

**MULHERES NA TI:
AS BARREIRAS DE GÊNERO DA INFÂNCIA À ASCENSÃO PROFISSIONAL¹**

*WOMEN IN IT:
GENDER BARRIERS FROM CHILDHOOD TO PROFESSIONAL ADVANCEMENT*

Aline Suelen Pires²

Daniela Ribeiro de Oliveira³

RESUMO

Abordaremos neste artigo as diferentes faces das desigualdades de gênero presentes no setor de Tecnologia da Informação (TI). Partimos de uma pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores(as) do estado de São Paulo, cujo objetivo foi compreender as condições de trabalho na área de TI e seus impactos para seus(as) profissionais. A questão de gênero, no entanto, se impôs durante o campo ao identificarmos que as mulheres são absolutamente minoritárias no setor e enfrentam uma série de dificuldades para entrar e permanecer na atividade. Discutiremos como as mulheres são “empurradas” constantemente para fora de carreira na área de informática, processo iniciado ainda na infância e que se reproduz durante a formação escolar e nas disputas pela alocação no mercado de trabalho e pela ascensão profissional.

Palavras-chave: tecnologia da informação, gênero, divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

In this article, we will address the different faces of gender inequalities present in the Information Technology (IT) sector. Our starting point was a qualitative research carried out through semi-structured interviews with workers in the state of São Paulo, whose objective was to understand the working conditions in the IT area and its impacts for their professionals. The gender issue, however, was imposed during the field, when we identified that women are absolutely minority in the sector and they face a series of difficulties to enter and remain in the activity. We will discuss how women are constantly “pushed” out of careers in the IT area, a process that started in childhood and that is reproduced during school education and in the disputes for allocation in the job market and professional advancement.

Keywords: information technology, gender, sexual division of labour.

¹ As pesquisas que originaram este artigo foram financiadas pela Fapesp (Processos: 2013/24178-3 e 2012/20408-1) e pelo CNPq (Processo: 141843/2014-4).

² Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). E-mail: alinepires@ufscar.br

³ Pesquisadora no Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Pará – PPGSA/Ufpa (PNPD-Capes). E-mail: danics02@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Entre 2014 e 2018, realizamos uma ampla pesquisa sobre o trabalho no setor de tecnologia da informação no estado de São Paulo. O estudo, assim como levantamentos anteriores, identificou um perfil específico de profissional dessa área: do sexo masculino, branco, jovem e de classe média. Por meio de uma abordagem qualitativa, foram entrevistados 54 trabalhadores, dos quais 41 homens e 13 mulheres. Estes eram programadores e desenvolvedores de sistemas, analistas, consultores, especialistas em banco de dados, gestores, entre outros. Atuavam na capital paulista e em algumas cidades do interior, como Campinas, São Carlos, Araraquara e Bauru, trabalhando em empresas de diferentes portes e sob diversas formas de contratação (CLT, pessoa jurídica, estágio, autônomo/freelancer).

A pesquisa estava focada, principalmente, nas condições de trabalho no setor, no entanto, a questão de gênero foi se impondo pouco a pouco, evidenciando que é impossível falar de trabalho em TI sem demarcar as diferenças fundamentais nas experiências de homens e mulheres na área⁴. Assim, a proposta deste artigo é discutir como a questão de gênero se apresenta no setor de TI a partir dos relatos e vivências de mulheres e homens entrevistados. Discutiremos em que medida uma área pautada no discurso da inovação, do rompimento de paradigmas, na proposta de “mudar o mundo” tem conseguido transpor e questionar a tradicional desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Escolhemos abrir este artigo com o caso de Júlia, por considerá-lo uma espécie de *tipo ideal* e por meio do qual iremos costurar todos os outros casos.

1.1 Júlia

Nossa personagem declara-se branca, tem 23 anos de idade, é solteira e não tem filhos. Está na faculdade, no final do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, e é estagiária em uma empresa de tecnologia localizada no interior do estado de São Paulo. Desde a infância, demonstrava afinidade e gosto pelos computadores e seu modo de funcionamento. Cor branca, jovem, com facilidade em lidar com tecnologia e formação em curso superior na área: todas essas características fariam de Júlia uma típica representante dos profissionais de Tecnologia da Informação (TI), não fosse uma questão: Júlia é mulher. Na TI, estima-se que elas sejam menos de um quinto, segundo a Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (Softex, 2019).

Júlia, desde a adolescência, já dizia que queria estudar e trabalhar com computação e programação, mas o primeiro obstáculo se apresentou em casa, quando os familiares, notadamente a mãe, disseram que isso não era “coisa para mulher”. Após alguns cursos básicos de informática, entrou em um curso técnico. Das 15 meninas da turma de 40 alunos, apenas três se formaram, e apenas Júlia prosseguiu na área. O preconceito dos colegas e professores já se manifestava: se ela se destacasse positivamente em uma disciplina ou atividade, creditavam ao fato de ser uma mulher. Quando errava ou se destacava negativamente, também era devido ao seu gênero.

Já na faculdade, Júlia enfrentou novos obstáculos. O professor que a orientava buscava constantemente dissuadi-la a especializar-se em determinadas áreas e até mesmo de prosseguir

⁴ A grande maioria de nossos entrevistados, como apontamos, eram brancos, representando o perfil dos trabalhadores do setor de maneira geral. Apenas sete se autodeclararam pardos do conjunto de 54 entrevistados. Embora a questão da composição racial do setor e a quase inexistência de trabalhadores negros deva ser abordada por estudos específicos, essa discussão não foi aprofundada pela pesquisa nem pautada pelos interlocutores, diferentemente do que ocorreu com a dimensão de gênero.

os estudos em uma pós-graduação, argumentando que ela não era “boa naquilo”, a despeito de suas ótimas notas. A essa altura, e com tantos estímulos negativos, Júlia já questionava a própria capacidade e chegou a mudar de área de especialização. Quando começou a procurar emprego ou estágio, recebeu diversas negativas. Não compreendia porque vários processos seletivos iniciados não iam adiante, apesar de seu bom desempenho em testes de idiomas, lógica e matemática. Júlia foi ficando desanimada, desmotivada.

Após inúmeras negativas, Júlia foi admitida como estagiária em uma empresa que considera mais inclusiva, na qual há algumas políticas mais severas para coibir atitudes e práticas machistas. Ela própria está envolvida com grupos e políticas voltadas à inserção das mulheres na TI. Mesmo assim, relata que, cotidianamente, tenta superar suas inseguranças e falta de confiança no próprio potencial. Percebe que, em diversas situações, os homens veem a necessidade de explicar a ela pormenorizadamente questões técnicas que domina perfeitamente. Em outras, volta a ser aconselhada a redirecionar a carreira, a fazer um curso de *web designer*, por exemplo, ou tornar-se analista, porque a atividade requer maior habilidade para se comunicar com os clientes, atributo considerado tipicamente feminino.

