

Percepção de carreira das mulheres: As barreiras no desenvolvimento da carreira na tecnologia

Autoria

Beatriz Gustmann - beatriz_gustmann@hotmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Centro de Ciências Sociais Humanas – PPGA/CCSH / UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Vânia Medianeira Flores Costa - vania.costa@ufsm.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Centro de Ciências Sociais Humanas – PPGA/CCSH / UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Luis Felipe Dias Lopes - lflopes67@yahoo.com.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Centro de Ciências Sociais Humanas – PPGA/CCSH / UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Deoclécio Junior Cardoso da Silva - deocleciojunior2009@hotmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Centro de Ciências Sociais Humanas – PPGA/CCSH / UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Resumo

Embora constata-se avanços significativos em termos de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda parece haver ínfimo aproveitamento da capacidade laboral das mulheres na área da tecnologia. Neste contexto, este artigo buscou analisar a percepção das mulheres relativo as barreiras no desenvolvimento da carreira na área da tecnologia. Para tanto, foi realizado um estudo descrito de natureza qualitativo com 13 mulheres atuantes na tecnologia, sendo as informações coletadas por meio de entrevistas semiestruturada e analisadas pela técnica de análise de conteúdo. Os resultados mostram que as ocupações profissionais continuam vinculadas a perspectiva sociocultural de segmentação laboral feminino e masculino. Observou-se, que as mulheres precisam se assemelhar com o comportamento masculino para ter credibilidade no seu trabalho, evidencia-se, ainda, a sobrecarga de atividades (família, lar, estudos, trabalho) – que configuram um fator de entrave ao pleno desenvolvimento das mulheres na tecnologia

Percepção de carreira das mulheres: As barreiras no desenvolvimento da carreira na tecnologia

Resumo: Embora constata-se avanços significativos em termos de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda parece haver ínfimo aproveitamento da capacidade laboral das mulheres na área da tecnologia. Neste contexto, este artigo buscou analisar a percepção das mulheres relativo as barreiras no desenvolvimento da carreira na área da tecnologia. Para tanto, foi realizado um estudo descrito de natureza qualitativo com 13 mulheres atuantes na tecnologia, sendo as informações coletadas por meio de entrevistas semiestruturada e analisadas pela técnica de análise de conteúdo. Os resultados mostram que as ocupações profissionais continuam vinculadas a perspectiva sociocultural de segmentação laboral feminino e masculino. Observou-se, que as mulheres precisam se assemelhar com o comportamento masculino para ter credibilidade no seu trabalho, evidencia-se, ainda, a sobrecarga de atividades (família, lar, estudos, trabalho) – que configuram um fator de entrave ao pleno desenvolvimento das mulheres na tecnologia.

Palavras-chave: Tecnologia; Mercado de Trabalho; Carreira; Mulheres.

Women's career perception: Barriers to career development in technology

Abstract: Although there have been significant advances in terms of women's insertion in the Brazilian labor market, there still seems to be little use of women's work capacity in the area of technology. In this context, this article sought to analyze women's perception of barriers in career development in the area of technology. Therefore, a qualitative study was carried out with 13 women working in technology, with the information collected through semi-structured interviews and analyzed using the content analysis technique. The results show that professional occupations continue to be linked to the sociocultural perspective of female and male labor segmentation. It was observed that women need to resemble male behavior to have credibility in their work, it is also evident the overload of activities (family, home, studies, work) - which constitute an obstacle to full development of women in technology.

Keywords: Technology; Labor market; Career; Women.

Introdução

Dentre os diferentes direitos sociais previstos na constituição, o trabalho exerce, sem dúvidas, uma posição de significativa relevância no contexto econômico e sociopolítico. A partir do exercício laboral, diversos grupos sociais encontram oportunidades para o alcance da participação e inclusão social, bem como para a ascensão profissional (COLCERNIANI, NETO, CAVAS; 2015).

Neste grupo social encontram-se as mulheres, que veem ampliando consideravelmente sua participação no mercado de trabalho brasileiro. Para Ribeiro e De Jesus (2016, p. 43), “as mulheres de outrora não parecem ser mais as mesmas”. O crescimento da inserção feminina na divisão social do trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes modificações sucedidas no país a partir de 1970 e ocorreu por inúmeras razões, a citar, a busca pela complementação na

renda familiar, e aumento das expectativas de consumo perante a proliferação de novos produtos provenientes da industrialização (PINTO, 2007; RIBEIRO, DE JESUS; 2016).

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2021), entre os anos de 2014 e 2019, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu continuamente e atingiu 54,34% em 2019. Ainda, segundo a pesquisa em 2020, com a pandemia, o índice recuou para 49,45% e permaneceu inferior ao início da série histórica, em 2012, que houve registro de 51,58%. Em relação a 2021, obteve-se uma leve melhora para 51,56%. No entanto, os números são, ao menos, 20% inferiores ao dos homens.

Para Maruani e Hirata (2003) a progressiva inserção feminina no mercado de trabalho, iniciada em meados do século passado, representa uma mutação social sem precedentes, porém, sob um fundo de desigualdades ainda muito resistente. Além do mais, a consideração do trabalho feminino é central para compreender o funcionamento das sociedades desenvolvidas atuais (RIMBERT, 2019), essas sociedades parariam simplesmente de funcionar se não houvesse o trabalho de todas essas mulheres: professoras, enfermeiras, cuidadoras, trabalhadoras domésticas, diaristas, dentre outros ofícios laborais (HIRATA, KERGOAT; 2020).

A participação das mulheres como força de trabalho vem crescendo de forma expressiva. No entanto, áreas como a tecnologia ainda contam com uma baixa presença do gênero feminino em consequência de barreiras próprias do campo de trabalho que impossibilitam a sua presença, como também os obstáculos no que tange os aspectos socioculturais, como a discriminação de gênero numa área predominante masculina (MACHADO, 2020).

Freitas e Luz (2017) frisam que os avanços que tivemos quanto ao acesso a todos os níveis de educação não são percebidos quando se trata da escolha de curso na área da tecnologia por parte das jovens – as mulheres ainda predominam nas carreiras ditas “femininas”, como por exemplo nas áreas de saúde e educação, nas quais todavia não se pode dizer que as mulheres têm poder, já que elas na maioria das vezes, graças ao fenômeno “teto de vidro”, permanecem na execução das atividades e apenas um pequeno número nos postos de gestão. Assim, aqueles que ocupam a posição de destaque constituem um grupo privilegiado, pois participam efetivamente nas tomadas de decisão.

