas mais antigas, mais “mentes fechadas” acho que empresas mais jovens, com pessoas com mente mais aberta acho que tem menos hoje em grandes empresas, mas principalmente em empresas menores, empresas mais familiares acho que tem sim.”

Participante 4: “As pessoas que não sabem perguntam o que é, o que faz. As pessoas que sabem, se são homens já vem com piadinha. “Ah, é bonita e inteligente” ou alguma coisa nesse sentido sabe... como se fosse uma raridade, por exemplo, se você é uma mulher programadora existe aquela imagem de que você vai negligenciar a tua saúde e a tua beleza. Que você vai ser.. feia. Então existe um preconceito em relação a isso, por homens. Das mulheres, quando eu digo que sou programadora, reagem normal. Existe o preconceito, mas depende de onde, tem empresas que fazem até incentivo para contratar mulheres programadoras, eu participei até de entrevistas que estavam buscando mulheres programadoras. Agora sobre não contratar, com certeza eles não vão deixar isso explícito, pode ser um preconceito até do próprio cara que está contratando, que ele não tem

consciência desse preconceito que ele tem, um preconceito que fica implícito.”

Participante 5: “A reação diferente que tem é porque falam “tem que gostar pra ser programador” inclusive meu namorado é programador também e sempre que ele fala que é programador as pessoas tem a mesma reação assim. Talvez em algumas pessoas que ainda tem a mente um pouco fechada, acontece né, mas ainda bem que está diminuindo muito isso, eu não tenho vivenciado muito comigo isso, mas a gente sabe de histórias que já aconteceram, uma situação chata né.”

Podemos observar que todas as participantes concordam que exista preconceito de gênero em relação a mulheres na função de programadoras. Duas participantes relataram que já ouviram piadas e comentários preconceituosos de homens. Outras duas participantes acreditam que em empresas mais engessadas o preconceito é maior e que essa situação está diminuindo em empresas mais jovens. Há também duas participantes que disseram que o próprio recrutador sendo homem, pode ter um preconceito de gênero implícito no momento da contratação.

Quando questionadas se “em algum momento você se sentiu ou se sente inferiorizada por ser uma mulher programadora dentro ou fora do trabalho? Se sim, poderia citar um exemplo?” As respondentes relatam:

Participante 1: **“Em várias situações eu me senti inferiorizada... com uma sensação de que se eu fosse do gênero masculino a conversa seria diferente.** Principalmente na questão de tomada de decisão. **De não ser ouvida, não ter o mesmo peso de que de colegas do gênero masculino,** já aconteceram várias vezes isso. Parece que menosprezada mesmo por ser do sexo feminino, por questão de gênero mesmo.”

“*Você sentiu em algum momento, ter que provar que era boa no que faz?*”

“Em todos os meses do meu trabalho como programadora. A cada *sprint* que era lançado eu tinha que provar que tinha feito certo, que tinha feito o que foi prometido, que tinha cumprido o prazo...a cobrança era bem maior se ocorresse falha. Sempre provando, sempre tinha que provar que eu era capaz. Eu ensinei muitas pessoas a programar dentro da empresa e no final eu sei que as pessoas aprenderam muito, que elas tem tanto conhecimento quanto eu passei. Mas quando precisam lembrar de alguém para fazer alguma coisa, que tenha tal conhecimento, é o cara que eu ensinei. **No último time que eu trabalhei, eu era a única mulher no time, eram cerca de 13 pessoas, de programadores eram todos homens, exceto eu. E quando tinha alguma dúvida eles se perguntavam entre eles e sempre me deixavam de fora, em último caso eles vinham perguntar para mim.**”

“*Qual era o sentimento que você tinha diante dessa situação?*”

“Muitas vezes, muita frustração. (voz trêmula e pausada) Até deu um nó na garganta agora. Muitas vezes deu vontade de chegar e pedir a conta, de falar “não preciso passar por isso, chega”, mas aí a gente sabe que tem que engolir alguns sapos, a gente tem casa para sustentar, tem família, mas algumas situações foram bem complicadas mesmo.”

“*Hoje, você acha que melhorou para você no sentido de ser uma mulher programadora?*”

“Levando em consideração o ano passado, não, não mudou. Eu vejo que acabou não evoluindo como deveria. E é uma profissão relativamente nova, não deveria ter sido criada com esse preconceito, com esse machismo. Pra

gente ver que em outras profissões mais antigas é um pouco mais difícil de você inserir mulher. Você não encontra mulher mecânica, não encontra mulheres em profissões predominantemente masculinas. E essa profissão de desenvolvimento, por ser nova, ela devia ter vindo com esse cunho não-generalista, mas não aconteceu. ”

Participante 2: “Eu acho que eu tive que conquistar o meu lugar, hoje eu vejo que os meninos respeitam, me pedem ajuda, me ajudam bem tranquilamente. Mas vai um tempinho, **na outra empresa que eu trabalhava eu percebia que tudo que eu fazia era desconfiado “tem certeza que dá certo? ” “tem certeza que esse é o jeito de fazer? ” E eu percebia que os meninos nunca eram questionados, o que eles falavam, ponto final, agora eu era questionada. “**

Participante 3: “Eu lembro que há um tempo atrás quando eu iniciei mesmo na programação, muita gente falava “por que você está aí? ” Então as pessoas não aceitavam o fato de você estar programando por que você sabe programar, de que está como líder técnica de uma empresa por que você tem capacidade pra isso, do tipo tentando achar um motivo ao invés de simplesmente aceitar que foi por mérito próprio e até eu mesma sempre tive muito (agora está melhorando um pouco) **mas eu sempre pensava: “será mesmo que sou capaz? ” Tinha essa questão de as pessoas desconfiarem de mim e eu começar a desconfiar de mim mesma. ”**

“Alguma pessoa chegou diretamente em você, você vivenciou situações assim? ”

“Sim, no começo da carreira sim, bastante, tinha até uma época que tinha eu e uma outra pessoa basicamente com o mesmo tempo de desenvolvimento e aí quando me passavam uma coisa ah, “você consegue fazer? ” Enquanto para ele simplesmente passavam e muitas vezes eu conseguia terminar antes do que ele. Até mesmo as pessoas pedindo ajuda, acabavam pedindo ajuda para um homem, que tinha menos experiência ao invés de pedir para mim que tinha mais experiência. ”

Participante 4: “Eu não passei por nenhuma situação de preconceito, mas eu acredito que exista, não que seja explícito, mas existe. Eu não me sinto vítima de preconceito, mas eu me sinto do jeito que citei, de não querer chamar tanta a atenção sabe, de ficar mais na minha, a gente mesmo as vezes acaba sendo preconceituoso com a gente de não querer se expor. Mas acho que agora eu passei dessa fase, antes eu era mais. ”

Participante 5: “Eu acho que não... nunca sofri tanto preconceito, não sei, nunca sofri nenhum tipo de preconceito no trabalho, na faculdade não sei sabe... não tinha muito contato com os colegas, não sei se é por que eu não quis talvez, não fui de manter muito contato com os meus colegas, nem de conversar sobre o trabalho, não conversava muito sobre a profissão em si com os colegas. Mas no trabalho nunca me aconteceu. ”

Das cinco (05) participantes, três (03) relataram que já se sentiram ou se sentem inferiorizadas por serem mulheres programadoras. As que relataram serem vítimas de preconceito de gênero, citaram situações vivenciadas de formas similares. A primeira situação, encontrada nos três relatos, é a de que muitas vezes essas profissionais foram questionadas se sabiam realizar a tarefa dada, tendo que provarem o tempo todo que eram capazes, enquanto com os colegas homens essa situação não acontecia.

