

GÊNERO E TI: QUAL É O LUGAR DAS MULHERES NA ÁREA DE TECNOLOGIA?

Íngrid Schmidt Visentini¹

Alexia Donida²

Laura Senna Ferreira³

Resumo

Este artigo traz uma análise das relações de gênero e de trabalho na área de Tecnologia da Informação (TI) na cidade de Santa Maria, no Rio Grande do Sul. A partir das questões analisadas, atenta-se para a importância de um recorte de gênero em um campo majoritariamente dominado por homens e caracterizado por exigências tidas como masculinas — liderança, determinação, autonomia —, apresentando-se, assim, um perfil de profissional que reforça a divisão sexual do trabalho, fato expresso pelo baixo número de mulheres no mundo do trabalho da TI. A pesquisa foi realizada ao longo dos anos de 2017 e de 2018, desenvolvida junto a estudantes, a trabalhadores e a empreendedores do setor, bem como entre representantes das principais instituições que fomentam o empreendedorismo na cidade de Santa Maria.

Palavras-chave: Gênero. Tecnologia da Informação. Mundo do trabalho.

Gender and IT: what's the place of women in the field of technology?

Abstract

This article presents an analysis of gender and work relations in the Information Technology (IT) area in the city of Santa Maria, Rio Grande do Sul. Based on the analyzed question, our attention is oriented to the importance of a gender approach in a field mostly dominated by men and characterized by demands seen as masculine — leadership, determination, autonomy —, thus presenting a

¹ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Santa Maria. Bacharela em Ciências Sociais pela mesma instituição (2020). Vinculada ao Laboratório de Investigação Sociológica (Labis/UFSM) e integrante do Núcleo de Estudos do Trabalho (NUEST). Experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho. Pesquisas desenvolvidas especialmente nos temas: gênero e direito, gênero e educação, gênero e trabalho, empregabilidade e empreendedorismo no setor de tecnologia da informação. Atualmente pesquisa sobre a inserção de músicos no mercado de trabalho. Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/6183736952034278>. Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-1771-3424>. Contato: ingridvisentini@hotmail.com

² Graduanda no Curso de Licenciatura em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Iniciou na pesquisa como bolsista de iniciação científica PROBIC/FAPERGS ligada ao Laboratório de Investigação Sociológica (Labis/CCSH/UFSM). Atua como educadora voluntária do projeto de extensão Práxis - Educação Popular, da UFSM (Santa Maria/RS), ministrando aulas de Sociologia. Além de ter pesquisado fatores de empreendedorismo e empregabilidade no setor da Tecnologia de Informação enquanto bolsista FAPERGS, na linha de pesquisa da Sociologia do Trabalho, hoje usa a Teoria do Reconhecimento para investigar de que formas o Movimento Escola Sem Partido afetou o auto-reconhecimento de mulheres lésbicas durante o Ensino Médio. Contato: alexiaodonida@gmail.com.

³ Professora no Departamento e no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFSM. Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, especialmente nos temas: ideologias e trabalho, flexibilidade e direitos, conflitos e resistências laborais, gênero e trabalho, educação e trabalho, reestruturação produtiva e modelos de desenvolvimento. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4564-1971>. Contato: laurasennafe@hotmail.com.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

professional profile that reinforces the sexual division of labor, a fact expressed by the low number of women in the IT world of work. The research was carried out over the years 2017 and 2018, developed with students, workers and entrepreneurs in the sector, as well as among representatives of the main institutions that promote entrepreneurship in the city of Santa Maria.

Keywords: Gender. Information Technology. World of work.

Género y TI: ¿cuál es el lugar de las mujeres en el campo de la tecnología?

Resumen

Este artículo presenta un análisis de las relaciones de género y de trabajo en el área de Tecnologías de la Información (TI) en la ciudad de Santa María, Rio Grande do Sul. A partir de los temas analizados, se llama la atención sobre la importancia del enfoque de género en un campo dominado mayoritariamente por hombres y caracterizado por demandas consideradas como masculinas — liderazgo, determinación, autonomía —, presentando así un perfil profesional que refuerza la división sexual del trabajo, un hecho expresado por el bajo número de mujeres en el mundo laboral de TI. La investigación se realizó a lo largo de los años 2017 y 2018, se desarrolló con estudiantes, trabajadores y empresarios del sector, así como entre representantes de las principales instituciones que promueven el emprendimiento en la ciudad de Santa María.

Palabras-clave: Género. Tecnologías de la Información. Mundo laboral.