Sendo assim, diante do exposto este estudo tem como objetivo analisar a percepção das mulheres relativo as barreiras no desenvolvimento da carreira na área da tecnologia. É salutar destacar a premência de desenvolver estudos sobre a temática, abordando a questão do gênero, questionando o monopólio masculino na tecnologia, e também analisando as formas como a mulher é incorporada na própria tecnologia (OLIVEIRA, MELLO, RIGOLIN, 2020; HIRATA, KERGOAT; 2020).

Para tanto, esse estudo está estruturado da seguinte forma: A primeira seção introduziu o objetivo e a contextualização da pesquisa. A segunda seção apresenta o aporte teórico que fundamenta o estudo. A terceira seção evidencia o delineamento metodológico utilizado na operacionalização da pesquisa. A quarta seção aborda a apresentação e discussão dos resultados. Por fim, estão as considerações do estudo, limitações e indicações de estudos futuros.

Construção teórica

Nesta seção apresentam-se os pressupostos teóricos que fundamentaram a realização do presente estudo, os quais estão estruturados em dois tópicos principais. O primeiro apresenta sobre a contextualização das mulheres no mercado de trabalho. O segundo tópico discorre sobre a carreira na tecnologia.

Mulheres no mercado de trabalho

A inserção de novas tecnologias e suas consequências para o mundo do trabalho são inerentes à história econômica. As principais revoluções na capacidade do trabalho humano começaram há cerca de 10 mil anos, com a chamada revolução agrícola, que combinou a domesticação animal e novas tecnologias de plantio para a expansão da produção, do transporte das comunicações e, em escala ascendente, da urbanização (SCHWAB, 2016; IPEA, 2019).

A eclosão das Guerras Mundiais teve uma significativa contribuição na inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando que foi a partir destes acontecimentos que as mulheres tiveram que buscar, por meio do trabalho, o sustento da família, enquanto seus companheiros, forçadamente, foram para os campos de batalha (SCHLICKMANN, PIZARRO; 2003; RIBEIRO, DE JESUS; 2016). Ademais, com o desenvolvimento da sociedade industrial, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, tendo como acepção depreciativa de entrega nos postos mais sacrificados, e mal remunerados, com baixa perspectiva de ascensão profissional (BARBOSA, 2014).

O contexto depreciativo do trabalho da mulher também é abordado por Araújo et al. (2021, p. 34):

Nessa época, o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente na operação das máquinas. Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando muitas vezes em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego.

No entanto, antes da inserção da mulher no mercado de trabalho em meados dos anos 60, era atribuído a elas a maternidade, cuidados com o lar e a família, realizar tarefas que não demandassem muito esforço físico e mental (VENTURI, RACAMÁN, OLIVEIRA, 2014). Com o decorrer dos anos, esse cenário se alterou em razão das constantes lutas e resistências das mulheres, a partir da década de 70 que as mulheres brasileiras começaram a ocupar o mercado de trabalho, assumindo uma nova posição na sociedade.

O fortalecimento da participação no mercado de trabalho no Brasil, foi acentuada pela entrada maciça das mulheres nos cursos superiores na medida que se avançava a industrialização e os movimentos que se auto organizavam e ganhavam espaços sociais, requerendo, além do direito ao voto feminino, o acesso e ampliação da educação e ao mercado de trabalho, questionando incessantemente a sociedade patriarcal que negava veementemente às mulheres esses direitos (FERREIRA, 2003; LOCH, TORRES, COSTA, 2021).

O arranjo profissional feminino nas décadas de 1980 e 1990 distingue-se por dois segmentos: funções administrativas e em serviços de higiene e auxílio à saúde, representado 50% dos empregos femininos, como apontado por Bruschini e Lombardi (2003). Mas, conforme evidenciado pelas autoras contrapondo as ocupações precárias, as mulheres com formação acadêmica adentraram em áreas de prestígio como engenharia, advocacia e medicina, tradicionais redutos masculinos. Esse cenário pode ser considerado um dos períodos de progresso alcançado pelas mulheres sobre à sua participação no mercado de trabalho.

Atualmente, as mulheres assumem posições profissionais que até então, eram ocupadas majoritariamente pelo público masculino, embora a realidade tem evidenciado que as relações desiguais de gênero ainda persistem (LOCH, TORRES, COSTA, 2021). No entanto, é inegável que as mulheres conquistaram maior autonomia e poder de decisão sobre as suas vidas nas últimas décadas. Apesar disso, os cargos de gestão ocupados pelas mulheres perfazem um total

de 39,1%. Um valor inferior se comparado aos 60,9% dos cargos de liderança lotados pelos homens. Sabe-se ainda, que nos cursos de pós-graduação as mulheres são a maioria (53,2%) e homens (46,8%). Os índices apontam que as mulheres possuem melhores condições educacionais, mas ainda estão aquém em relação a posições estratégicas nas organizações, a renda, ao reconhecimento profissional, entre outros aspectos que impactam o progresso profissional da mulher (QUEIROZ, GONÇALVES, KRUGER, 2017; CEMBRANEL, FLORIANO, CARDOSO; 2020).

A partir da contextualização, é possível inferir que se em tempos atrás as mulheres eram limitadas a apenas constituir uma família e se tornarem mães, atualmente elas procuram se consolidar profissionalmente e conquistar a independência financeira que estão entre seus sonhos. Todavia, assim como em um passado não tão distante, as mulheres ainda precisam enfrentar dificuldades, como a tripla jornada (trabalhar, cuidar da família e de si), defrontar-se com os assédios, diferenças de cargos e salários e a garantia de seus direitos (CONSTANTE, TRIERWEILLER, VEFAGO; 2022).

Notas sobre Carreira

Com a imersão de um contexto dinâmico e cíclico das organizações, os indivíduos sofrem diversos tipos de pressão no âmbito profissional de suas carreiras. De acordo com Hall (2002, p. 12), “a carreira é a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”. Sob a concepção de Rosa et al. (2017) a construção de uma carreira está relacionada às decisões e atitudes na vida profissional que refletem também nas esferas da vida dos colaboradores indicando a necessidade de adaptações individuais, sociais e familiares. Desse modo, se formam vários tipos de carreira que acabam influenciando os comportamentos das pessoas no ambiente organizacional (VELOSO, SILVA; DUTRA; 2012; FROHLICH et al. 2022).