A história de Júlia, assim como as narrativas de outras trabalhadoras, revela o processo de construção social no qual a mulher é socializada. As brincadeiras na infância, os incentivos e expectativas familiares, são sempre no sentido de destiná-las ao “lugar de mulher”. Quando iniciam os estudos na área, os preconceitos se apresentam de forma mais explícita e se acentuam na busca pelo primeiro emprego. Já na carreira, diversas formas de discriminação, e até mesmo de assédio, foram apontados como práticas que atingiram direta e indiretamente as profissionais. Os estereótipos de gênero são, a todo o momento, acionados como justificativas para que as mulheres ocupem áreas específicas dentro da TI ou para que desistam definitivamente da carreira. Apesar disso, há agência, formas de resistência individuais e coletivas, por parte de muitas delas.

2. GÊNERO E TRABALHO NO SETOR DE TI

A área de TI compreende diversas atividades relacionadas ao manejo de informações (sua aplicação, produção, armazenamento, transmissão, acesso, segurança), a partir de recursos de computação, na busca de soluções para os fins mais diversos. Tradicionalmente, é identificada com a atividade de produção de softwares, mas não se restringe a ela, definindo-se justamente pela pluralidade ocupacional e pelo dinamismo das inovações tecnológicas.

Menos de 20% dos profissionais formais de TI no Brasil são do sexo feminino, de acordo com dados de 2017 da Softex⁵. Vale destacar que, entre 2007 e 2017, a participação proporcional de mulheres em TI diminuiu – em 2007 elas eram aproximadamente 24%. A diferença de remuneração entre homens e mulheres também cresceu de 5,34% para 11,05% no mesmo período (Softex, 2019). Esses dados referem-se ao chamado “*Core TI*”, ou seja, profissionais que atuam em setores típicos de TI. No entanto, os dados para a “*TI in House*”, que engloba os profissionais de TI atuantes nos diferentes setores econômicos (saúde, educação, indústria, serviços etc.) não são muito distintos: a presença feminina passou de 23% para 20%, e a diferença em termos do valor da remuneração se aproxima de 11% favoravelmente aos homens.

A permanência na carreira, para os indivíduos do sexo masculino e feminino, é um dilema permeado por diversas variáveis relacionadas, em grande parte, às características específicas

⁵ Os dados da Softex estão baseados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e, portanto, só consideram os trabalhadores que têm vínculos formais.

da atividade e às novas configurações do trabalho, cada vez mais flexíveis. No entanto, para as mulheres, essa decisão, quase que invariavelmente, passa também pela questão de gênero, isto é, ser do sexo feminino tem um peso muito significativo nas perspectivas de futuro, o que pode ser explicado por dois ângulos diferentes, porém complementares.

O primeiro deles, mais evidente, se refere às pressões e discriminações sofridas cotidianamente no ambiente de trabalho: piadas sexistas, assédio, cobranças por provas de competência, direcionamento das carreiras para áreas específicas (e, muitas vezes, indesejadas e menos prestigiosas), obstáculos para ascensão na carreira, entre outras. O segundo diz respeito à questão da conciliação entre trabalho e vida doméstica. Além de vivermos em uma sociedade na qual os cuidados dos filhos e os afazeres domésticos são culturalmente atribuídos às mulheres, levando-a a múltiplas jornadas, a área de TI se caracteriza, de maneira geral, por jornadas prolongadas de trabalho, horários variáveis e uma constante necessidade de atualização, intensificando a atividade. Assim, as trabalhadoras do setor deparam constantemente com os dilemas de conciliar esses dois universos, além das cobranças por mais dedicação no trabalho.

Em nossas análises, partimos da compreensão de que gênero é uma construção social que determina significados para as diferenças corporais (sexuais, no sentido biológico de sexo). É uma categoria de análise histórica, cultural e política que expressa relações de poder. Ao propor a categoria “gênero”, Scott (1995) questiona a existência de um sujeito único universal com características essencializadas, consideradas a-históricas, que sustentam a dominação masculina (SCAVONE, 2008).

Nas últimas décadas, a Sociologia do Trabalho começou a questionar os fundamentos da área e suas correntes hegemônicas, que tinham como base o modelo masculino do trabalhador, a partir de uma perspectiva comparativa entre homens e mulheres (HIRATA, 2003). Para Hirata e Kergoat (2007, p. 596), a ideia de “divisão sexual do trabalho” abarca duas acepções distintas:

Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. [...] E aqui se chega à segunda acepção, segundo a qual falar em termos de divisão sexual do trabalho é: 1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

Assim, a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social a partir das relações sociais entre os sexos, que se configura social e historicamente. Designa às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens a esfera produtiva e, conseqüentemente, as funções mais valorizadas socialmente. Isso reforça a ideia de que existiriam “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres”, e que o trabalho do homem “valeria mais” que o da mulher. Nesses termos, o gênero é rebaixado ao sexo biológico, o que “reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuais que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Com o processo de reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho, tem se ampliado a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo, tal inserção se dá, em sua maioria, em trabalhos precários e desvalorizados socialmente (MARUANI; HIRATA, 2003). Hirata (2003) destaca a forte progressão da atividade feminina, tanto no setor formal quanto no setor informal da economia, mas mostra que, se, por um lado, um grupo de mulheres consegue ter acesso a posições profissionais de prestígio e bem remuneradas,

como engenheiras, médicas, professoras universitárias, advogadas etc., por outro lado, a grande maioria permanece como trabalhadoras ditas “não qualificadas”, alocadas em empregos mal remunerados e de pouca valorização social, como os serviços pessoais, de saúde ou educação.

Além disso, as formas flexíveis de contrato, em destaque os contratos em tempo parcial, atingem especialmente as mulheres, de maneira que “as novas formas de segregação e precarização se sobrepõem aos antigos mecanismos de exclusão de gênero, potencializando-os” (ARAÚJO, 2002, p. 135). É o que revelam Posthuma e Lombardi (1997) quando resumem que o trabalho feminino é marcado por diversos tipos de exclusão, como a segregação setorial e em determinados grupos de ocupação, pequenas chances de ascensão profissional, trabalho em condições precárias ou no setor informal, menor remuneração por hora trabalhada, baixa mobilidade social, entre outros.

Como afirma Lombardi (2017, p. 14):

[...] a feminização é um processo complexo, heterogêneo e ambíguo, não fixo, sujeito a inúmeras influências e a avanços e retrocessos. A feminização numérica, também chamada de feminilização, indica apenas a diminuição da exclusão de um sexo em relação ao outro e não é sinônimo de igualdade, embora não deixe de significar as inegáveis conquistas das mulheres no mundo do trabalho e das profissões. Como todos os trabalhos demonstraram, porém, no processo de feminização de uma profissão outrora masculina, reproduz-se internamente a divisão sexual do trabalho e se reconfiguram as relações de poder, assim como persistem as concepções de gênero que geram discriminações e violências simbólicas e explícitas contra as mulheres, que desvalorizam as profissionais e obstaculizam as suas carreiras (LOMBARDI, 2017, p.14).