Introdução

O setor de Tecnologia da Informação (TI) é fortemente caracterizado por novas práticas e por novas ideologias de gestão empresarial, com forte incentivo à abertura do próprio negócio, contando, também, com um perfil idealizado de profissionais de TI, incorporando elementos como flexibilidade, criatividade, inovação, autonomia, engajamento e proatividade. Estas características são, além de requeridas, desenvolvidas ativamente pelos sujeitos atuantes na área, com os objetivos de enriquecer suas habilidades e de estabelecer diferenciais no mercado de trabalho, criando um *habitus*⁴ próprio do segmento. Dessa forma, na constituição de grupo na categoria profissional da TI, são incorporadas certas práticas, que constituem um estilo de vida, tratando-se de um conjunto de ideias, de ações e de comportamentos, que leva os indivíduos a adotar um determinado modo de ser distinto de outros.

Em Santa Maria, região central do Rio Grande do Sul, o setor da TI vem crescendo nos últimos anos como uma aposta para o desenvolvimento da cidade, em que predomina o setor de comércio, desde a sua origem. A entrada desta nova área no funcionamento do município envolveu, e continua envolvendo, o fomento aos ideais do empreendedorismo, por parte das principais instituições responsáveis pelo desenvolvimento da cidade.

Consideramos adequado, para estabelecer um quadro geral sobre a área, retomar a obra de Boltanski e Chiapello (2009), na qual são abordadas as mudanças ideológicas que acompanharam as recentes transformações do capitalismo no século XX – modificações da organização e das formas de acumulação e de trabalho. Nos novos discursos envolvendo o mundo do trabalho e da empresa, o empreendedorismo emerge como alternativa econômica individual, estando associado a um novo estilo e modo de ver a vida. Para o autor e a autora, os ideais de empreendedorismo e empregabilidade são as qualidades dominantes do novo espírito do capitalismo, consistindo nos principais veículos de difusão de modelos ideais para abertura do

⁴ Necessidade incorporada, convertida em disposição geradora de práticas sensatas e de percepções capazes de fornecer sentido às práticas engendradas dessa forma, o *habitus*, enquanto disposição geral e transponível, realiza uma aplicação sistemática e universal, estendida para além dos limites do que foi diretamente adquirido, da necessidade inerente às condições de aprendizagem: é o que faz com que o conjunto das práticas de um agente – ou do conjunto dos agentes que são o produto de condições semelhantes – são sistemáticas por serem o produto da aplicação de esquemas idênticos – ou mutuamente convertíveis – e, ao mesmo tempo, sistematicamente distintas das práticas constitutivas de um outro estilo de vida (BOURDIEU, 2007, p. 163).

próprio negócio e tendo, dessa forma, trabalhadores que também serão imersos nessa lógica, mantendo o modelo empreendedor.

Isto se relaciona diretamente com as mudanças observadas no setor de TI, devido ao fato de que, para o preparo de uma nova área, visando ao desenvolvimento, houve a importação de novas representações e significações de empresa e de processos econômicos, contando com elementos específicos, tais como: hierarquia desmontada; organização flexível, em relação ao emprego; adaptabilidade a transformações; e grupos de trabalhadores e de trabalhadoras sempre informados sobre as novidades em TI e permanentemente à frente da concorrência.

Outros motores ligados à área de TI são o empreendedorismo e a empregabilidade⁵, uma vez que a demanda do segmento por profissionais dotados da qualidade de autogerência estimula os ideais empreendedores de modo meritocrático. Esse estímulo, no entanto, não tem início somente com a entrada do profissional no mercado de trabalho, uma vez que, desde o início dos estudos destes profissionais, é-lhes exigida grande autonomia com relação à obtenção e à compreensão plena de informações e de conhecimentos da área, como pudemos notar nas entrevistas realizadas com estudantes de cursos de TI.

Este estudo resulta de um recorte da pesquisa empírica, realizada ao longo dos anos de 2017 e de 2018, sobre os modos de vida, sobre a economia moral e sobre os conflitos sociais no mundo do trabalho, o qual foi dividido em três etapas de desenvolvimento: mapeamento de dados, elaboração e aplicação de entrevistas e de questionários, e tratamento dos dados. A primeira etapa tratou do mapeamento das principais políticas públicas e ações institucionais destinadas a promover os desenvolvimentos econômico e social da cidade, especialmente, aquelas dirigidas à área de tecnologia; da coleta de dados quantitativos sobre os perfis do mercado de trabalho local, da força de trabalho e do caráter das atividades econômicas do município; e da pesquisa bibliográfica, referente às categorias trabalho, empregabilidade, empreendedorismo, territorialidade e desenvolvimento.