Para Baruch, Gunz e Szúcs (2015) a década de 1990 é marcada pela visão de carreira tradicional correlacionada ao crescimento organizacional, posterior, a globalização, crises financeiras e a consequente reestruturação das organizações, uma série de novos conceitos, modelos e teorias de carreira vem surgindo para explicar as mudanças contextuais e seus impactos nas relações de trabalho contemporâneas.

As mulheres em geral seguem o modelo de carreira não tradicional, sendo que somente 38% das mulheres aderem a um modelo de carreira não linear, com padrões de mobilidade vertical dentro das organizações (SULLIVAN, BARUCH; 2006). Para tanto, os autores apontam que neste modelo de carreira é possível deparar-se com inúmeras possibilidades e obstáculos, como, a discriminação de gênero, disparidades de competências individuais, diferenças culturais, evidenciando que as carreiras tendem a ser cruzadas ou superadas, sendo que esse movimento é diversificado pelos gêneros (SULLIVAN, BARUCH; 2006; CARVALHO, 2018).

Sob a perspectiva de Dutra (2018) as oportunidades de trabalho e de carreira são geralmente, visualizadas do meio externo para o interno, ou seja, consideram primeiramente o mercado e a empresa, procurando oportunidades profissionais, sem levar em conta as suas características individuais, desejos e sonho, ocasionando a probabilidade de alguns equívocos, como desconforto profissional, insatisfação, armadilhas profissionais, e visão limitada de oportunidades.

A escolha da carreira conforme Carter e Grover (2015) e Vainionpää et al. (2019) configura-se como uma questão complexa, pois é influenciada por discursos em vários níveis, interações com diferentes atores em casa e na escola bem como as histórias de vida que moldam a identidade e a escolha pela área da tecnologia. Correspondente, a carreira na área de

tecnologia, Bharathi e Bhattacharya (2015) asseveram que o principal obstáculo que uma mulher vivencia é manter o equilíbrio entre vida profissional e pessoal nas atividades laborais que atuam, principalmente no setor de tecnologia pela demanda incessante de qualificação e dedicação a área. Para os autores, torna-se difícil equilibrar longas jornadas de trabalho, em alguns casos tempos de viagem, e os cuidados com familiares.

Ainda que, as mulheres venham ganhando espaços na dimensão profissional, em diferentes áreas do conhecimento e isso reflita na progressão de carreira, é fato também que ainda existem constatações de muitas dificuldades para ascensão profissional devido a barreiras como a discriminação de gênero, maternidade, ausência de oportunidades e incentivos (BUDDHAPRIYA, 2009; REZENDE, 2018; RATH et al. 2019; CHAUHAN et al. 2021).

Ioannis e Maria (2019) salientam que quanto a decisão de carreira os homens tendem a preferir a engenharia e as mulheres por questões socioculturais optam em maioria pelas áreas das ciências humanas e sociais. Embora os discursos sobre carreiras de tecnologia permaneçam fortemente marcados por gênero, as mulheres podem ser resistentes, indiferente ou curiosas sobre tecnologia e alternar entre essas posições (VAINIONPÄÄ et al. 2020; CHAUHAN et al. 2021).

Decorrida as significativas mudanças nas últimas décadas, é importante frisar que as diferenças de carreiras entre homem e mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda persistem, sendo mais marcante em termos salariais e ascensão na carreira. Embora, o trabalho feminino tenha amplitude em várias áreas, ainda consiste a perpetuação de alguns estereótipos nas carreiras, justificando assim a estagnação profissional em algumas carreiras (SANTOS, AMÂNCIO, 2014; IOANNIS, MARIA, 2019). Ainda são atribuídos à mulher traços de emotividade, submissão, sub-representação, fragilidade, e aos homens, poder de decisão, traços de ousadia e racionalidade, tornando-os aptos para ocupar posições hierárquicas e estratégicas (VALADARES, NETO, DINIZ, 2022). Realizada as explanações do aporte teórico, a seção seguinte discorre sobre os procedimentos metodológicos.

Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa possui abordagem descritiva e qualitativa, com o propósito de desvendar o sentido que as participantes atribuem à situação ou ao fenômeno objeto de análise (MERRIAN, GRENIER, 2019). Do mesmo modo que, torna-se relevante compreender um fenômeno ou evento a partir do interior, “do mundo de dentro” abrangendo opiniões de indivíduos e grupos (CRESWELL, 2014).

Neste estudo, participaram 13 mulheres que trabalham na área da tecnologia, e estão distribuídas em empresas na região Sul do Brasil. A participação no estudo estava condicionada ao aceite das mulheres, residir na região Sul, possuir vínculo empregatício com empresas de tecnologia.

Para a coleta de dados, entrou-se em contato com as mulheres por meio de redes sociais e de indicações pessoais. Com o intuito de encontrar diferentes perspectivas, não foi delimitado aspectos como faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de empresa, tempo no mercado de trabalho, porte da empresa. Sendo assim, adotou-se a bola de neve como técnica de amostragem que faz uso de redes de referência, ou seja, quem participa do estudo faz indicações de outras pessoas para serem entrevistadas -, assim, totalizou-se 13 entrevistas, quando houve a saturação do campo.

Na abordagem de indicação de outras mulheres, as entrevistadas solicitavam um prazo para indicar outras mulheres e disponibilizar o contato. Posto que, entende-se que as mesmas não queriam se indispor pela indicação sem a autorização prévia do repasse do contato, e pelo fato de buscarem mulheres que sejam próximas a elas, e que legitimem suas falas. Os contatos

foram, disponibilizados em momento posterior ao do pedido e, posterior da prévia anuência das mulheres indicadas.

Assim sendo, para garantir a confidencialidade e o anonimato das participantes da pesquisa, as entrevistadas foram identificadas como: MPR_1, MPR_2 até MRS_13 – mulheres seguida da sigla do estado (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) em que estão situadas.