A segunda situação paralela a primeira, é a de duas (02) dessas profissionais terem o sentimento de não serem ouvidas e nem procuradas, situações em que elas

tinham mais experiência em determinado assunto que os seus colegas homens, mas no momento de algo ser resolvido, não as procuravam, se questionavam entre eles, homens.

Ainda, umas das participantes relatou que a desconfiança dos colegas era tão grande sobre ela, que ela passou a desconfiar de si mesma. Outra observação importante, é que a participante 1 diz que sente que se fosse do sexo masculino, seria tratada de forma diferente.

As outras duas (02) participantes, relataram não se sentirem vítimas de preconceito por serem mulheres programadoras.

4.1.1 Entrevista com Homens Programadores

Esta sessão objetiva apresentar as respostas das entrevistas realizadas com homens programadores, sendo um total de seis (06) participantes homens.

Questionados sobre a formação acadêmica e há quanto tempo atuam na área, obtemos as seguintes respostas:

Participante 1: “Sou formado em sistemas para internet na faculdade *Materdei*, eu atuo há 22 anos na área de T.I.”

Participante 2: “Sistemas de informação, 10 anos.”

Participante 3: “Formado em Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela UTFPR, e atua na área de tecnologia há 10 anos.”

Participante 4: “Sou formado em Análise e desenvolvimento de Sistemas. Estou na área a pelo menos 10 anos.”

Participante 5: “Eu estou cursando o 5º período de engenharia de software na UNIDEP e eu atuo como programador a mais ou menos uns dois anos.”

Participante 6: “Minha formação é em Tecnologia de análise de desenvolvimento de Sistemas, fazem quatro anos que trabalho na área.”

Dos seis (06) participantes, um (01) é formado em Sistemas para internet, quatro (04) são formados em Tecnologia e Análise em Desenvolvimento de Sistemas, ou como o curso era chamado antigamente, Sistemas para Informação, e um (01) participante está cursando Engenharia de Software.

Referente ao tempo que atuam na profissão de Programação, os participantes responderam:

Participante 1: “há 17 anos.”

Participante 2: “6 anos.”

Participante 3: “6 anos.”

Participante 4: “6 anos.”

Participante 5: “Dois anos e 3 meses que estou na área. ”

Participante 6: “4 anos. ”

O tempo de atuação na profissão de Programação difere um pouco entre os participantes. O participante 1 está na área há dezessete (17) anos, os participantes 2, 3 e 4 estão há seis (06) anos, o participante 5 há dois (02) anos e o participante 6 há quatro (04) anos.

Quanto a pergunta “Por que entrou para a área de Programação? Houve algum incentivo para você seguir essa profissão? ” Obtemos as seguintes respostas:

Participante 1: “Foi um pouco de incentivo familiar por que eu tinha um primo que trabalhava nessa área e eu achei legal, achava legal a profissão dele. ”

Participante 2: “Desde o início da faculdade foi a área da TI que mais me chamou atenção. ”

Participante 3: “Incentivo familiar, devido há alguns parentes já trabalharem na área. ”

Participante 4: “Foi incentivo próprio, sempre gostei de tecnologia, computadores, games e essa área era a que eu mais me identificava. ”

Participante 5: “Um coordenador da *Unidep* foi no meu colégio e ele comentou que haveria um curso sobre programação. No início eu não me interessei muito pra ser bem sincero, mas depois de um tempo acabei pensando na ideia e participei desse minicurso que aprendi o básico ali mesmo da programação e aí foi com isso que eu conheci a programação. Surtiu o interesse de que haveria uma oportunidade e foi mais uma tentativa mesmo. ”

Participante 6: “Eu entrei para a programação porque eu tinha e ainda tenho um incentivo pessoal meu que é no futuro poder criar jogos, desde a parte de tipo, a programação deles até a parte de animação e tudo mais, então eu entrei pra essa área pra conhecer mais sobre as linguagens, as estruturas e tudo que envolve essa área de programação de jogos. ”

Nota-se que 2 participantes tiveram incentivos familiares para seguir a profissão e os demais tiveram incentivos pessoais.

No questionamento “Existiram ou ainda existem dificuldades na sua carreira profissional para atuar na área de TI, para ser programador (a)? Se sim, quais? ” Os participantes relatam:

Participante 1: “Não, atualmente existe algumas dificuldades não na carreira, mas sim na constante atualização de novas linguagens de programação. ”

Participante 2: “Não. ”

Participante 3: “Dificuldade de atualização principalmente, pois surgem tecnologias novas com muita frequência, e conseqüentemente o que você aprendeu há 2 ou 3 anos já ficou obsoleto ou já existem outras maneiras de realizar a mesma atividade com recursos aprimorados e mais ágeis. ”

Participante 4: “Existiram e ainda existem alguns aspectos que dificultam na contratação de profissionais para a área. Como tempo de experiência,

tecnologias e linguagens dominadas. Outro problema é que existe uma grotesca variedade de linguagens de programação, aonde algumas estão se tornando defasadas. Como é o caso do Delphi, utilizado no sistema principal da empresa em que trabalho hoje. Acontece que nós como profissionais precisamos acompanhar a demanda e estar sempre atualizados, aprendendo novas tecnologias. O que dificulta para algumas empresas contratarem funcionários para trabalharem com tecnologias mais antigas.”

Participante 5: “No começo existiram muitas dificuldades... pra aprender, por que eu ainda não sabia nada sobre o assunto, mas são dificuldades que vão ser passadas com o tempo, então a dificuldade maior mesmo foi de conseguir assimilar tudo que é a programação, como que funciona, como fazer mesmo. Hoje por todo o conhecimento que eu alcancei nesses dois anos, eu já não sinto tanta dificuldade”

Participante 6: “As dificuldades que eu senti foram bem no início, que foram muitas, em relação a se acostumar com o código, com a estrutura, porque foi totalmente um mundo novo, eu entrei nessa área da programação tanto na faculdade quanto na empresa sem saber muito dos fundamentos e a minha dificuldade foi essa, de ter que aprender os fundamentos e depois colocar eles em prática da forma mais correta possível.”