Embora mais mulheres estejam assumindo posições em ocupações e profissões nas quais os homens são majoritários, a maioria delas, porém, permanece nas bases hierárquicas das empresas.

3. OBSTÁCULOS PARA A INSERÇÃO DAS MULHERES NA TI

A baixa representatividade feminina observada na atuação profissional em TI é igualmente identificada nos cursos na área de informática e nas exatas de forma geral. A justificativa para isso passa pelo processo de institucionalização e consolidação do setor de desenvolvimento de software que afastou as mulheres dos cursos de computação, uma vez que o aprimoramento de tecnologias informacionais tornou-se central na dinâmica econômica (MAIA, 2016; CASTRO, 2013). No entanto, esse afastamento começa antes mesmo da faculdade. Desde a infância, as meninas são desestimuladas às brincadeiras e atividades que contribuam para o desenvolvimento do raciocínio lógico e para o gosto pela área de exatas. Elas são, ao contrário, ensinadas a desenvolver habilidades relacionadas ao cuidado, às demonstrações de afetos e emoções, e preparadas para a maternidade.

Algumas entrevistadas fazem referência a essa questão, demonstrando a percepção de que a informática é apresentada, desde a infância, como um caminho “natural” para os homens, mas não para as mulheres. Leandra aponta, justamente, para esse aspecto:

[...] desde pequenos os meninos estão mais envolvidos com tecnologia, por causa dos videogames, porque os brinquedos são mais tecnológicos. Então, eles acabam tendo um interesse maior, porque estão expostos à tecnologia muito antes que as meninas. Acho que isso influencia bastante. Quando você conversa com eles, vê que têm aquela noção de programação e noção de tecnologia desde cedo, “quando eu era pequeno, mexia nisso, nisso”. E as meninas não. (Leandra, 24 anos. Analista de sistemas)

Naiara e Liliana, duas de nossas entrevistadas, apontaram como o ambiente escolar reproduz as desigualdades, ao mesmo tempo em que contribui com a manutenção dos estereótipos de gênero:

[...] eu tive dificuldade porque teve um professor que encrencou comigo, e foi justamente o professor de programação [...]. Como eu não tinha muito conhecimento de programação, precisei me esforçar para conseguir aprender. Mas a dificuldade que eu tive com o professor é que eu fui fazer o exame final e, no final da prova, falei: “eu fui bem nesta prova”. Mas ele me deu uma nota muito baixa e, quando eu fui rever a prova com ele, [descobri que] tinha deixado de corrigir muitas questões, e tinha questão que estava certa e ele deu errado. Enfim, a nota que ele tinha me dado de 3,5 foi para 8 [...], uma boa diferença. [...] Por que ele encrencou comigo eu não sei. (Naiara, 27 anos. Consultora em TI)

Então, na faculdade eu não tive problema, pelo contrário, eu até ajudava os meninos. Era uma relação muito boa. No começo, na primeira semana eu já ouvi: “o que vocês tão fazendo aqui? Vocês não são da sala de moda, não?”. Eu segui até o final, mas minha irmã – ela entrou comigo no curso – acabou saindo. (Liliana, 31 anos. Gerente de projetos)

Estes relatos se aproximam dos resultados de Maia (2016, p. 241), cuja análise sobre a presença de mulheres nos cursos de graduação em Computação apontou o aumento no número de concluintes homens em relação às mulheres. O autor demonstra que, entre o período de 2000 a 2013, cresceu 98% o número de homens concluintes, ao mesmo tempo em que o de mulheres decresceu 8%.

A presença de mulheres nos cursos do campo da computação diminuiu e determinou um recuo na entrada das mulheres no mercado de trabalho no setor. Quando comparada às áreas de medicina, direito e engenharia, historicamente associadas às características entendidas como “naturalmente” masculinas, evidencia-se a forte demarcação dos dispositivos sociais de gênero na área. Os fatores sociais relacionados à retração de mulheres neste campo se associam aos padrões de gênero que influenciam, em cadeia, a entrada delas nos cursos universitários, no mercado de trabalho e ao acesso aos postos de liderança (MAIA, 2016). Essas conclusões guardam relação direta com o argumento de Castro (2013, p. 147) ao afirmar que “o reconhecimento da TI como área dinamizadora da economia mundial conferiu a ela prestígio e poder, atraindo antes desinteressados homens a um campo profissional de reconhecida relevância”.

4. DIFERENTES EXPRESSÕES DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

4.1 Tensões entre masculinidades e feminilidades

A partir da percepção dos(as) trabalhadores(as) digitais quanto à concentração de profissionais do sexo masculino no setor, identificamos um conjunto de argumentos reveladores das representações sociais sobre o trabalho feminino nessa ocupação. Muitas vezes, as justificativas são tão laterais aos preconceitos que os entrevistados se defendem: “não é machismo”, “não é preconceito”. Em alguns casos, os preconceitos são arraigados e, assim, naturalizados e/ou inconscientes. Alguns entrevistados tentam demonstrar que as atitudes diferentes na forma de tratar os colegas do sexo masculino e feminino têm intuito de “proteger” a mulher. Mas, ao buscarem, discursivamente, proteger a mulher, acabam fragilizando e subvalorizando o trabalho feminino e as mulheres de uma forma geral. Por outro lado, há ainda diversos relatos, tanto de homens quanto de mulheres, que citam piadas, brincadeiras e até

mesmo situações ostensivas de assédio a que estão sujeitas as mulheres no trabalho em TI. A fala de Bernardo é representativa nesse sentido:

Eu acho que é uma área bem preconceituosa em relação ao gênero dos profissionais. As mulheres que trabalham em TI sofrem muito ainda, sabe? É evidente que, por ser uma área majoritariamente masculina, é sempre assim. Se entra uma mulher ou você vai trabalhar com uma pessoa do sexo feminino, sempre tem uma brincadeira, um preconceito. Outro problema que eu vejo também é a questão do assédio, eu já presenciei coisas bem desagradáveis. (Bernardo, 28 anos. Desenvolvedor e analista de negócio)

Um conjunto de argumentos aponta para outra questão: a presença de mulheres no ambiente da TI representaria restrições à “liberdade masculina”. As falas revelam que existiriam formas diferentes de ser e se comportar e que tais formas estariam ligadas ao sexo biológico, ou seja, que mulheres e homens se comportam, brincam, interagem, de maneiras distintas. E as mulheres, ao não compreenderem os códigos masculinos, acabariam por restringir a atuação, a performance, o comportamento dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. O trecho a seguir nos auxilia a interpretar tal perspectiva:

Quando tem mulher nos projetos, a gente fica mais privado, porque a gente não pode falar certas coisas que a gente falaria. Tira um pouco a liberdade, mas não por causa do nosso machismo, mas, sim, por causa do machismo delas. (Gabriel, 24 anos. Consultor)

A transferência da responsabilidade da discriminação é evidente. A preocupação do entrevistado não recai sobre a suposta impossibilidade de falar “certas coisas que a gente falaria” na presença de mulheres, mas se desloca para o suposto machismo praticado pelas mulheres. Em outras palavras, seria o “machismo” delas que interdita a liberdade dos homens falarem o que pensam, que os constrangeriam de se comportarem tal qual os códigos e padrões do masculino. O que está em jogo, portanto, são os códigos e padrões de masculinidades e feminilidades que, internalizados, informam sobre “como ser sujeito masculino e feminino”, segundo Albuquerque Jr. (2019, p. 491). Então, o que não pode ser dito na presença das mulheres, no ambiente de trabalho?

Há um conjunto de entrevistas que revelam uma espécie de “sociabilidade do xingamento”, que pode ser compreendidas como discursos e práticas expressas em situações conflituosas e de maior tensão, nas quais os xingamentos seriam formas legítimas de tratamento entre os homens. Nos relatos dos trabalhadores, tal comportamento aparece como uma linguagem própria na dinâmica relacional entre os homens, só compartilhada e compreendida por eles. O xingamento pode ser lido na chave da virilidade que é definida como “atributos sociais associados aos homens e ao masculino” e expresso nas características como força, coragem, capacidade de combate, o ‘direito’ à violência e aos privilégios associados à dominação daquelas e daqueles que não são – e não podem ser – viris: mulheres e crianças. A virilidade é um meio para que os homens se distingam hierarquicamente das mulheres (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p.101).

No trecho abaixo destacamos as variações de exemplos da sociabilidade do xingamento:

Algumas mulheres não conseguem separar isso, no meu ponto de vista [...]. Vou te dar um exemplo: hoje meu gerente é homem. Na situação com a minha gerente anterior, em época de vendas, vai chegando o [dia do] fechamento, aquele clima superagressivo, ela me fez uma mesma pergunta três vezes, e eu respondendo. Mas chega aquela hora

que você explode, né? Acaba falando um palavrão. E ela não aceitou muito bem. Falou que não era uma atitude que devia ter sido tomada e aqui onde eu estou hoje isso é normal, não tem nenhum problema. (Roberto, 24 anos. Business development)

Os xingamentos, ao não serem considerados insultos, ofensas e/ou ataque à honra, atuam como “não ofensa” e são subjetivamente “elaborados” e legitimamente aceitos pelos sujeitos masculinos em contexto de estresse e pressão a que estão submetidos. Fica subentendida a ideia de que as mulheres não apresentariam as mesmas habilidades em descolarem as “não ofensas” praticadas no ambiente profissional das praticadas fora desse ambiente. Isso levaria a uma série de conflitos não mediados e deslocados para as relações de gênero.

4.2 Os estereótipos de gênero e a naturalização das diferenças biológicas

A presença das mulheres no ambiente de trabalho é vista como um problema em virtude das representações de gênero socialmente difundidas. As diferenças biológicas operam como elemento que hierarquiza e inferioriza as mulheres e que justificaria as desigualdades de gênero. Para Louro (1997), mobilizar o caráter “fundamentalmente social” encarnado na categoria gênero não significa negar a biologia ou a existência de corpos sexuados, mas enfatizar deliberadamente a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. Durante as entrevistas, foi perceptível como as representações sobre as diferenças de gênero ainda são marcadas como diferenças de sexo, e como tal compreensão estabelece, ora de forma velada, ora de forma escancarada, decisões sobre as políticas e práticas de contratação de mulheres para o trabalho de TI. Observemos o fragmento a seguir:

Trabalhar com uma programadora mulher é mais complicado do que trabalhar com programador homem. Na maior parte dos casos, não estou generalizando, isso não é machismo [...]. Mas a mulher, ela tem algumas coisas que são diferentes do homem, por exemplo, a mulher tem uma semana no mês que ela está de TPM, e aí, cada mulher vai reagir de um jeito, entendeu? Tem mulher que consegue controlar bem, tem mulher que vai brigar, tem mulher que fica mais sensível, chora. O homem tem a tendência de ficar numa constante, então, você vira para o lado, manda o cara para aquele lugar. Ele vira, dá risada para você e não está nem aí, entendeu? (Vitor, 26 anos. Programador Sênior)

Inicialmente, os entrevistados do sexo masculino negam ter preferências em trabalhar com homens ou mulheres, mas, ao aprofundarmos os diálogos, emergem os estereótipos de gênero no setor. Os discursos revelam a percepção de que as mulheres estariam sujeitas às variações de humor – próprios dos processos biológicos e hormonais – o que as tornariam imprevisíveis, inconstantes, descontroladas, desequilibradas, sensíveis, frágeis, comprometendo a capacidade de lidar racionalmente com situações de tensão e conflitos. Tais características acabariam por exigir, por parte dos colegas homens, habilidades sociais de observação sobre as condições emocionais das colegas, antes de partir para um momento de negociação, de debate, o que não ocorreria quando se trabalha apenas com homens. Estes, ao contrário, tenderiam a comportamentos equilibrados, previsíveis e racionais.

Tenho um preconceito, e eu vou assumir isso aqui. Eu trato a mulher diferente do homem. Não com relação ao conhecimento, às oportunidades, aos desafios, nada disso. Mas na maneira de conversar com a mulher. [...] Em algumas experiências, às vezes, você precisa levar o assunto um pouco mais tenso [...] Normalmente, eu início a conversa com uma mulher tentando ver como é que está o humor dela naquele momento, entendeu? Diferente com um homem, que eu já chego falando. (Eric, 37 anos. Consultor)

Nos processos de sociabilidade masculina, os homens são ensinados a não revelar suas emoções. A razão é enfatizada como característica naturalmente masculina, ao passo que as mulheres estariam, naturalmente, situadas no polo da emoção. Esses construtos fundamentam discursos estereotipados e legitimam decisões que destinam os homens aos espaços de maior poder e responsabilidade nas organizações.