O instrumento de coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada, com um roteiro alicerçado no referencial teórico, o qual foi avaliado pelo comitê de especialistas composta por cinco especialistas na área de tecnologia, com a finalidade de assegurar a pertinência das perguntas, dos vocabulários e das expressões que remetem a elementos exclusivos da área de tecnologia. A coleta das informações ocorreu entre os meses de agosto a outubro de 2021. Todas as entrevistas foram realizadas *on-line*, devido à distância geográfica entre as participantes e as pesquisadoras, e também por questões de protocolo de medidas sanitárias do covid-19. Antecedendo, as entrevistas, era comunicado as participantes que o encontro *on-line* seria gravado, garantindo o anonimato e o compromisso científico das informações. A duração total das entrevistas foi de 13 horas e 5 minutos, resultando em uma transcrição de 160 páginas.

Em seguida, houve a transcrição das entrevistas, sendo dispostas, organizadas e categorizadas preliminarmente por meio do *Software Atlas.ti*, que auxiliou no ordenamento das categorias. A análise das entrevistas, ocorreu pela técnica de análise de conteúdo, que consiste em descobrir a essência de sentido que compreende uma comunicação, englobando três etapas: pré-análise; exploração do material; tratamento, inferência e interpretação dos resultados (BARDIN, 2016). A partir da organização por categorias, elas foram reorganizadas, configurando o processo de categorização e resultando em quatro categorias de análise, conforme consta na Tabela 1.

Tabela 1 – Categorias analíticas

<i>Categorias analíticas</i>	<i>Exemplo de falas</i>
<i>Estereótipos construídos na carreira</i>	“Esse rótulo de burra né. Acho que isso é muito forte, principalmente na área de tecnologia, isso é muito forte” (MPR_5).
<i>Reprodução de comportamentos que privilegiam o masculino na empresa</i>	“Preciso me parecer com eles né, então aí entra vestimenta, aí entra pensar na maquiagem, pensa como você vai está pra gerar confiança, pra ficar mais masculinizada” (MPR_5).
<i>Conciliação trabalho e família</i>	“Pra mim isso é um desafio, ahã que eu não sei como que vai ser sabe, essa conciliação da vida pessoal com o profissional” (MRS_12).
<i>Assédio e discriminação na carreira</i>	“Entrevista de emprego já me perguntaram se você pretende ter filhos, se você já tem filho” (MPR_3) .

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Análise e discussão dos resultados

Nesta seção expõe-se os resultados obtidos na realização desta pesquisa, alinhado ao objetivo proposto. Os resultados foram ponderados por meio de cinco seções. A primeira seção tem como pretensão caracterizar o perfil das participantes da pesquisa, e as demais são apresentados os resultados referentes as categorias analíticas designadas como: estereótipos construídos na carreira; reprodução de comportamento que privilegiam o masculino na empresa; conciliação de trabalho e família; e assédio e discriminação na carreira.

Caracterização do perfil das participantes

A caracterização do perfil dos respondentes foi realizada mediante dados referentes a faixa etária, escolaridade, tempo de empresa, tais dados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Caracterização do perfil das respondentes

	MPR_1	MPR_2	MPR_3	MPR_4	MPR_5	MSC_6	MSC_7	MSC_8	MSC_9	MRS_10	MRS_11	MRS_12	MRS_13
Faixa etária	26 anos	25 anos	29 anos	31 anos	34 anos	49 anos	35 anos	57 anos	39 anos	31 anos	37 anos	30 anos	25 anos
Grau de escolaridade	Engenharia de Software Ágil	Analista de Sistemas	Mestrado em Computação aplicada	Analista de Sistema	Mestrado em Engenharia de Produção	Engenharia Elétrica	MBA em gestão de pessoas	Doutorado em Engenharia do Conhecimento	Mestrado em Engenharia do Conhecimento	Mestrado em Tecnologia	Licenciatura em Física	Tecnologia da informação	Mestrado em Tecnologia educacionais em rede
Estado civil	Casada	Solteira	Solteira	Solteira	Divorciada	Casada	Divorciada	União estável	Casada	Solteira	Casada	Solteira	Solteira
Nº de filhos	0	0	0	1	1	2	1	1	2	0	1	0	0
Tempo de empresa	7 anos	3 anos	5 anos	4 anos	11 anos	1 ano	2 anos	3 anos	3 anos	1 ano	15 anos	1 ano	2 anos
Cargo exercido	Web Designer	Desenvolvedora de Software	Programadora	Administrativo	Engenharia de Software	Headhunter em Tecnologia	Business Partner Tech	Gestora Administrativa	Programadora	Administrativo incubadora tecnológica	Coordenadora de tecnologia e inovação	Gestora em empresa de tecnologia	Desenvolvedora de sistemas

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme descrição contida na Tabela 2, observa-se que a faixa etária das mulheres varia de 25 a 57 anos. Relativo a escolaridade, todas possuem nível superior, bem como cursaram mestrado e doutorado. Quanto ao estado civil, 5 mulheres são casadas, 5 são solteiras, 2 são divorciadas e 1 encontra-se em uma união estável. Questionadas sobre o número de filhos, 8 mulheres afirmaram ter filhos, e as demais não possuem.

Estereótipos construídos na carreira

O estudo de Loch, Torres e Costa (2021) confirmou que a baixa participação feminina na área da tecnologia é atribuída aos estereótipos masculinizados, o que justificaria o afastamento das mulheres em carreiras como nas engenharias e na tecnologia, que refletem no mercado de trabalho. A MPR_5 frisa que os estereótipos e visões distorcidas iniciam ainda no ambiente universitário, “se você conversar com várias pessoas da área de TI, você vai talvez ouvir isso, da impaciência do professor de programação né, daquela visão assim já tá bom, ‘cansei de te explicar, e você não entendeu” (MPR_5). Já a MSC_6 afirma que “isso permanece na nossa sociedade o reforço desses estereótipos, de que mulheres cabem pra determinadas coisas”.

Conforme menciona a MRS_11 na região onde reside é frequente presenciar estereótipos latentes sobre a escolha entre homens e mulheres para assumirem a gestão de empresas na tecnologia, “a gente percebe nas empresas aqui da região mesmo, que as mulheres

têm dificuldade em chegar a esses cargos de liderança, que a liderança ela é concedida aos homens” (MRS_11). A metáfora do teto de vidro alude às barreiras invisíveis que impedem que mulheres ascendam à níveis hierárquicos mais elevados. Tais barreiras incluem estereótipos acerca do papel da mulher na sociedade, impactando a falta de oportunidades para as mulheres obterem experiências em áreas gerenciais (CHAUHAN et al. 2021).