Podemos observar que entre os participantes, um diz não ter dificuldades, dois dizem ter tido dificuldades no início da carreira e os outros três afirmam que a maior dificuldade é a constante atualização de linguagens e tecnologias de Programação. Um participante ainda relata que profissionais que utilizam linguagens antigas nas empresas em que trabalham, possuem dificuldade para encontrar emprego, visto que as empresas estão buscando profissionais que atendam requisitos para novas linguagens.

Questionados se “A programação é uma profissão predominantemente masculina? Sim, não, porquê?” Os participantes opinam:

Participante 1: “**Sim, eu considero uma profissão predominantemente masculina, eu acredito que seja por que as características femininas por serem mais delicadas e tudo mais, fazem com que as mulheres tenham mais dificuldade em programar.** Em contrapartida essas mesmas características mais delicadas, eu considero que as mulheres se dão muito melhor como analista do que os homens.”

Participante 2: “Na área de programação sim, parece haver pouco interesse por parte das mulheres, preferem ficar no suporte, analise, comercial, financeiro. É possível ver essa questão desde a faculdade, não somente no mercado de trabalho. A minha turma começou com 40 alunos, e tinha 5 mulheres.”

Participante 3: “Sim, a predominância é masculina, mas acredito que seja principalmente pela falta de interesse de mulheres pela área. Assim como a maioria dos interessados pelas áreas de pedagogia, por exemplo, são mulheres.”

Participante 4: “**A predominância é do sexo masculino. Acredito que devido a fatores biológicos não cognitivos. Como por exemplo a gravidez aonde a mulher precisa se ausentar por longos períodos, para algumas empresas acredito que isso possa ser um ponto negativo.**”

Participante 5: “Hoje eu posso dizer que sim, a gente consegue ver isso nitidamente nas empresas né, eu atuei em duas empresas até hoje, na primeira tinham mulheres mas eram minoria, a maioria era predominada por homens. Na empresa que eu atuo hoje, é uma empresa que contém 6 pessoas, em que uma delas é mulher e ela ingressou com a gente faz poucos meses, ela não sabia nada de programação e está começando ali com a gente, inclusive eu que estou auxiliando ela nesse processo, mas eu posso te dizer que é possível ver isso né, só de conhecer as empresas dá pra ver que tem mais homens do que mulheres sim. Mas é algo que você vê que ainda que seja pouco está ganhando crescimento, você vê mais mulheres atuando na área, não só na programação como em outras áreas por que são diversas áreas que a gente tem, então você vê que as mulheres vão se espalhando e tão entrando mais nesse ramo também.”

Participante 6: “Na minha opinião, tanto homem quanto mulher pode programar tranquilamente, da mesma forma, porém, eu acho que hoje é uma profissão que predomina a maioria homens. Baseado no que eu vi na faculdade, e em alguns cursos e até mesmo na empresa, a maioria dos programadores são homens. Na minha opinião é uma questão de gosto das mulheres, são poucas mulheres que procuram, não se interessarem muito por essa área de desenvolvimento de programas, não da tecnologia, mas sim de desenvolvimento de programas especificamente como programadora. Talvez em alguns lugares as empresas acabem pagando mais para os homens ou dando mais oportunidade para os homens e menos para as mulheres, talvez por causa da predominância masculina que se instalou aí ao longo dos anos nessa área, talvez pelo fato dos homens se interessarem mais por essa parte da programação, pode ser que as empresas dão mais chance pra eles, e talvez também por esse mesmo motivos as mulheres acabam não querendo seguir essa área por não conseguir ver um futuro, pra não correr o risco de ficar sendo jogada de lugar pra lugar, ou sendo negada a vaga dela em tal empresa por causa do gênero dela. Mas na maior parte eu acho que é por causa dos gostos mesmo que tem mais homens nessa área do que mulheres.”

Observamos que todos os seis (06) participantes concordam que a profissão da Programação é predominantemente masculina. O participante 1 julga que as mulheres possuem dificuldade para programar devido a características biológicas femininas “delicadas” Ainda, ressalta que essas mesmas características beneficiam as mulheres para desempenhar outras funções.

O participante 4 também acredita que seja por características biológicas, mas que são características biológicas não cognitivas, argumentando que a gravidez pode ser um ponto negativo para algumas empresas, pois após o parto as mulheres precisam se ausentar por longos períodos. Nas falas dos dois participantes podemos visualizar machismo. Ainda, os participantes dois, (02) três, (03) e seis (06) acreditam que o motivo se deve pela falta de interesse das mulheres na área da tecnologia.

Em relação a pergunta “Você percebe alguma diferença salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma atividade na área da programação? Poderia citar algum exemplo?” Os participantes apontam:

Participante 1: “Dentro das empresas que eu trabalhei eu nunca vi uma diferença salarial em questão do sexo, mas sim do conhecimento, então normalmente as pessoas que sabiam menos ganhavam menos e as pessoas que sabiam mais ganhavam mais e era mais pelo conhecimento e não por ser homem ou mulher. ”

Participante 2: “Pelas empresas que eu passei, indiferente de ser homem ou mulher, percebo que se existe dedicação por parte do colaborador, a empresa também vai se dedicar pouco em aumentar seu salário ou cargo, aí conforme pessoas vão entrando, querendo ou não alguns salários ficam defasados. Porém por culpa da pessoa mesmo, e não do gênero da mesma. ”

Participante 3: “A programação é uma área que paga rigorosamente conforme as competências do funcionário. Um profissional que se mantém atualizado, e utiliza os recursos disponíveis de maneira produtiva e inteligente, será mais bem remunerado independentemente de seu gênero. Inclusive há vários exemplos de mulheres que ocupam cargos importantes e recebem muito bem por isso. Tenho algumas ex-colegas e ex-professoras da universidade, por exemplo, nesta situação. ”

Participante 4: “Acredito que exista sim, uma diferença. Talvez não de forma significativa, mas no geral os homens são melhores remunerados. ”

Participante 5: “Tirando como exemplo essa moça que eu comentei, eu não sei te dizer se ela começou recebendo o mesmo que eu quando eu comecei, mas levando em consideração de que quando eu comecei eu tinha alguns meses já de experiência, quase um ano mais ou menos de experiência, já ela quando começou não tinha experiência na área, por conta disso eu imagino que talvez o salário que ela tenha começado seja menor que o meu quando comecei, mas isso eu acho que por conta de todo o histórico que a gente já tem aí não só na programação mas em muitas outras áreas. ”