⁵ Designa a capacidade das pessoas de se atualizarem e de trabalhar por projetos. A passagem de um projeto para outro é a oportunidade de aumentar a própria empregabilidade. Este é o capital pessoal que cada um deve gerir, constituído pela soma de suas competências mobilizáveis. Considera-se que uma empresa oferece certa forma de garantia quando, em vez de evitar demissões e prometer carreiras, ela não destrói a empregabilidade de seus assalariados, mas, ao contrário, a desenvolve. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 126)

A segunda etapa foi composta da execução de entrevistas semiestruturadas gravadas (e, posteriormente, transcritas) e da aplicação de questionários⁶. O público das 31 entrevistas foi composto por estudantes da área de TI, por empreendedores do segmento da Tecnologia da Informação, por gestores públicos e por lideranças políticas, que promovem ações de desenvolvimento local, bem como por trabalhadores do segmento da Tecnologia da Informação. As entrevistas foram realizadas com nove estudantes da área de TI, compreendendo os cursos de ciência da computação e de engenharia da computação; com sete funcionários da área de TI; com nove empresas de TI; e com seis representantes de instituições atuantes no setor.

De modo geral, a pessoa profissional do setor da TI está associada a determinados atributos: proatividade, procura ativa por desenvolvimento, envolvimento em projetos, busca constante de clientes, de recursos e de relações sociais que possam ser úteis para empregos, negócios e produtos, além de dedicação à atividade, uma vez que as pessoas profissionais de TI se envolvem subjetivamente com a área.

Esses atributos intensificaram as dificuldades de acesso a pessoas disponíveis para a pesquisa, uma vez que as rotinas de trabalho e de estudo dos indivíduos do público-alvo deixa pouco tempo disponível para a execução de entrevistas. Para encontrar esta disponibilidade, foi necessário dedicar um tempo maior do que o previsto, sendo assim algumas das entrevistas foram realizadas na terceira fase da pesquisa, em que foram feitas, também, as transcrições e as análises destas e das demais entrevistas.

Foram constatadas a partir do acesso a pesquisas como a de Jane Margolis (2003), a baixa adesão, a não permanência e a baixa participação de mulheres no setor de TI, elementos que foram igualmente percebidos no contexto santa-mariense. Neste estudo, atenta-se para a relevância de uma perspectiva sociológica, com enfoque na problematização das relações de gênero em um mercado de trabalho que possui, entre suas características principais, a liderança, a determinação e a autonomia, propriedades comumente tidas como “masculinas” em um campo também majoritariamente dominado por homens, o que diferencia grandemente a inserção de mulheres na área da TI. Identifica-se a forma, pela qual as relações de gênero se apresentam neste setor,

⁶ Este processo ocorreu com o devido conhecimento das entrevistadas e dos entrevistados, que fizeram a leitura e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

desde o curso superior, até o mercado de trabalho, e se procura tornar visível a especificidade da divisão sexual do trabalho no segmento da TI.

Relações de gênero e capitalismo

A partir de Maria Cruz (2002), podemos pensar em uma análise sobre as mulheres na área da tecnologia, envolvendo considerações em relação aos processos da sociedade que se originam no centro — e não na periferia — da vida social, bem como em um diálogo entre as duas grandes tendências conflitantes que moldam o mundo de hoje: o processo de globalização e a identidade. Com as transformações do capitalismo produziu-se uma onda poderosa de expressões de identidade coletiva. Em suma, a revolução da TI e a reestruturação do capitalismo deram origem à sociedade em rede e introduziram a globalização de atividades econômicas estratégicas, a flexibilidade e a instabilidade do trabalho, cujos múltiplos efeitos são ainda imprevisíveis.

O novo momento do capitalismo contemporâneo é caracterizado por Manuel Castells (1999) como a Era da Informação a partir de três processos independentes, que se originaram no final dos anos 1960 e em meados da década de 1970: as crises econômicas do capitalismo e do estatismo, a consequente reestruturação de ambos e o apogeu de movimentos sociais culturais, tais como libertarismo, direitos humanos, feminismo e ambientalismo. A interação entre estes processos e as reações por eles desencadeadas fizeram surgir uma nova estrutura social dominante: a sociedade em rede; uma nova economia: a economia informacional/global; e uma nova cultura: a cultura da virtualidade real. As lógicas desta economia, desta sociedade e desta cultura são subjacentes à ação e às instituições sociais, dentro de um mundo interdependente e globalizado. Emerge, assim, uma nova civilização, com novos estilos de família e com novos modos de trabalhar, de amar, de viver e de se relacionar.