E quando algumas mulheres alcançam postos estratégicos e estão na gestão de organizações, principalmente na área de tecnologia é perceptível alguns comentários e posturas de julgamento, como destacado pela MPR_1, “quando a mulher consegue chegar lá na gestão, já há comentários do tipo ‘ah, mas é porque ela não tem filhos’, ‘ela não é casada’, sabe, não sei porque mas existe assim essa ligação desse estereótipo”. Não houve ainda realmente uma mudança significativa na definição dos papéis sexuais atribuídos ao gênero masculino e feminino, ainda que esse assunto seja recorrente na sociedade, na família, nas instituições de ensino (HIRATA, KERGOAT; 2020).

Embora haja amplitude das mulheres em várias áreas do conhecimento, a preferência pelo profissional “homem” na tecnologia ainda é preponderante, “já ouvi de algumas pessoas que eles estão contratando homens pelo fato que a tecnologia é ambiente masculinizado, e que o trabalho exige a força e capacidade intelectual do homem. Daí a gente até questiona talvez uma mulher seria o ideal” (MPR_4). A MPR_2 discorre sobre falas que eram corriqueiras no ambiente de trabalho como “que normalmente a mulher que cursa tecnologia, é uma mulher homossexual”. Essas e tantas outras percepções errôneas quanto a negação do profissionalismo da mulher na tecnologia ainda são costumeiros, e em muitos casos ocorrem de modo velado.

Para a MSC_7 os estereótipos na carreira ainda são muito recorrentes nas organizações, embora haja muita mobilização com o intuito de incentivar meninas para cursos na tecnologia e dando sequência no mercado de trabalho na área, conforme relato da (MSC_7) “a gente tem ainda muitos lugares, que ouve muita coisa né mesmo dentro da tecnologia, existem coisas absurdas acontecendo dentro das organizações que aí tá muito relacionada a questões de estereótipos, cultura dessas organizações”. Vainionpää et al. (2019) explica que essa ameaça estereotipada pode ter correlação com a ínfima escolha e/ou interesse das meninas optarem em cursar a área da tecnologia. Acrescenta ainda que, em ambientes onde a habilidade natural é mais valorizada do que o esforço, por exemplo, escolas, núcleo familiar e empresas tendem a vincular essa crença ao estereótipo de que as mulheres não têm habilidade natural a tecnologia. Sob esses estereótipos as mulheres podem sofrer desvalorização, exclusões, e redução de apoio em suas carreiras.

Os resultados revelam que os estereótipos são vivenciados corriqueiramente nas organizações, seja por meio de ações, comportamento, palavras, em alguns casos, são explícitos e em outros velados. Os excertos das falas denotam que as ocupações profissionais estão atreladas a perspectiva sociocultural, trabalhos masculinos versus femininos. Estereótipos em relação a inadequação de determinadas profissões, em que há muitas afirmações que deveriam continuar sendo majoritariamente masculinas, pelo fato da incompatibilidade biológica (RATH et al. 2019; HIRATA, KERGOAT; 2020; MACHADO, 2020).

Reprodução de comportamentos que privilegiam o masculino na empresa

Os aspectos socioculturais presentes em muitas organizações corroboram para a disseminação de comportamentos masculinos, e que em alguns casos, as mulheres ‘necessitam’ reproduzir para serem reconhecidas profissionalmente. Evidencia-se esses aspectos na pesquisa realizada por Freitas e Luz (2017) e Vainionpää et al. (2019) ao asseverarem que existem comportamentos culturalmente enraizados que prejudicam as mulheres no âmbito

organizacional. Esse cenário pode ser visualizado no relato da MPR_1: “no meu caso, é a competitividade, de estar sempre se atualizando por que é uma disputa na programação, as vezes paro e penso. Meu Deus! Aquele cara conhece muito mais, e eu não conheço. E se eu não me esforçar, perco credibilidade frente a um profissional homem”.

Em seu ambiente de trabalho a MPR_2 frisa que “a mulher sempre precisa tá se auto afirmando, que ela é capaz e está à altura do homem, em termos de competência”, Leta (2003) e Rezende (2018) pontuam que os estereótipos e marcadores sociais de gênero determinam o que se deve esperar de atitudes e comportamentos “femininos” e “masculinos”, recaindo de sobremaneira as imposições sobre a mulher.

As percepções e vivências da MPR_3 são permeadas por aspectos físicos, segundo ela para ter confiabilidade e respaldo no ambiente organizacional, ela frisa que “mulher de tecnologia é mais largada, não se arruma tanto, e fica na frente do computador ali jogando só” (MPR_3). Respalhando o apontamento da MPR_3 a MPR_5 frisa que para fechamento de contrato com clientes masculinos, ela opta pela formalidade e procurando a identificação com o gênero masculino, “eu brinco que às vezes eu opto por ir de óculos não ir de lente, por usar terno, usar cores mais escuras, porque eu preciso me parecer com eles”. Ainda, a MSC_9 relata que “eu geralmente tinha que me vestir mais seriamente, eu raramente podia tá sei lá, com o cabelinho preso, ou alguma coisa assim. Eu tinha que tá sempre mais séria, mais numa posição aonde sempre imbuísse mais respeito”. Essas acepções remetem ao que se chama de princípio de separação em que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e princípio hierárquico em que o trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher. Destarte, esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço (FREITAS, LUZ; 2017; HIRATA, KERGOAT; 2020).

Conciliação trabalho e família

A dificuldade em conciliar a vida familiar com a carreira profissional, acrescida da dupla jornada de trabalho, culmina com a sobrecarga de afazeres a mulher. O ingresso no mercado de trabalho revela também o panorama desigual da distribuição das tarefas do lar e a falta de iniciativas públicas, a exemplo de creches e ensino integral, resultando na dupla jornada de trabalho (LOCH, TORRES, COSTA, 2021). A falta de um lugar de confiança para deixar os filhos é um dos fatores preocupantes das mulheres profissional na área de tecnologia, “creche não tem, até eu fiz uma campanha assim, porque hoje muitas empresas, aqui falta 50% das crianças não tem opção de escola pública na creche” (MPR_5). Acrescido a isso, “as mulheres elas têm essa tendência de se preocupar muito mais em ter o tempo pra dedicar pra casa, tem o tempo pra dedicar pra família, pros filhos e então não é só o trabalho né. A gente tá aqui trabalhando e pensando em todo o resto, o que tem pra fazer”, evidencia a MPR_1.