Participante 6: “Eu acredito que em algumas empresas deva existir essa diferença somente por causa do gênero, mas até hoje, as mulheres que eu conheci nessa área que trabalham com programação, elas nunca falaram que o salário era diferente dos homens. Das que eu conheci até hoje, elas sempre falaram que elas eram pagas da mesma forma que os homens, que não existiam diferenças. Mas acredito sim que deva haver alguma diferença salarial dependendo da empresa. Talvez não aqui na cidade mas em cidades mais grandes... o que eu acredito que mais deve ter nas empresas, acho que é a contratação de mais homens mas não conheço atualmente nenhuma pessoa, nunca conheci também uma mulher que recebia menos que os homens dentro da mesma empresa, fazendo a mesma função de programação. ”

É possível observar que os três (03) primeiros dos seis (06) participantes, pensam que não existe diferença na remuneração de homens e mulheres que exerçam a mesma atividade na área da Programação. Ainda, esses mesmos participantes justificam que a remuneração depende da dedicação e conhecimento que o profissional possui na empresa. Os participantes 4, 5 e 6 acreditam que os homens são mais bem remunerados que as mulheres.

4.1.2 Diferenças entre as entrevistas a partir de gênero

Neste tópico, buscamos levantar as diferenças entre as entrevistas das mulheres programadoras e dos homens programadores, com o objetivo de pontuar as diferentes visões de cada um sobre o tema abordado. Portanto, essas diferenças serão pontuadas de acordo com perguntas que tragam respostas relacionadas a gênero.

Nota-se que entre os homens, alguns deles disseram que ingressaram na área por incentivo próprio sendo que entre as mulheres, nenhuma relatou entrar na área por incentivo pessoal. Alguns homens ainda dizem que sempre tiveram interesse por tecnologia e games, com as mulheres entrevistadas isso não aconteceu, ainda, duas delas expõem que “caíram de paraquedas” na área.

Citado anteriormente neste trabalho, destacamos a fala de Olinto (2011), onde o autor revela que é por meio da segregação horizontal que as mulheres são levadas a seguir caminhos e desempenhar papéis diferentes daqueles escolhidos pelos homens, sendo por interferência da família e da escola. Como consequência, acabam avaliando a si mesmas como mais aptas a desempenhar certos papéis, aqueles em que foram incentivadas desde à infância. A segregação horizontal inclui formas de fazer com que as escolhas profissionais sejam muito marcadas pela divisão de gênero.

Quando questionados se a programação é uma profissão predominantemente masculina, todos os participantes concordaram, mas os motivos sobre não haver muitas mulheres na área diferem entre os homens e mulheres entrevistados. Dos homens entrevistados, destacamos algumas respostas: consideram que as mulheres possuem pouco interesse na Programação e acreditam que as mulheres possuem mais apreço por outras áreas, exemplificando algumas profissões: Pedagogia, setor financeiro, setor comercial.

Além disso, participantes homens discorrem que a falta de mulheres na área advém de características biológicas femininas. Porém, um deles acredita ser por fatores biológicos que ele denomina como “fatores não cognitivos”, exemplificando a gravidez. O outro participante refere-se a características biológicas como “femininas” e “delicadas”, detalhando que esses fatores fazem com que as mulheres tenham maior dificuldade na função de programar.

Já entre as mulheres, as respostas são distintas das respostas dos homens. Além de destacarem que durante suas trajetórias profissionais, sempre estiveram entre poucas mulheres programadoras, mas entre muitos programadores homens, algumas acreditam que crianças meninas não são incentivadas a gostarem de tecnologia como os meninos.

Pode-se inserir neste contexto o estereótipo de gênero, em que meninos são incentivados desde a infância a ter interesses voltado a tecnologia, construções, games e raciocínio lógico, enquanto as meninas são inseridas desde crianças a serem do lar, ao cuidado e à família.

Sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma atividade dentro da Programação, metade dos entrevistados homens acredita que exista uma diferença salarial se comparada aos homens, por uma questão de gênero e a outra metade acredita que não, apontando que as empresas levam em consideração a competência e experiência de cada funcionário.

Enquanto com as entrevistadas mulheres, duas entrevistadas acreditam que haja diferença, e as demais acreditam que não. Uma delas relata que já foi menos remunerada que os seus colegas de profissão homens.

4.1.3 Escala de clima organizacional

A Escala de Clima Organizacional (ECO) foi constituída por Martins (2008), e, segundo o autor, é uma escala multidimensional construída e validada com o objetivo de verificar qual a percepção do colaborador sobre várias dimensões do clima organizacional. O questionário de Clima Organizacional foi aplicado aos participantes para auxiliar na compreensão da percepção que os homens programadores e mulheres programadoras possuem sobre o ambiente de trabalho em que atuam e verificar se existem diferenças entre percepções masculinas e femininas dentro do contexto da mulher programadora. Na aplicação da ECO, obtivemos as respostas de 05 mulheres e de 05 homens.

As dimensões da escala de Clima Organizacional especificadas na Tabela 1, se dividem em:

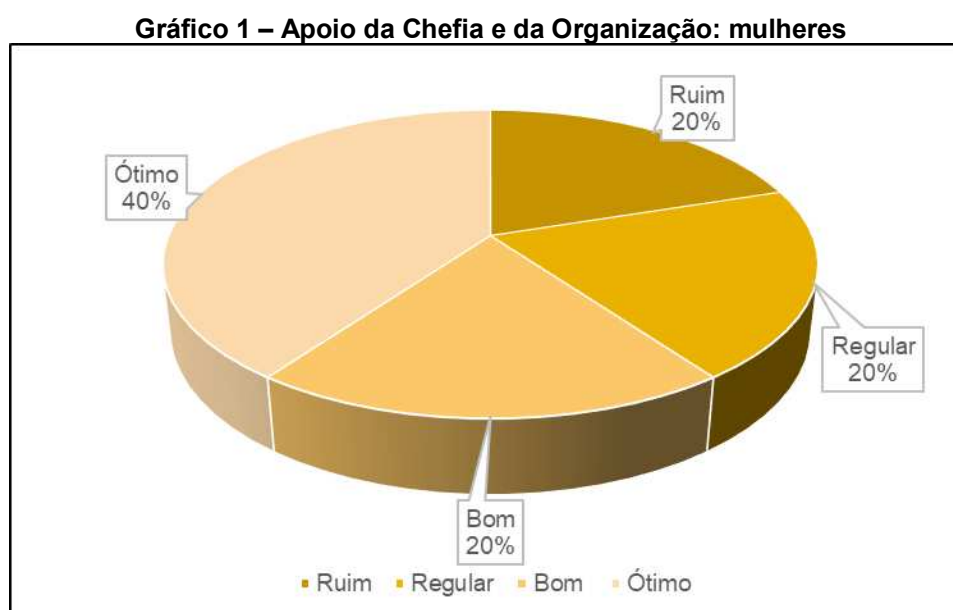
Tabela 1 - Denominações, definições e itens integrantes da ECO:

| Dimensão de clima | Definição |
|----------------------------------|--|
| Apoio da Chefia e da Organização | Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades. |
| Recompensa | Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o empenho do trabalhador. |
| Controle/pressão | Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados. |
| Coesão entre os colegas | União, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho. |

Fonte: Adaptado de Martins (2008).