Boltanski e Chiapello (2009), neste sentido, apresentam o argumento de que o engajamento capitalista exige incorporação de modos de ação, de disposições e de estilos de vida intimamente afeiçoados ao processo de acumulação contemporâneo, resultando em um envolvimento subjetivamente convicto como cosmo capitalistas. O novo espírito do capitalismo atua como

sustentáculo deste envolvimento e cria um repertório de crenças, que se tornam significativas e noções legitimadoras, que visam a suprir as carências de sentido e de motivação — características fortes do modelo capitalista —, para sustentar o envolvimento dos atores na manutenção deste sistema.

Segundo Cruz (2002), em perspectivas política e social, o processo de globalização e a sua inter-relação com as novas tecnologias possibilitam focalizar os temas da subjetividade, da identidade e dos processos de fragmentação de identidades, sendo passível de se analisar um recorte de gênero na área da tecnologia. Em relação ao capitalismo e à divisão sexual do trabalho e em concomitância com a reflexão apresentada, Silvia Federici (2017) demonstra, em uma breve história das mulheres e da acumulação primitiva, que a construção de uma nova ordem patriarcal, que tornava as mulheres servas da força de trabalho masculina, foi de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo.

À vista disso, foi possível impor uma nova divisão sexual do trabalho que diferenciou não somente as tarefas que as mulheres e que os homens deveriam realizar, como, também, suas experiências, suas vidas, sua relação com o capital e com outros setores da classe trabalhadora. Assim, da mesma forma que a divisão internacional do trabalho, a divisão sexual redundou, sobretudo, no estabelecimento de uma relação de poder e em uma divisão na força de trabalho, ao mesmo tempo que deu um imenso impulso à acumulação capitalista.

Saffioti (2013) aponta que a situação da mulher na sociedade de classes constitui um problema social, na medida em que o tipo feminino ideal é o da mulher sujeita ao homem, especialmente economicamente integrando um grupo (família), do qual tem pouca ou nenhuma oportunidade de emergir. A socialização de mulheres é, ainda, dirigida à domesticidade de ações, de reações e de vontades, o que não combina com a sociedade do modo de produção capitalista. De acordo com a autora, as mulheres⁷ têm se inserido no mercado de trabalho e na economia, na medida em que o próprio capitalismo se transforma, adequando-se a determinadas demandas, tão somente, para sobreviver e para se reinventar dentro do sistema, que inclui “minorias” — antes excluídas —, em prol de sua manutenção. Aderir a esta inclusão

⁷ A autora atenta para o fato de que, para mulheres de classes baixas e em situação de marginalização, como as mulheres negras, a não inserção no mercado de trabalho não é uma possibilidade e, ainda, apresenta-se com maiores dificuldades (por baixa qualificação ou por racismo).

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

significa encontrar obstáculos que não são enfrentados pelo padrão de trabalhador ideal, fortemente caracterizado e perpetuado na figura do homem branco heterossexual.

O padrão ideal de personalidade feminina não incluía o trabalho remunerado, que constituía apenas uma possibilidade em casos de necessidade econômica. Desta maneira, a mulher adentrou na estrutura ocupacional para obter um emprego que garanta sua sobrevivência ou a satisfação de desejos que lhe foram incutidos, mas não encontra função do papel econômico na família, no qual o homem segue sendo o chefe, tampouco na sociedade, dados os baixos salários, a falta de promoções e a subestimação de suas habilidades — especialmente, em profissões que exigem conhecimento técnico.

Assim, impelida pelas condições econômicas, a mulher rompe barreiras e penetra no mundo da profissão; fá-lo, entretanto, sob o signo da inferioridade que o sexo feminino representa em relação ao masculino. É ocupando as posições inferiores, recebendo os salários menos compensadores, não aspirando aos postos de mando que a mulher "resolve" ou alivia as tensões que a inconsistência de seus papéis origina. São estas as soluções que o equilíbrio do sistema social permite e estimula através de mecanismos motivacionais. (SAFFIOTI, 2013, p. 426)

Saffioti também tem a compreensão de que estas mudanças alteram a organização das relações de gênero e de trabalho. É necessário, neste sentido, atentarmos à temporalidade e à situacionalidade de nossas análises. Isto porque, a sociedade desenvolve mecanismos de motivação nos indivíduos, que fazem com que eles escolham agir, segundo as alternativas disponíveis, a partir dos valores culturais incorporados pela socialização. Trata-se do esforço do modo de produção em se conservar, reforçando os papéis sociais, a partir de características ditas biológicas. O sexo, enquanto fator natural, é usado como critério, que atribui, à mulher, um *status* inferior ao do homem e com consequências negativas.