Para a MRS_12 a “questão de filhos que eu acho assim que isso a mulher é mais desmerecida quanto ao homem no mercado de trabalho”. A participante refere-se as responsabilidades que recaem sobre as mulheres, e que mesmo com a divisão da educação dos filhos e das tarefas domésticas, a maior parte dos afazeres é por conta da mulher. Sob essa analogia Chauhan et al. (2021) afirma que a responsabilidade do lar e da família recai mais sobre os ombros das mulheres e, como resultado, elas precisam de mais tempo longe de seu ambiente de trabalho, para dar suporte e assistência a família.

A MPR_3 assevera que “além do trabalho, a mulher tem a sobrecarga do trabalho de casa, e se for mãe é mais difícil ainda, por que imagina você trabalha, cuida do filho, e ainda o trabalho que tem que levar pra casa” (MPR_3). Segundo Loch et al. (2021) as mulheres ficam sempre mais sobrecarregadas com os cuidados do lar e dos filhos, e tem dupla jornada no

trabalho e em casa. Já o homem, embora também trabalhe fora do lar, não desempenha um número grande de atividades domésticas.

A verificação pela renúncia da maternidade em função da vida profissional é confirmada pelas participantes da pesquisa, como afirma a MSC_9 “as mulheres da nossa região elas não ficam grávidas, por que elas têm medo de perder o emprego né, e há pesquisas científicas a respeito disso aqui, porque dentro do viés tecnológico elas não conseguem”. Os estudos de Vainionpää et al. (2019) revelam o fato de que muitas profissionais de tecnologia declaram ter feito uma opção consciente por não se casarem, ou quando se casam, por não ter filhos, sob a alegação de que isso prejudicaria a sua carreira profissional.

Para a MRS_10 ainda “discute-se muito sobre a divisão das tarefas domésticas e o cuidado com filhos e marido, mas a realidade em quatro paredes é que a mulher sustenta todos esses cuidados, além do trabalho”. De acordo com Ribeiro e De Jesus (2016, p. 53) “as possíveis condições limitadoras a elas são impedimentos culturais que devem ser discutidos e dissolvidos, principalmente aquelas condições relacionadas à gestão doméstica: parte-se do princípio de que estas são obrigações complementares que devem ser divididas entre o casal”.

Chauhan et al. (2021) afirma em seus estudos que as responsabilidades familiares, e as cobranças intermitentes acaba impedindo o avanço da carreira das mulheres. Como resultado há o desafio de manter a carreira proeminente, equilibrando a vida pessoal e a vida profissional. Desse modo, a MRS_11 revela sua experiência no ambiente de trabalho “ainda a gente é cobrada e questionada pelas pessoas, “ah, tu talvez não estejas tão presente em casa, tu tá trabalhando, tu deveria estar mais em casa com o teu filho, essa é uma cobrança que ela existe, não existe só em cima de mim” (MRS_11).

Com as exigências de qualificações profissionais cada vez mais intensas, singularmente, no que tange a tecnologia que está em constante transformação, muitas mulheres decidem preferir a carreira profissional e/ou priorizar a maternidade tardia. No entanto, outras ao optarem por ter filhos, se desdobram entre múltiplas funções e papéis. A MRS_13 enfatiza que “tipo não tenho filho, não tenho marido, mas eu penso nas mulheres que possuem essa carga de trabalho, por que realmente tem que tá em constante aprendizado, tem que tá estudando sempre, e tempo pra isso tudo”. A principal característica da mulher contemporânea é perseguir realização profissional e pessoal, obtendo independência financeira sem abrir mão de sua carreira e da maternidade (REZENDE, 2018; RATH et al. 2019; CHAUHAN et al. 2021).

Em suma, as mulheres exercem suas funções profissionais e de cuidadoras do lar. Essa sobrecarga de mulher profissional amplia-se com a maternidade e com a imagem da mulher ‘perfeita’ vendida pela sociedade e pelas mídias sociais. Os resultados demonstraram o fardo que as mulheres estão submetidas desde o trabalho profissional que demanda muito esforço, aperfeiçoamento contínuo dentro e fora da organização, além disso, precisam desempenhar a maternidade, realizar os trabalhos do lar. Em alguns casos, como disposto em um dos trechos das falas as mulheres optam pela dedicação ao trabalho, deixando a maternidade para depois da consolidação da carreira, ou até mesmo eliminando o desejo de ser mãe.

Assédio e preconceito da carreira

O conceito de labirinto de cristal exemplifica a ideia do assédio e discriminação feminina em algumas áreas de atuação profissional em função do gênero, quando é possível identificar barreiras, ainda que não formais, no decorrer da carreira da mulher e não apenas no “topo”. Ademais, a metáfora do labirinto de cristal contribui com a compreensão de que os obstáculos enfrentados pelas mulheres na área de tecnologia estão presentes ao longo da trajetória acadêmico-profissional feminina e não somente em um determinado patamar (REZENDE, 2018).

Os relatos da MPR_3 destaca sua experiência de envio de currículo para uma organização que estava com vagas ociosas, “fiquei um pouco chateada, “ah não tem vaga”, mas daí alguns colegas iam lá e mandavam e conseguiam né, não sei tinham um certo ‘preconceito’ por ser mulher na área de tecnologia”. À vista disso, a promoção da igualdade de gênero como uma dimensão estratégica no combate a uma das formas mais subconscientes e arraigadas culturalmente da desigualdade e preconceito, que é a discriminação entre homens e mulheres resultante dos estereótipos de gênero estabelecidos socialmente e que reverberam no mercado de trabalho (BUDDHAPRIYA, 2009; SANTOS, AMÂNCIO, 2014; IOANNIS, MARIA, 2019).

O ambiente organizacional é um agente ativo da propagação ou inibição de comportamentos preconceituosos em relação as mulheres, assim como destaca a MSC_7, “os gestores que estão a frente dessas organizações, então as vezes um profissional mais preconceituoso né, ou que faz uma brincadeira mais machista ele acaba permitindo que isso ecoe dentro da sua organização”. Machado (2020) ressalta a importância de se derrubar barreiras e preconceitos para se começar a trabalhar de forma complementar, uma vez que um gênero não é melhor do que o outro e ambos precisam estar juntos neste processo para que haja uma mudança significativa no paradigma de gênero na tecnologia.