[...] eu já trabalhei bastante com mulheres, e o trabalho feminino é incrivelmente melhor em qualidade do que o masculino. [...] A mulher vai fazer o trabalho com mais detalhe, ela é mais detalhista, mais perfeccionista, a qualidade do trabalho feminino é melhor. Só que isso nem sempre acaba sendo só positivo. [...] Tem momentos em que você tem que ter jogo de cintura [...] e entregar um trabalho ruim. Eu não me orgulho disso. Mas, às vezes, você tem que entregar um trabalho ruim para ganhar tempo e, para a mulher, isso, às vezes, é difícil [...]. (Eric, 37 anos. Consultor)

A fala sugere que a capacidade de ser flexível para lidar com questões complexas seria própria dos homens. É comum mobilizar aspectos que essencializam o que seriam atributos e habilidades masculinas e femininas. A mesma dedicação, a postura perfeccionista e detalhista, vistas como características positivas em certas situações, acabam por qualificar as mulheres como inábeis para atuarem estrategicamente, uma vez que, na percepção dos colegas homens, elas teriam dificuldade de abrir mão de suas principais características para atender aos prazos, por exemplo.

A migração de mulheres para ocupações consideradas masculinas diminui as desigualdades numéricas entre homens e mulheres, podendo ser considerado um avanço. No entanto, a naturalização dos estereótipos de gênero, como representação das mulheres no trabalho, demonstra uma lacuna no âmbito da cultura organizacional, marcada pela ausência de “mulheres na formulação e discussão dos referenciais que orientam questões relevantes da economia e da gestão” (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014, p. 60).

4.3 O predomínio do masculino no setor de TI

Conforme pontuamos, a presença masculina é hegemônica, no entanto, ao observarmos mais detidamente, identificamos uma segmentação marcada por sexo, que reproduz a lógica cultural de separar as atividades entre mais propícias para homens e mulheres. São consideradas atividades mais abertas à presença de mulheres aquelas que demandam habilidades comunicacionais (lidar com o público em geral), que exigiriam maior capacidade de paciência, atenção, rigor nas avaliações (perfeccionismo).

O setor de TI é um complexo de ocupações que reúne as atividades consideradas técnicas (por exemplo, as atividades de programação de software) e as de gestão (planejamento e coordenação de projetos). As exigências em termos de conhecimento técnico são menores no segmento de gestão, requerendo mais as habilidades de supervisão e implementação de metodologias de projetos. Castro (2013) apresenta dados demonstrando que as mulheres, entre a programação e a análise, recorrem à segunda, isto é, deixariam a área dura (*hard*) e iriam para nichos mais periféricos e leves (*softs*), como o *design de websites*, gerência de projetos, inserção de dados e a própria análise de sistemas, que são atividades que demandam a interação com outras pessoas. Assim, as funções *soft* acabam sendo feminizadas e, conseqüentemente, desvalorizadas. Em contrapartida, os homens que demonstram habilidade no relacionamento interpessoal e capacidade de análise são valorizados como profissionais que possuem “algo a mais”, uma vantagem diante dos outros.

A “associação da área tecnológica e de exatas com o universo masculino, processo histórico e socialmente construído, é reproduzida e incorporada pelos indivíduos nos processos

de socialização escolar e familiar” (CASTRO, 2013, p. 147). Com base nessas mesmas ideias, vai sendo criada, na área da TI, uma divisão entre as atividades femininas e masculinas:

Eu acho que, normalmente, as meninas ficam na parte de documentação. Quando você sai para fazer um projeto em grupo, você passa a ficar com os relatórios, com as coisas [...] que os meninos falam que é chato de fazer, e que a gente faz melhor, porque a gente ajeita, edita e coloca tudo certinho. Eles ficam com a parte de programar, eu acho que existe machismo, né? (Alice, 23 anos. Bolsista Iniciação Científica)

Geralmente, as mulheres são analistas, elas não desenvolvem. E acho que um pouco por discriminação e um pouco por facilidade. Acho que as mulheres têm mais capacidade mesmo de sacar o que o cliente precisa... de fazer esse papel de meio de campo entre TI e negócio. Na equipe, a gente tem todos homens e uma web designer só de mulher. (Thales, 28 anos. Coordenador de TI)

Nesse processo, as mulheres geralmente são levadas a realizar tarefas e a exercer cargos condizentes com seus “atributos naturais femininos”. A fala de Alice indica que os homens costumam destinar às mulheres a elaboração de relatórios, que seria uma tarefa que requer maior cuidado, atenção e capricho, mas que também é mais burocrática, rotinizada, menos criativa e com menor exigência em termos de raciocínio e conhecimento técnico, isto é, o “trabalho chato”, na fala da entrevistada. Em diversas entrevistas, há uma concepção, por parte dos homens, de que as mulheres acabam seguindo mais a carreira de analista e até de gestão porque teriam mais facilidade de comunicação e no trato social, o que as afastaria das atividades de programação/desenvolvimento, consideradas mais complexas e inovadoras. Como consequência do mecanismo social que faz a separação entre ocupações e funções masculinas e femininas, mulheres que realizam atividades majoritariamente exercidas pelos homens costumam enfrentar obstáculos em sua carreira e ascensão profissional.

No processo de seleção para posições de alto escalão, as desigualdades se evidenciam quando atravessadas por outras variáveis, como a geracional. No trecho seguinte, a entrevistada reflete sobre as barreiras de mobilidade enfrentadas em uma das empresas em que trabalhou:

Eu não ia fazer happy hour com a galera, eles tinham muito disso entre eles, mas eu não participava desse lado da empresa. Eu era uma pessoa mais velha que essas pessoas, então era outra realidade de vida. Isso é uma coisa que não é só com pessoas mais novas, mas faz diferença no lance do feminismo, no que eu chamo de “clube do Bolinha” dentro da empresa. Quando eu tive aquela gerente que foi demitida enquanto eu estava de licença do Artur (meu primeiro filho), ela também teve oportunidade de crescer [na empresa]. Mas ela nunca era escolhida porque escolhiam sempre os homens para diretoria, mas as mulheres, por que não? Porque ela não está no “clube do Bolinha”. Ela não vai lá levar o cara para não sei onde, depois do horário de trabalho, porque ela voltava para casa dela, depois do trabalho, para cuidar da família. (Anita, 46 anos. Gestão de projetos)

Os cargos de comando feminino nas organizações é fenômeno recente e muito minoritário, 77% dos executivos brasileiros de nível estratégico são homens e 23% são mulheres. Assim, quanto mais alto é o cargo, menos expressiva é a presença das mulheres. O fenômeno do “teto de vidro” – tradução do inglês de *glassceiling* – evidencia as barreiras simbólicas que impedem a mobilidade na carreira. Está presente em diferentes ocupações e expressa um obstáculo transparente e sutil, porém suficientemente forte que impossibilita a “ascensão de mulheres aos postos altos da hierarquia organizacional” (SANTOS; TANURE;

CARVALHO NETO, 2014, p. 58). No trecho a seguir, Thiago relata, de modo mais explícito, como a dimensão de gênero atua como critério desfavorável na seleção de trabalhadoras para cargos de direção:

No outro emprego que eu tive em que eu trabalhei no ramo de TI, existiam algumas mulheres, mas [a quantidade] era bem limitada. Quando chegavam até um cargo de chefia, de coordenação, elas ficavam pouco tempo e acabavam as substituindo. Eu acho que nesse quesito não era nem por falta de profissionalismo, era mesmo por preconceito. [...] No caso bem específico desta empresa que eu trabalhei, tinha mulher que era da chefia e que eu vi que a substituíram justamente por ser mulher. Eu participava de reuniões gerenciais que eram acima dela e eu ouvia os comentários do dono e de outros coordenadores. Todos eles meio brincando como se a falta de jogo de cintura fosse culpa de ela ser mulher, e não por talvez ela não estar preparada, por não ter treinamento específico. Era sempre julgado por ela ser mulher. Após a saída dela, nunca se cogitou contratar uma mulher para ocupar aquele cargo. (Thiago, 27 anos. Analista de sistemas)

É evidente que o questionamento quanto à competência para o exercício da função estava associado ao fato de que a profissional em questão era do sexo feminino. Todos os profissionais cometem erros e têm limites em termos de conhecimentos e habilidades, mas, quando se trata de uma mulher, isso vem em primeiro lugar, e o erro ou as falhas são imediatamente associados ao gênero.

Eccel, Flach e Oltramari (2007) destacam que, nas empresas de tecnologia, o “ambiente de negócios continua como um reduto masculino” e a inserção das mulheres se dá nas funções de apoio (Recursos Humanos, Administrativo, Saúde Psicológica, etc.). As chefias e gerências de nível estratégico dessas empresas são majoritariamente masculinas, logo, mesmo que as mulheres estejam presentes na organização, elas ainda estão subordinadas aos homens e inseridas em funções menos valorizadas. Rocha (2006, p. 62), ao pesquisar o segmento de produção de softwares, afirma, de modo conclusivo, que “as conquistas das mulheres têm ocorrido incessante e paulatinamente, embora ainda de forma aparentemente tímida”.

Na pesquisa junto às engenheiras – a engenharia também é uma área ocupada predominantemente por homens –, Lombardi (2006) ressalta como são constantemente colocados obstáculos ao ingresso e progressão das mulheres na carreira. Ainda que elas assumam posições de responsabilidade e gerência, sua presença é rara no topo da hierarquia empresarial. Em muitos momentos, isso é associado ao “modelo masculino de disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva à carreira” (LOMBARDI, 2006, p. 65). De fato, por meio de conversas com nossas interlocutoras, percebemos que, quando não há um impedimento mais claro à ascensão das mulheres na carreira de TI, estas, muitas vezes, são levadas a interromper uma trajetória ascendente nas empresas quando se tornam mães, graças a um discurso de que não é possível ser boa mãe e boa profissional ao mesmo tempo. Assim, mulheres que poderiam se tornar executivas de grandes companhias acabam se deslocando para atividades consideradas mais “leves” após o nascimento de um filho, quando não decidem abandonar definitivamente a carreira.

Essas concepções também colocam a competência das mulheres em xeque de maneira constante. A capacidade, sobretudo técnica, da mulher está sempre em questão. Assim, Lombardi (2006) afirma que, na ascensão hierárquica das mulheres, há a necessidade permanente de provar as competências profissionais. “E este é um diferencial de gênero, na medida em que os homens não precisam passar por essa prova constantemente” (LOMBARDI, 2006, p. 68).

A maioria das equipes realmente é formada por homens. Eu sinto dificuldade. A principal dificuldade que eu sinto é que, normalmente, você é um pouco desacreditada. Seu conhecimento, sua capacidade parece que são o tempo todo colocados em xeque pelo fato de você ser mulher numa equipe masculina. Demora um certo tempo para que eles confiem no seu trabalho, para que eles entendam sua capacidade, e até na parte emocional eu percebo que eles têm um certo preconceito para trabalhar com mulher. Então, eles sempre acham que a mulher tem a parte emocional muito aflorada. (Paula, 34 anos. Consultora Sênior)

Paula acredita que as mulheres sofrem diversos tipos de discriminação no trabalho em TI. Em primeiro lugar, por serem desacreditadas, terem que provar constantemente que são competentes no que fazem. Em segundo lugar, porque os homens tendem a considerá-las emotivas demais, desequilibradas, postura que faz com que os cargos de maior prestígio e poder sejam inviabilizados para as mulheres. Um empregador, por exemplo, afirmou que não iria contratar uma profissional exclusivamente em razão de ser uma mulher (o fez apenas porque teve a indicação de outro colega homem). Muitas ouviram, no ambiente de trabalho, frases como: “mulher fala muito”, “seja macho”, “pare de chorar”. Há ainda um relato de uma profissional que trabalha com suporte e que afirma que um cliente que costuma atender sempre prefere falar com seu chefe sobre assuntos que ela própria poderia resolver, o que atribui ao fato de ser mulher e, portanto, desacreditada na área.

4.4 Masculinização como enfrentamento subjetivo das trabalhadoras

As experiências cotidianas de mulheres do trabalho de TI sobre as desigualdades de gênero são marcadas por tensões e conflitos de relações de poder, e as estratégias de enfrentamento adotadas garantem a permanência no trabalho. Algumas das estratégias passam por táticas como “masculinização” ou o apagamento das características entendidas como femininas como forma de reforçar sua capacidade técnica na tentativa de reconhecimento e visibilidade pelos colegas homens. A fala de Catarina é exemplar dessa situação:

No meu caso, eu optei por ser um pouco mais masculinizada. Por quê? Porque quando eu comecei, que eu era boazinha, ninguém me dava crédito. As pessoas simplesmente não acreditavam no que eu falava, ou me deixavam assim: “fica aqui para enfeitar um canto”, entendeu? E eu não queria isso, então, eu realmente comecei a dar porrada [...], brigar olho no olho, bater no peito [e dizer]: “então, você acha que você é mais macho que eu?” Então, os caras têm medo de mim. O medo é uma coisa que a gente tem que imprimir para conseguir ter um pouco de respeito. (Catarina, 32 anos, Consultora de suporte outsourcing)

Catarina adotou a estratégia de “se masculinizar”, que significa se tornar mais agressiva com o propósito de impor respeito e obter reconhecimento dos pares. A oposição entre “ser boazinha” e “imprimir medo” como forma de sustentar as relações profissionais e, com isso, construir uma relação de respeito e de confiança, é prática adotada pelas mulheres a fim de permanecerem competitivas no trabalho de TI. Lombardi (2006) ressalta que as mulheres em ascensão em carreiras tipicamente masculinas precisam, dentro da estreita margem de manobra permitida pela organização do trabalho, encontrar um jeito próprio de gerenciar, diferente do modelo estabelecido, “ao invés de negar a própria feminilidade, suprimindo-a, valorizá-la como marca da diferença. E, assim fazendo, elas estariam contribuindo para a reflexão coletiva sobre os modos de gerenciar em seus locais de trabalho” (LOMBARDI, 2006, p. 80).