As perguntas realizadas fazem parte dessas dimensões, onde, cada grupo de perguntas pertence a uma dimensão. Sendo assim, o questionário de Clima Organizacional sofreu adaptação, sendo um total de cinquenta (50) perguntas direcionadas aos mesmos participantes que foram entrevistados. Consideramos para fins qualitativos a seguinte escala: 1 a 2 para ruim, 2 a 3 para regular, 3 a 4 para bom e 4 a 5 para ótimo.

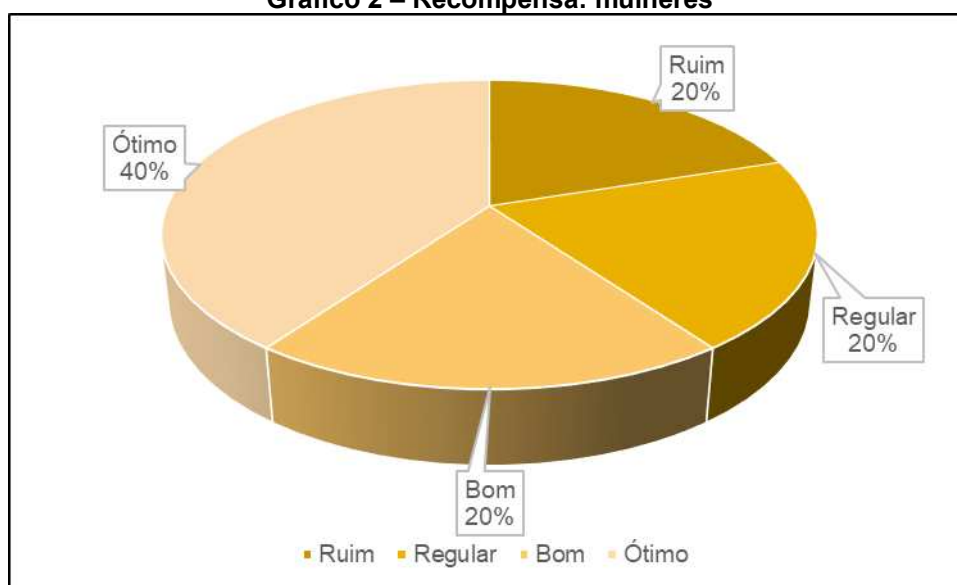
No Gráfico 1, observa-se os resultados, separados por dimensão, conforme quadrante. Primeiramente, apresentamos os resultados das mulheres programadoras:



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Das cinco (05) participantes, podemos perceber que, 40% consideram o apoio da chefia e da organização como “ótimo”, 20% da amostra como “bom”, outros 20% acham “regular” e, por fim, 20% da amostra avalia como “ruim”, demonstrados no Gráfico 1.

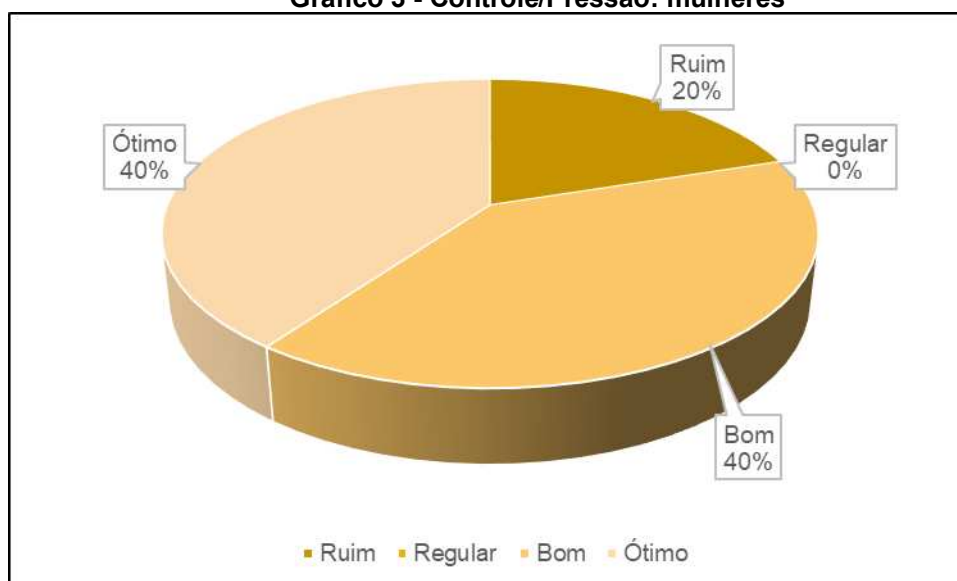
Gráfico 2 – Recompensa: mulheres



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a recompensa, os mesmos valores se repetem: 40% das programadoras consideram a recompensa da empresa em que atuam como “ótima”, enquanto 20% da amostra avalia como “ruim”, 20% como “regular” e também 20% como “boa”, como descrito no Gráfico 2

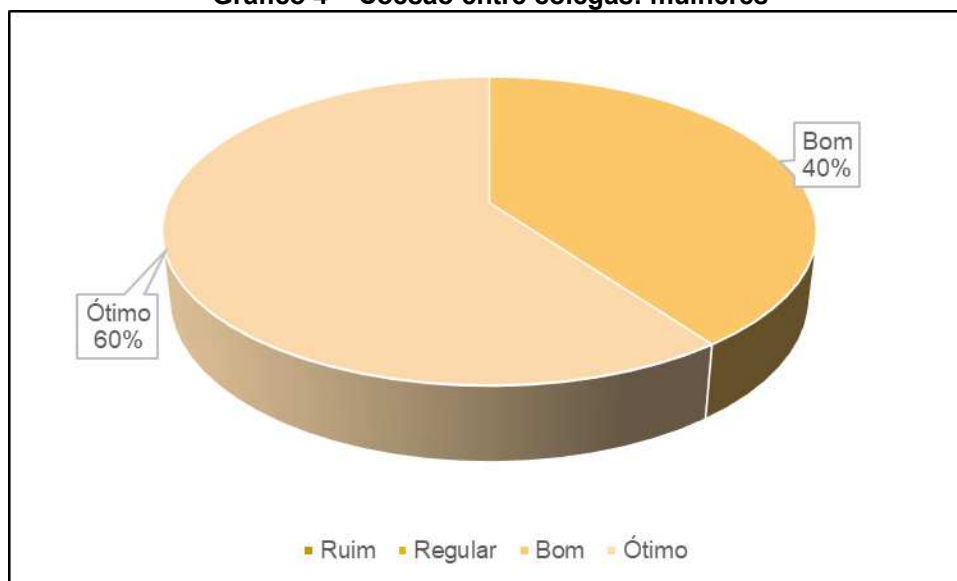
Gráfico 3 - Controle/Pressão: mulheres



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No Gráfico 3, nota-se que, 40% das participantes consideram o controle/pressão da empresa como “ótimo” e 40% da amostra considera como “bom”, enquanto 20% avalia como “ruim” e nenhuma avalia como “regular”.