Na área da tecnologia, em particular, os preconceitos são facilmente perceptíveis, particularmente quando se trata do mercado de trabalho e gênero, apesar de que o desempenho qualificado de muitas mulheres conseguiu derrubar muitas barreiras e desmistificar muitos preconceitos e assédio no ambiente de trabalho (VELOSO, SILVA; DUTRA; 2012; FROHLICH et al. 2022). A MSC_8 afirma que na “empresa que eu trabalho eles preferem homens pela capacidade deles técnica em trabalhar na parte *hardware*, e as mulheres ficam mais na gestão, não se vê mulheres na tecnologia propriamente dito nesse ambiente”.

A dificuldade de aceitação do gênero é apontada pela MSC_9 “tem a dificuldade de aceitação do preconceito das mulheres que entendem menos de matemática, e tem uma outra questão também que é o fato de eu não ter vindo primeiramente de uma engenharia, eu fui num grau mais estratégico né”. O excerto da fala da MSC_9 demonstra que ela é visualizada como uma profissional que não detém o conhecimento, pela ideologia cultural de que mulheres tem menos capacidade cognitiva em relação a matemática, e também pelo fato de sua formação inicial não ser na área de exatas. Além disso, acrescenta que “sempre as pessoas me interrompem, sempre. Se eu tô falando sempre tem um outro homem que vem e me interrompe” (MSC_9).

Questionamentos sobre o desejo futuro de ter filhos em entrevista de emprego, também foi mencionada pela participante da pesquisa MPR_3 “no decorrer da entrevista de emprego fui interrogada se eu tinha filhos, se eu pretendo ter filhos, e se tinha plano para logo num tom que dependesse da minha resposta não seria contratada”. No decorrer dos anos mulheres sofrem com assédio morais e sexuais, preconceitos e discriminação por gênero dentro de empresas. A gestação no trabalho é um dos fatores que efetiva um dos atos inadequados que por sua vez partem de homens, colegas e gestores de trabalho. No ambiente corporativo, frequentemente as mulheres passam pelo período de gravidez, momento sublime e peculiar do gênero, no entanto, em alguns casos as mulheres sofrem repreensões de colegas e gestores, dado que a mulher é vista como despesa e que causará uma lacuna no quadro funcional da organização em algum período de tempo (NETO, GUIMARÃES, DE OLIVEIRA, 2022).

Os resultados revelam que o assédio e o preconceito ao longo da jornada profissional da mulher estão presentes, mesmo havendo muitos diálogos acerca da conscientização do espaço da mulher no trabalho e o respeito para com ela. Constatou-se fundamentado nas falas das participantes da pesquisa que a dificuldade de aceitação de gênero, questionamentos se a mulher tem pretensão de ter filhos, a cultura organizacional, a preferência por homens e não por mulheres no envio de currículo, foram elementos que ecoaram nas falas. Desse modo, é

importante dar sequência aos diálogos que abordem o papel e a relevância da mulher na sociedade bem como nos espaços laborais que estão ou podem ser inseridas, sublinhando o respeito, a compreensão, o diálogo e o entendimento, da competência profissional da mulher.

Considerações Finais

Partindo das teorizações relacionadas ao gênero e trabalho, é possível inferir que as lutas pelos direitos e reconhecimento das mulheres no âmbito profissional são constantes e precisam ser permanentes. A igualdade entre os gêneros em alguns casos, ocorrem apenas por meio de discursos institucionais, mas na prática as atitudes desordenadas falam por si só. Em algumas situações, fica evidente a extrema indiferença com a mulher na perspectiva da sua carreira, na sua progressão, no seu profissionalismo, nos seus sonhos pessoais como mulher e mãe.

Com base no objetivo do estudo que se consolidou em analisar a percepção das mulheres relativo as barreiras no desenvolvimento da carreira na área da tecnologia, chegou-se aos seguintes achados, até este momento é intenso alguns paradigmas que remetem a história sociocultural dos papéis exercidos por homens e mulheres, sendo a produção e reprodução das atividades laborais, em que mulheres ficam atribuídas ao cuidado (casa e família). A preferência pelo homem na tecnologia é explícita, e isso contribui para a estagnação da ascensão na carreira da mulher neste setor.

O perfil natural da mulher confere com a feminilidade, destacando-se características emocionais e relacionais que no contexto estudado são depreciativas. Nesse âmbito, há uma incompatibilidade entre as características femininas e um bom desempenho profissional, lapidando as normas prescritivas do gênero por funcionaram como bloqueios à progressão da carreira. Por sua vez, as mulheres precisam estar mais “masculinizadas” para se assemelhar com os homens e conseguirem alcançar objetivos profissionais.

A conciliação trabalho e família é outro fator que demanda dispêndio de tempo, dedicação e atenção. A constatação da dificuldade com instituições educacionais públicas que possam acolher seus filhos em horário de trabalho, é dificultador no cotidiano dessas mães, uma vez que não possuem assistência de familiares próximos, perfazendo uma inquietude para elas o cuidado com os filhos quando estão no trabalho. Além disso, as tarefas domésticas ficam sob incumbência delas, e, em muitos casos ainda levam trabalho extra para casa, e as atualizações do trabalho que são necessários. As disparidades de tempo entre os gêneros são discrepantes. E, por isso, eles tendem a se destacam mais no trabalho, pelo tempo disponível que possuem e que utilizam para se aperfeiçoar no campo de trabalho.

Correspondente, ao assédio e preconceito na carreira verificou-se que estes são presentes, baseado nos relatos das participantes da pesquisa. Mesmo as mulheres se destacando em termos de competência, conhecimento, atitudes há incidências de preconceito e assédio, desde piadas ofensivas, desrespeito com interrupções desnecessárias, comportamentos machistas, questionamentos acerca do desejo de ter filhos, a permissão da cultura organizacional para que esses episódios aconteçam em oposição as mulheres. Todos esses elementos somam-se a hostilidade as mulheres.