Tais práticas de “apagamento” do gênero não se restringem à ocupação de TI, mas estão presentes em diferentes ocupações como engenharias, arquitetura, jornalismo, entre outras.

Na profissão de jornalista, estudada por Leite (2017, p. 62), as mulheres recorrem a estratégias semelhantes de apagamento de gênero, “mantendo-o na intimidade, na subjetividade, não na prática da profissão”.

4.5 *Home office: as diferentes experiências de homens e mulheres*

Em geral e em termos puramente técnicos, o trabalho em TI pode ser realizado em qualquer lugar, desde que haja um computador e acesso à internet. Assim, a possibilidade do home office ou teletrabalho está sempre em aberto, quer seja por meio de uma atividade que se realiza integralmente na casa do profissional, quer seja de forma parcial⁶. Algumas empresas permitem, por exemplo, que seus funcionários trabalhem de casa uma ou duas vezes por semana. Em outros casos, é um recurso mobilizado esporadicamente, quando o trabalhador, por razões pessoais ou de saúde, fica impossibilitado de se dirigir até a empresa. No entanto, a experiência do teletrabalho é vivenciada de formas muito diferentes por homens e mulheres, de forma que os papéis tradicionais de gênero são mais uma vez acionados e reforçados.

Embora não seja nosso objetivo aqui discutir o teletrabalho em TI, cabe ressaltar que o cotidiano de trabalho nessa modalidade, apesar de trazer algumas facilidades aos profissionais, não cumpre, na prática, com as promessas de liberdade e autonomia que são vendidas na mídia e em canais especializados (OLIVEIRA, 2017). Entretanto, para as mulheres, há outra questão que merece destaque: o home office é utilizado, em geral, para conciliar a atividade profissional com as tarefas do cuidado e da família, o que não costuma acontecer com os homens. Isso porque “as mulheres permanecerem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas” (BRUSCHINI, 2007). O relato de Catarina e de Nádia é representativo:

Eu acho o home office uma alternativa bem bacana. Eu acho que a gente rende muito mais, a gente tem bastante liberdade, pra gente como mulher, dona de casa e tudo mais é ótimo, porque dá para tomar um pouco de conta da casa, lavar roupa, essas coisas. (Catarina, 32 anos, Consultora de suporte outsourcing)

[...] em um mês, eu trabalho, mais ou menos, umas duas vezes em home office. Mas eu prefiro ir para a empresa. [...] Quando eu trabalho aqui em casa, enquanto está rodando algum sistema, eu acabo lavando louças. Então, eu acabo trabalhando mais quando estou trabalhando em casa. [...]. Porque, quando está rodando algum script, que vai demorar uns dez minutos para “rodar”, enquanto isso eu vou passar um pano na casa. (Nádia, 29 anos. Analista de sistemas)

Quando são mães, passam a conciliar os afazeres domésticos e o trabalho com uma terceira atividade, que é o cuidado com os filhos. Em 2005, Rose, que era prestadora de serviços e, portanto, sem direito à licença maternidade, teve seu primeiro filho. Sua maior dificuldade foi ter que trabalhar nos meses iniciais do nascimento da criança. Ela relatou que chegou a participar de reuniões com clientes ao mesmo tempo em que amamentava seu filho e, algumas vezes, seus clientes eram surpreendidos com um choro do bebê. É evidente que cada situação é particular, e há profissionais que, contando com recursos financeiros e uma boa rede de apoio familiar, são menos impactadas na carreira pelo fato de serem mulheres e mães,

⁶ Vale ressaltar que este texto foi elaborado no início da pandemia de Covid-19, e os dados aqui utilizados foram levantados em período anterior à pandemia. Com o agravamento da crise e disseminação do vírus, pesquisas e debates em torno do teletrabalho ganharam uma nova dimensão em razão das práticas de isolamento social.

relegando a outras mulheres os cuidados da casa e dos filhos. De qualquer forma, tais atividades não deixam de ser, aos olhos da sociedade e das próprias mulheres, uma responsabilidade sua.

No caso dos trabalhadores do sexo masculino, a ausência de referências às tarefas domésticas chamou atenção. Em alguns relatos, surgem questões relativas ao distanciamento dos filhos imposto pelo ritmo do trabalho e, ainda, casos em que os trabalhadores revelaram ter ajustado suas rotinas de trabalho para contribuir de alguma maneira com as atividades de cuidado dos filhos. Contudo, a não alusão dos homens à realização de tarefas domésticas consideradas mais braçais pode estar em consonância com Sorj (2004) sobre o envolvimento masculino em atividades de cuidado e as especificidades desse envolvimento. Geralmente, ocupam-se de parte do cuidado dos filhos que envolvem práticas interativas e públicas, como levar os filhos às consultas médicas, buscar na escola ou auxiliar nas tarefas escolares. Porém ficam em segundo plano as tarefas como lavar roupas ou limpar a casa.

De fato, os relatos dos homens entrevistados giram em torno das estratégias que desenvolvem para trabalhar em casa (separar um ambiente exclusivo para isso, por exemplo) e das negociações que precisam realizar junto à família ou outros moradores para que consigam exercer suas atividades profissionais com tranquilidade. O trecho da fala de Roberto é ilustrativo dessa situação:

[...] Às vezes, minha filha ia [até o escritório], queria brincar. Mas aí minha esposa fala: “teu pai está trabalhando, daqui a pouco ele fica com você”. Eu ficava no meu quarto, tinha minha bancada, minha cadeira, então era um escritório em casa, mas não era atrapalhado, não. (Roberto, 24 anos. Business development.)

O relato de Roberto ainda sinaliza como a esposa desempenha um papel fundamental de cuidado com a filha e, portanto, de criar condições para que seu trabalho se realize sem perturbações.

Assim, podemos perceber que, ainda que estejamos em meio a transformações no que se refere aos papéis desempenhados por homens e mulheres no espaço doméstico e no espaço público e, especialmente, apesar de o home office ser considerado uma modalidade de trabalho mais alinhada aos novos tempos, os papéis tradicionais de gênero continuam presentes. Muitas mulheres vão trabalhar em casa (integral ou parcialmente) para melhor gerenciar os cuidados com os filhos. São também elas que geralmente veem o trabalho em casa como opção viável por possibilitar a conciliação com os afazeres domésticos. Já os homens não costumam fazer essa clara associação ou, quando a fazem, não são exatamente as tarefas domésticas que aparecem como prioridade, mas outras questões que envolvem a dinâmica da vida privada. Para eles, parece sempre mais fácil demarcar e separar, mesmo trabalhando em casa, os espaços e momentos específicos de trabalho do que para as mulheres, que se veem sempre na necessidade de misturar os universos pessoal e profissional no teletrabalho.