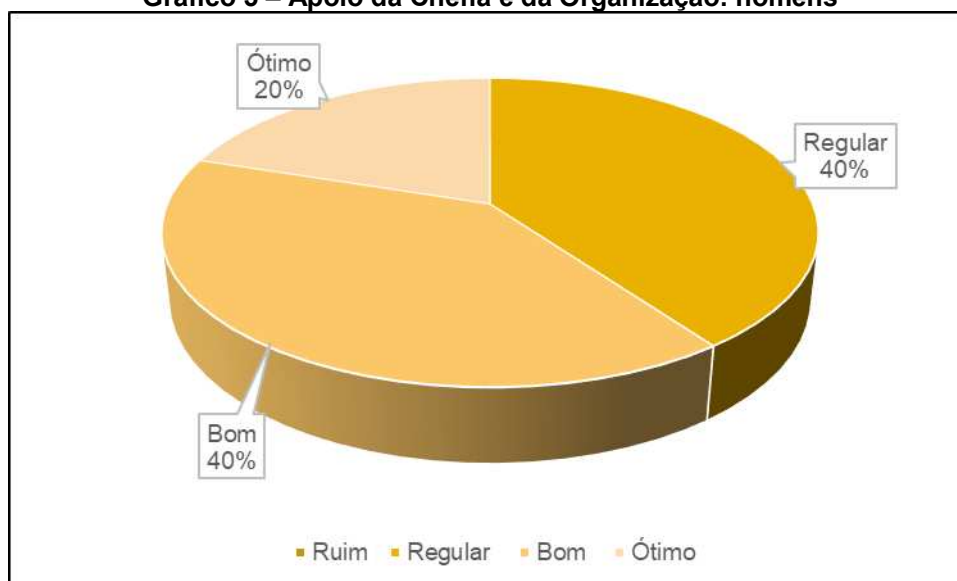
Gráfico 4 – Coesão entre colegas: mulheres



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Percebe-se que 60% das participantes enxergam a coesão entre os colegas como “ótima” e 40% considera “boa”, conforme trás o gráfico 4.

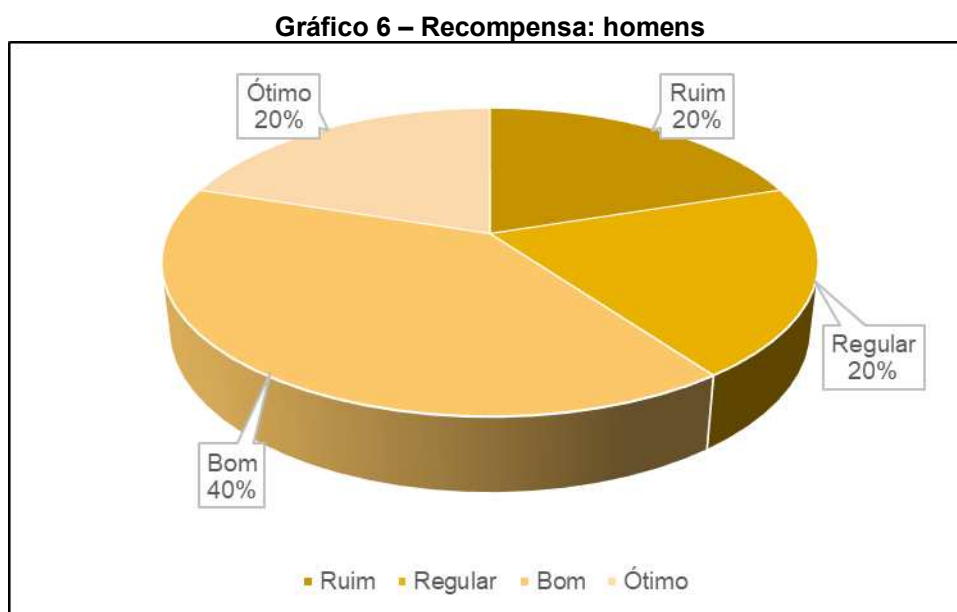
Gráfico 5 – Apoio da Chefia e da Organização: homens



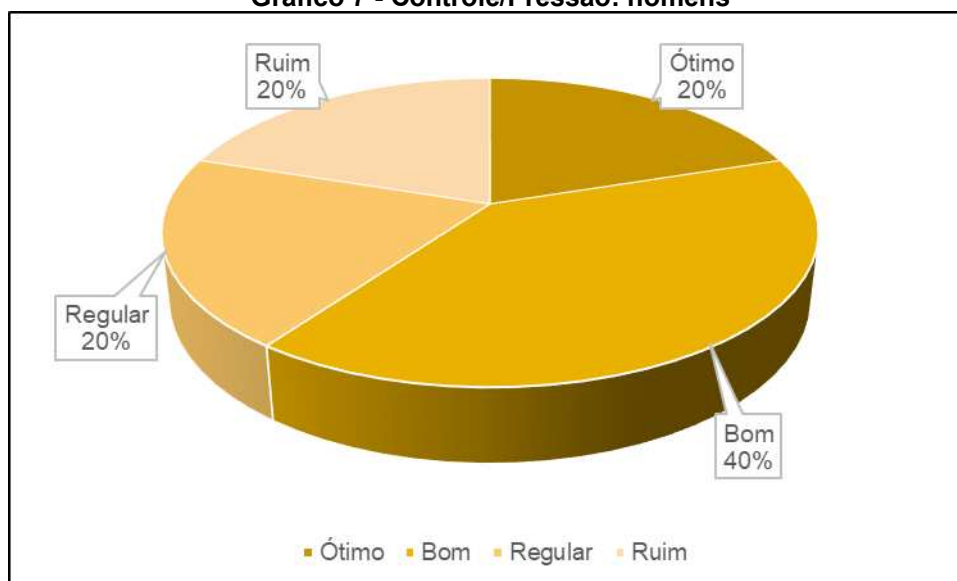
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No Gráfico 5, são representados também em gráficos, os resultados dos homens programadores, seguindo o mesmo critério que das mulheres programadoras, por escalas, sendo: 1 a 2 para ruim, 2 a 3 para regular, 3 a 4 para bom e 4 a 5 para ótimo.