Entretanto, depois de tanto lutar para conseguir espaço no mercado de trabalho, o esforço posterior se consolidar em lutar e reverter o quadro das desigualdades de gênero dentro das organizações. Além do mais, as constatações do estudo podem contribuir para o ‘fluxo de fuga’ de mulheres na área de tecnologia, por isso há premência de políticas públicas, rodas de diálogo que sensibilizem gestores, administradores, empresários e a comunidade em geral para as questões que envolvem a carreira da mulher na tecnologia.

Este estudo possui limitações no que diz respeito ao número de participantes da pesquisa, que o contexto de pandemia dificultou o acesso e ampliação da amostra do estudo. O tempo escasso de duração das entrevistas em função dos trabalhos delimitados a elas, mesmo que as mulheres tenham se colocado disponíveis, houve preocupação dos pesquisadores de não lhes tomar muito tempo. Frisa-se que as subjetivações e manipulações evidenciadas no estudo não são passíveis de generalizações, sendo aplicáveis apenas para esta pesquisa. Sugere-se, que estudos futuros amplie a amostra, a fim de analisar outras percepções inclua-se o público masculino, a utilização de instrumento de pesquisa para a execução da abordagem quantitativa.

Referências

- ARAÚJO, M. M.; MELO, J. K. F.; SOUZA, L. A. A.; SILVA, A. I. G.; CRUZ, J. R.; SOARES, L. R.; SANTOS, L. J. A mulher no mercado de trabalho uberizado em tempos de pandemia: breve análise sobre os caminhos da desigualdade de gênero laborativo no Brasil. **Laborare**, v. 4, n. 7, p. 30-47, 2021.
- BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 57, p. 31-41, 2014.
- BARUCH, Y.; SZÜCS, N.; GUNZ, H. Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. **Career Development International**, 2015.
- BHARATHI, V.; BHATTACHARYA, S. Work life balance of women employees in the information technology industry. **Asian Journal of Management Research**, 2229-3795, 2015.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac-SP, p. 323-361, 2003.
- BUDDHAPRIYA, S. Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. **Vikalpa**, v. 34, n. 1, p. 31-46, 2009.
- CARTER, M.; GROVER, V. Me, My Self, And I (T). **Mis Quarterly**, v. 39, n. 4, p. 931-958, 2015.
- CARVALHO, L. M. P. **Carreira caleidoscópio**: um estudo qualitativo sobre as decisões de carreira de mulheres executivas. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018.
- CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, 2020.
- CHAUHAN, J.; MISHRA, G.; BHAKRI, S. Career Success of Women: Role of Family Responsibilities, Mentoring, and Perceived Organizational Support. **Vision**, p. 09722629211024887, 2021.
- COLCERNIANI, C. B.; NETO, M. I. D.; CAVAS, C. S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.
- CONSTANTE, M. C.; TRIERWEILLER, A. C.; VEFAGO, Y. B. A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho na área de tecnologia da informação e comunicação. **Administração de empresas em revista**, v. 2, n. 18, p. 289-316, 2022.

- CRESWELL, J. W. **A concise introduction to mixed methods research**. SAGE publications, 2014.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- FERREIRA, M. M. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transinformação**, v. 15, p. 189-201, 2003.
- FREITAS, L. B.; LUZ, N. S. Gênero, Ciência e Tecnologia: estado da arte a partir de periódicos de gênero. **Cadernos pagu**, 2017.
- FROHLICH, S.; FERNANDES, C.; SILVA, M. R. R.; LOURENÇO, M. L. Work passion e carreira proteana: Um estudo sobre policiais e bombeiros militares em missões de paz. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, p. 1-14, 2022.
- HALL, D. T. *Carrers in and out of organizations*. Sage, 2002.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho**, n. 53, p. 22-34, 2020.
- IOANNIS, B.; MARIA, K. Gender and student course preferences and course performance in computer science departments: A case study. **Education and Information Technologies**, v. 24, n. 2, p. 1269-1291, 2019.
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34732. Acesso em: 03 abril 2022.
- LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, set/dez. 2003.
- LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, 2021.
- MACHADO, G. M. **A questão de gênero na área de tecnologia e inovação: Um estudo de caso**. Trabalho de conclusão de curso. Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC. 2020.
- MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.
- MERRIAM, S. B.; GRENIER, R. S. (Ed.). **Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis**. John Wiley & Sons, 2019.
- NETO, A. F. C.; GUIMARÃES, I.; DE OLIVEIRA, L. L. Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 1, p. 54-81, 2022.
- OLIVEIRA, J. R.; MELLO, L. C.; RIGOLIN, C. C. D. Participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil: grupos de pesquisa e produção científica de teses e dissertações. **Cadernos pagu**, 2020.
- PINTO, J. A. R. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. **2º Congresso Internacional sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho**, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.
- PNAD - PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMÍCIlios. **Estatística de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em:

- <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>. Acesso em: 03 abril. 2022.
- RATH, T. S.; MOHANTY, M.; PRADHAN, B. B. Na alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach. **Women's Studies International Forum**, v. 73, p. 24-34, 2019.
- REZENDE, D. T. **Mulheres na TI**: Visões de alunas do curso de engenharia de computação sobre a área. Dissertação (Mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET. Belo Horizonte – MG, 2018.
- RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016.
- RIMBERT, P. La puissance insoupçonnée des travailleuses. **Le Monde diplomatique**, Paris, p. 18-19, jan. 2019.
- ROSA, F. A. S.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R.; Tipos de carreira: análise da produção científica. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 1, 2017.
- SANTOS, M. H.; AMÂNCIO, L. Sobreminorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. **Análise Social**, p. 700-726, 2014.
- SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/SC, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul, 2003.
- SCHWAB, K. **The fourth industrial revolution**. New York: Crown Business, 2016.
- SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.
- VAINIONPÄÄ, F.; KINNULA, M.; LIVARI, N.; MOLIN-JUUSTILA, T. Career choice and gendered perceptions of IT – A Nexus Analytic Inquiry. In: **International Conference on Information Systems Development**. Springer, Cham, p. 37-56, 2019.
- VALADARES, S. S.; NETO, A. M. C.; DINIZ, D. M. Mulheres na mineração: carreira, equilíbrio trabalho-família e discriminação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 1, p. 167-186, 2022.
- VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 197-207, 2012.
- VENTURI, G.; RACAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. **A mulher brasileira nos espaços públicos e privado São Paulo**: Fundação Perseu Abramo, 2014.