5. CONCLUSÃO

Conforme apontamos, a pesquisa realizada com os profissionais de TI não tinha a discussão das relações de gênero como objetivo central. No entanto, essa questão se impôs a todo o momento durante a realização das atividades de campo. Em algumas situações, inclusive, as entrevistadas fizeram questão de abordar e explorar as dificuldades e obstáculos que enfrentam e enfrentaram por serem mulheres atuando em um setor tradicionalmente masculino. Várias delas entenderam a pesquisa como um espaço em que poderiam vocalizar suas angústias

e inquietações. Assim, esse artigo surge também com esse propósito de dar visibilidade às questões que, muitas vezes, são apagadas ou secundarizadas em discussões que se propõem a falar sobre o trabalho na área de tecnologia.

Foi muito importante perceber que as dificuldades para essas profissionais não começam apenas quando estão no mercado de trabalho, mas muito antes. Todas as formas de socialização, desde a infância, já inclinam as meninas para atividades do cuidado, levando a uma percepção, por parte de meninas e meninos, de que as mulheres não são preparadas para atividades que envolvem raciocínio lógico e objetividade, o que já está presente desde as primeiras brincadeiras dos meninos. Muitas vezes, a família, como reflexo dos valores sociais circundantes, também acaba por desestimular que as adolescentes e jovens mulheres procurem e sigam atividades profissionais majoritariamente masculinas. Outro momento de corte, ou pelo menos de muitas frustrações e inseguranças, ocorre na universidade, em que professores e colegas do sexo masculino, em diversas situações, desencorajam essas mulheres e fazem com que questionem as próprias capacidades.

Já atuando profissionalmente no setor, as dificuldades permanecem. Muitas falas dos entrevistados do sexo masculino, no que se refere às questões de gênero, se iniciam com algo como “não é machismo, mas...”. Depois desse “mas”, emergem diversos preconceitos, implícitos e explícitos, que buscam justificar porque o trabalho em TI não é apropriado para as mulheres. São pautados, geralmente, em estereótipos de gênero, baseados em diferenças supostamente biológicas: “são muito sensíveis”, “incapazes de lidar com uma linguagem mais rígida ou ofensiva”, “têm TPM”, “são descontroladas”, “não têm a objetividade necessária para agir com a frieza necessária”.

Quando “toleradas”, na área ou na empresa, vão sendo sutilmente encaminhadas para atividades ou subáreas em que os “atributos femininos”, como paciência, habilidade de comunicação e detalhismo, são mais desejáveis. É a clássica separação, por exemplo, entre analistas e programadores, em que os primeiros são aqueles que ouvem as necessidades dos clientes (tarefa entendida como mais feminina) e os outros são os que realizam a atividade de desenvolvimento, que requer raciocínio lógico e objetividade (tarefa, portanto, supostamente masculina). Isso se reflete na valorização/desvalorização de determinadas áreas no interior da TI, mantendo a seguinte lógica: as atividades feminizam quando se desvalorizam e se desvalorizam quando se feminizam, processo que ocorre simultaneamente.

A ascensão na carreira para as mulheres na TI também é dificultada de formas diretas e indiretas, assim como ocorre com outras atividades tipicamente masculinas. Além disso, elas são instadas a dar provas de competência em todos os momentos. O home office, apesar de ser uma modalidade de trabalho supostamente inovadora, não parece contribuir significativamente para a subversão dos papéis de gênero, pelo contrário.

Os dados recentes da Softex que apontam para uma diminuição proporcional das mulheres em relação aos homens em TI, bem como o crescimento da diferença em termos de remuneração, são um sinal de alerta importante, sobretudo para aqueles que argumentam que já não existe desigualdade ou que maior equilíbrio é apenas questão de tempo. É essencial ressaltar que, para além dos enfrentamentos e estratégias individuais no ambiente de trabalho por parte das mulheres, têm surgido, cada vez mais, iniciativas protagonizadas pelas profissionais da área, com o objetivo de estimular a participação de meninas e mulheres no setor e denunciar assédios e outras formas de discriminação. Essas iniciativas têm resultado, inclusive, em políticas mais formalizadas e rigorosas por parte de algumas empresas para coibir tais práticas segregadoras e discriminatórias.

Assim, desejamos que as reflexões iniciais que buscamos desenvolver neste texto estimulem outros(as) pesquisadores(as) do mundo do trabalho a desenvolverem um olhar mais perspicaz e cuidadoso sobre a questão de gênero em diversas atividades e ocupações. Além disso, buscamos mostrar que as discussões sobre as áreas tecnológicas podem e devem ir além do debate sobre a inovação e o progresso, entendendo que estes não são possíveis se uma parte importante dos trabalhadores, no caso as trabalhadoras, forem mantidas à margem do processo.

6. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE JR., Durval Muniz de. Masculino/Masculinidade. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antônio (Orgs). **Dicionário crítico de gênero**. Dourados: Editora Universidade Federal da Grande Dourados, 2019, 489-495.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Apresentação. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17/18, p. 131-138, 2002.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CASTRO, Barbara Geraldo. **Afogados em contratos**: as relações de trabalho no setor de TI. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, 2013.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLACH, Leonardo; OLTRAMARI, Andréa Poletto. Relações de Gênero e Flexibilidade no Trabalho de Profissionais de Tecnologia da Informação de Porto Alegre: um Estudo Multi-Caso. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 1, 2007, Natal. ANPAD Anais [...]. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR156.pdf>

HIRATA, Helena. Apresentação à edição brasileira. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

LEITE, Aline Tereza Borghi. Editoras, repórteres, assessoras e *freelancers*: diferenças entre as mulheres no jornalismo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 44-68, jan./mar. 2017.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v.2, n.3, p. 63-86, jul./dez. 2006.

LOMBARDI, Maria Rosa. Apresentação - Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 10-14, jan./mar. 2017.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva Pós-estruturalista. Petrópolis: Editora Vozes, 1997.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cadernos Pagu**, Campinas, s/v. n. 46, p. 223-244, jan./abr. 2016.

MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

MOLINIER, Pascale; WELZER-LANG, Daniel. Feminilidades, masculinidade, virilidade. In: HIRATA, Helena; et. al (Orgs). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo, Editora UNESP, 2009.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office**. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, 2017.

POSTHUMA, Anne C. e LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 124-131, jan./mar. 1997.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação: rompendo o Teto de Vidro?** 2006. Tese. (Doutorado em Ciências Humanas) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil, 2006.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betânia; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. “Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão”. **RAD – Revista Administração em Diálogo**. vol. 16, n. 3, p. 56-75, set./dez. 2014.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: uma sociologia feminista? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 173-186, jan./abr. 2008.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para os estudos históricos? **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SOFTEX – Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro. **Mulheres na TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação**. Softex, Brasília, 2019.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

Recebido em: 06/11/2020

Aceito para publicação em: 20/08/2021