De acordo com o Gráfico 5, 40% da amostra considera que o apoio da chefia e da organização é “bom”, outros 40% julga “regular” e, 20% enxerga como “ótimo”.

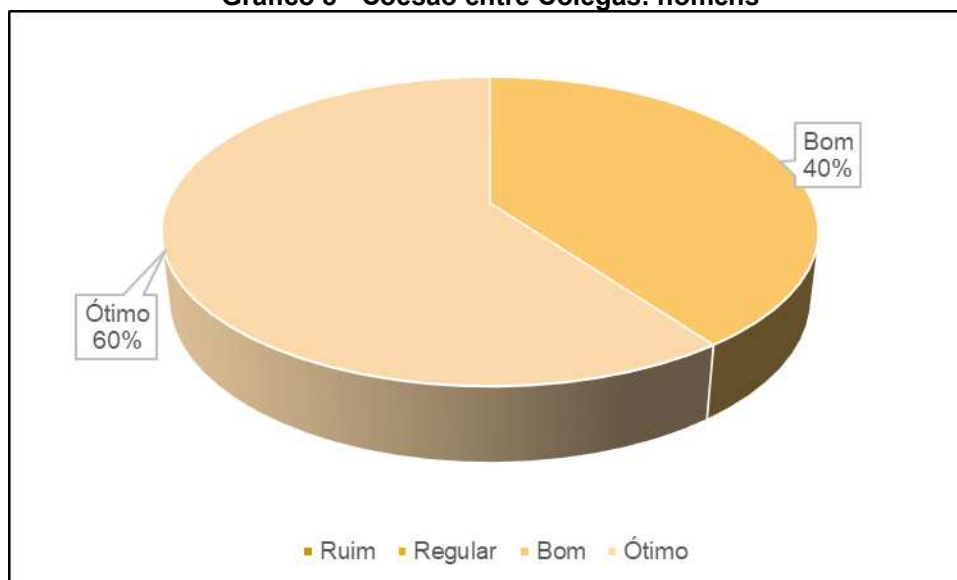


No Gráfico 6 é representado que 40% dos participantes considera a recompensa como “boa”. 20% da amostra considera “ótima”, 20% visualiza como “regular” e 20% como “ruim”.

Gráfico 7 - Controle/Pressão: homens

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Representado no gráfico 7, 40% dos participantes consideram o controle/pressão como “bom”, 20% considera “ótimo”, 20% da amostra visualiza como “regular” e outros 20% como “ruim”.

Gráfico 8 - Coesão entre Colegas: homens

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O Gráfico 8, demonstra que do total de cinco (05) participantes, 60% visualizam a coesão entre colegas como “ótima” e 40% consideram “boa”.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo verificar se existem elementos preconceituosos em questão de gênero relacionado as mulheres e levantar a percepção de profissionais homens e profissionais mulheres programadores sobre diferenças salariais decorrente de gênero dentro do setor da Programação. A partir das entrevistas e da aplicação dos questionários, podemos visualizar algumas situações.

As mulheres relataram algum desconforto dentro de um ambiente de trabalho masculino, enquanto os homens afirmaram desconhecer-lo, trazendo a justificativa de que as mulheres preferem outras áreas no que diz respeito a carreira profissional, desconhecendo quaisquer situações de preconceito dentro deste ambiente.

Ainda, as mulheres programadoras percebem que precisam conquistar seu espaço na chegada de um ambiente masculino, no setor da Programação. Além disso, é comum existir uma desconfiança no trabalho realizado por mulheres dentro deste setor, principalmente no início da carreira, destacamos aqui a fala de uma das participantes relatando que a desconfiança dos colegas era tão grande sobre ela, que passou a desconfiar de si mesma.

Apesar de relatarem algum desconforto durante suas carreiras profissionais, é notável que o clima organizacional das participantes mulheres foi avaliado melhor que dos homens programadores. Podemos destacar, aqui, que parte dos homens entrevistados atuam em uma empresa que está passando por mudanças relacionadas ao formato de trabalho dos funcionários, portanto, é possível perceber um desconforto maior destes participantes.

Outro fator, é que grande parte das mulheres entrevistadas atuam em home-office, desconhecendo atualmente o ambiente físico das empresas em que trabalham, enquanto todos os homens entrevistados atuam presencialmente. Neste sentido, considerando que à época de realização das entrevistas, as mulheres trabalhadoras estavam há cerca de um ano em *home office*, podemos considerar que a percepção de hostilidade do ambiente local de trabalho, caso estivesse presente, tenha sido avaliada como extremamente atenuada.

Com relação à remuneração, não foi possível verificar diferenças significativas. Pautado pelo completo desconhecimento de quanto ganham os colegas, as organizações possuem uma política de empresa muito rígida para evitar conflitos salariais, mas pode ser que existam graduações de pagamentos que as

mulheres não saibam. Efetivamente, pelo fato desta pesquisa se defrontar com a rígida e intransponível barreira do sigilo salarial, permanece a dúvida se justamente este sigilo não está consolidado para ocultar possíveis diferenças salariais. Em termos de Cultura Organizacional, esteve presente em todas as empresas acessadas indiretamente a política empresarial do sigilo salarial, o que denota ser algo razoavelmente disseminado no setor.

Por fim, o contexto epidemiológico da COVID-19 trouxe alguns imprevistos e adequações neste estudo. O número de respondentes poderia ser maior, fazendo com que a confiabilidade de alguns indicadores obtidos pelo estudo aumentasse.

REFERÊNCIAS

ANALES. Gênero. **Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero - NUTEG** V.2-N. 1. Niterói: EdUFF, 2000, p. 7-30. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Pesquisa/cultgen/Documentos/historia_das_mulheres_nuteg.pdf> Acesso em 20 agosto. 2019.

AZEVEDO, L. J.; GOMES, S. H. A. O mercado de trabalho para os profissionais da informação no contexto de empresas brasileiras das regiões geográficas norte, nordeste e centro-oeste. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 16 n.1 2006, n. 1, 2006. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/92891>. Acesso em: 20 maio. 2019.

BARNARD, Chester I. **As funções do executivo**. São Paulo: Editora Atlas, 1971. Cap. 6.

BARTEE, Thomas, **C. BASIC: Programação e Aplicações**. 2° ed. Editora Harper, 1986.

BOTELHO, Isaura. Dimensões da cultura e políticas públicas. **SciELO**, São Paulo, p. 73-83, Abr. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392001000200011> Acesso em: 08 Agosto. 2020.

BRASSCOM. **Relatório setorial de TIC 2019**. Número de profissionais no macro setor de TIC. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/relatorio-setorial-de-tic-2019/>> Acesso em: 04 Fevereiro. 2020.

CASTRO, B. (2013). Os gargalos para o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de TI, no Brasil. *In Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y Caribe*. **CEPAL**, Santo Domingo (Vol. 15, p. 2018-2019). Disponível em: <https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/0/49920/Barbara-Castro-ponencia-panel1-CRM_XII.pdf> Acesso em 19 Maio. 2019.

D'AMORIM, Maria Alice. Estereótipos de gênero e atitudes acerca da sexualidade em estudos sobre jovens brasileiros. **Temas psicol.** Ribeirão Preto v. 5, n. 3, p. 121-134, dez. 1997. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1997000300010&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 20 maio. 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, cultura e política**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

DOS SANTOS, Juliana M. Oliveira; PEREIRA, Karen A. dos S.; SANTOS, Débora Abdalla. O uso da programação para atração de mulheres à computação: relatos de experiência. In: **WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT)**, 12. , 2018, Natal. **Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2018. Disponível em: <<https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/3386>> Acesso em 20 Maio. 2019.

ESSINGER, James. *El algoritmo de Ada: La vida de Ada Lovelance, hija de lord Byron y pionera de la era informática*. **Google Livros**. (não paginado) 2015.

Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=AQLkCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=ada+lovelace+algoritmo&ots=aG PUZEiwQL&sig=hwuasfYzluoc72JqNeDUuRUcbyc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false> Acesso em 13 outubro. 2019.

Evans Data Corporation, 21.05.2019, Global Developer Population and Demographic Study, 2019, Vol 1. Disponível em: <<https://evansdata.com/press/viewRelease.php?pressID=278>> Acesso em 15 julho. 2019.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Cultura Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) & TAMAYO, A. (2008). **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed.

FONSECA, João. Metodologia da Pesquisa Científica. **UECE**, Ceará, 2002. Disponível em: <<http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/716/1/Metodologia%20da%20Pesquisa%20Cientifica.pdf>> Acesso em 01 outubro. 2019.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). **Métodos de Pesquisa**. 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> Acesso em 06 Fevereiro. 2020.

GIL, António. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, Atlas, 2002. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>> Acesso em 02 outubro. 2019.

GOLDEMBERG, M. **A arte de pesquisar: ciências sociais**. Rio de Janeiro: 2004. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/labesc/files/2012/03/A-Arte-de-Pesquisar-Mirian-Goldenberg.pdf>> Acesso em 02 outubro. 2019.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, v. 38, n. 2, p. 1-13, jun., 2021.

JAGGAR A. M; BORDO S. R. **Gênero, Corpo, Conhecimento**. Tradução por: Freitas, B. L. 1988. Disponível em: <<http://www.marcoareliosc.com.br/jaggar-bordo.pdf>> Acesso em 12 Outubro. 2019.

Kluckhohn, C. (1962). Culture and behavior. **PsycNET**. c. 2016. Disponível em: <<https://psycnet.apa.org/record/1963-01005-000>> Acesso em: 01 Outubro. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view> Acesso em: 05 Julho. 2021.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 21, no3, set./dez. 2013. Disponível em: <pp.793-816. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2013000300003>> Acesso em 13 Outubro. 2019.

LOUREIRO, Paula; CARDOSO, Carlos; O gênero e os estereótipos na gestão. **Revista de Estudos Politécnicos**, Portugal, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1645-99112008000200014> Acesso em 05 Fevereiro. 2020.

LOURO, Guacira. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós estruturalista**. 5ª Ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. Disponível em: <https://www.mp.ba.gov.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigosdesdissertacoes/questoes_de_genero/guacira_lopes_genero_26_ago_15.pdf> Acesso em 29 setembro. 2019.

MARTINS, M. C. F. Clima organizacional. In: M. M. M., SIQUEIRA; TAMAYO, A. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artemed, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. Disponível em: <http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf> Acesso em 01 outubro. 2019.

MOREIRA, Elen Gongora; CASAGRANDE, Fiamma G.; SANDER, Schirlei Tais R. Diagnóstico psicossocial. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, [S.l.], v. 26, n. 51, p. 125-134, agosto, 2018. ISSN 2596-2809. Disponível em: <<http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/269>>. Acesso em: 05 fevereiro. 2019.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

NUNES, Paulo. **Organização**. Disponível em: <http://knoow.net/cienceconempr/gestao/organizacao/>. Acesso em 6 de Abril de 2019.

OECD indicators. **Education at a Glance 2012**. Disponível em: <<https://www.oecd.org/education/highlights.pdf>> Acesso em 13 Outubro. 2019.

OLINDO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Repositório Ibict**, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ibict.br/bitstream/123456789/427/1/GildaO.pdf>> Acesso em 06 Fevereiro. 2020.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Revista Inclusão Social**, 2012. 5(1). Disponível em: <<http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>> Acesso em: 10 Outubro, 2019.

PEREIRA, Rosângela; SANTOS, Danielle. **A mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf> Acesso em 19 maio. 2019.

PINSKY, C. B. Estudos de gênero e história social. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 159-189, 2009. Disponível em: <Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11687/10988> >. Acesso em 20 agosto. 2019.

PROBST, E. R; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultura do Instituto Catarinense de pós-Graduação**. v.1 n.2, 2003. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf> Acesso em 19 Maio. 2019.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo, RJ, 2013. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=zUDsAQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>> Acesso em 01 outubro. 2019.

SCHUSTER, M. E. **Mercado de trabalho de Tecnologia da Informação: o perfil dos profissionais demandado**. 2008. 60 f. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17539/000718987.pdf?sequence> > Acesso em 04 Fevereiro. 2020.

SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: **Questão de gênero**. Anais do Seminário Fazendo Gênero-Diáspora, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis: UFSC, v. 23. Disponível em: <http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO.pdf> Acesso em 04 Fevereiro. 2020.

SILVA, Elizabeth Bortolaia. Des-construindo gênero em ciência e tecnologia. **Cadernos PAGU**, São Paulo, n. 10, p. 7-20, 1998. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=51173>> Acesso em 04 fevereiro. 2020.

SILVA, Maxwel. A mulher no mercado de trabalho: A busca pela quebra de paradigmas, o capital da sociedade. **Periódicos de Letras**. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/anais_linguagem_tecnologia/article/view/12106> Acesso em 19 Maio. 2019.

SOUSA, Angélica; OLIVEIRA Guilherme; ALVES Laís; A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**. Minas Gerais. p. 65-83, 2021.

Disponível em:
<<http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/view/2336/1441>>
Acesso em 05 Julho. 2021.

TARDIN, Elaine; BARBOSA, Murilo; LEAL, Polliana; Mulher, trabalho e a conquista do espaço público: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. **Revista Transformar**, 7^a ed, 2015. Disponível em:
<<http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/34/31>> Acesso em 05 Fevereiro. 2020.