Daí o caráter inclusivo desde que sob este novo espírito do capitalismo no qual um modelo liberal está implicado numa agência de acordo com o exigido do perfil de trabalho, conforme apontamentos de Boltanski e Chiapello (2009).

As mulheres na área da tecnologia

Wajcman (2012) argumenta que, apesar de a tecnologia ter sido

vista como uma força condutora, ela não tem conduzido a uma nova ordem, mas seguido o contrário: tem sido construída, a partir das relações preexistentes de sexo, de classe e de raça, que estruturam a força de trabalho e as oportunidades de emprego. Apesar de ter havido uma expansão das oportunidades de trabalho para as mulheres em alguns dos novos serviços de informação, os “trabalhos de mulher” e os “trabalhos de homem” continuam tão fortemente demarcados como antes. Isto acontece, em parte, porque as relações sociais tanto se expressam na tecnologia quanto a moldam. A medida e a direção do desenvolvimento tecnológico refletem as relações de gênero existentes, tanto quanto afetam a divisão sexual do trabalho.

Embora as mulheres tenham sempre trabalhado em grandes números, foi só nas últimas três décadas que elas alcançaram quase metade da força de trabalho nas economias industriais avançadas. Mesmo assim, muitos dos protagonistas do debate sobre trabalho e tecnologia têm se esquecido das questões de gênero, interessando-se implicitamente apenas pelos setores da produção onde predomina o trabalho masculino. (WAJCMAN, 2012, p. 207).

Em relação ao contexto brasileiro, Michelle Lima (2013) revela dados significativos para a presente análise: as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados do que os dos homens. Enquanto 61,2% das trabalhadoras tinham, pelo menos, o ensino médio completo, o percentual de homens com este mesmo nível de estudo era de apenas 53,2%. Em relação ao percentual de mulheres ocupadas, que possuem nível superior completo, estas somam 19,6%, enquanto os homens representam apenas 14,2%. Esses dados são favoráveis à mulher, mas o maior nível de escolaridade não garante a elas a equiparação salarial com os homens, que possuem rendimento médio superior. Em compensação, o maior nível de escolaridade tem possibilitado a ampliação da participação das mulheres no campo da ciência, nas diversas áreas do ensino superior e em diferentes profissões, que historicamente foram consideradas espaços masculinos.

Ao considerar os dados mais recentes do IBGE, os índices educacionais demonstram que o lento processo de mudança dos padrões culturais de gênero amenizou as tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho, reduziu a taxa de natalidade e elevou continuamente os níveis de escolaridade das mulheres nas últimas três décadas. Diversos indicadores confirmam essa tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres

em relação aos homens, apesar de a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanecer bastante desigual.

Estes dados também indicam que não há discrepâncias na frequência ao ensino fundamental entre homens e mulheres na medida em que o acesso à escola para a faixa etária de 6 a 14 anos está praticamente universalizada. De forma similar, a frequência à escola das pessoas de 15 a 17 anos, independentemente do nível de ensino, também apresentou valores muito próximos para mulheres e homens, de 87,1% e 87,4%, respectivamente. Para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais. A vantagem educacional das mulheres fica evidente a partir da análise de indicadores que mensuram o atraso escolar e o nível educacional da população adulta.

Como resultado dessa trajetória escolar desigual, relacionado aos papéis de gênero e entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens. A maior diferença percentual por sexo encontra-se no nível superior completo, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem, de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens.

Ainda segundo dados do IBGE, O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo é mais do que o dobro do calculado para as mulheres pretas ou pardas, isto é, 2,3 vezes maior. A comparação com os homens pretos ou pardos evidencia uma situação ainda mais perversa na medida em que o percentual de mulheres brancas com ensino superior é mais do que o triplo daquele encontrado para os homens pretos ou pardos. O nível de instrução mais baixo dos homens se soma às desigualdades por cor ou raça, tornando os homens pretos ou pardos o grupo com os piores resultados educacionais.

Os resultados demonstram que, em média, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados. Entretanto, há considerável desigualdade entre mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas, evidenciando que a cor ou raça é fator preponderante na desvantagem educacional, mesmo entre as mulheres que mais se beneficiaram da crescente escolarização: a diferença entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas que conseguiram completar o ensino superior ainda é superior a 10

pontos percentuais. Independentemente de as mulheres apresentarem os melhores resultados educacionais em média, elas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação no mercado de trabalho.

Segundo os dados utilizados por Lima (2013), os cursos de graduação mais procurados pelos homens são relativos a áreas das exatas, tais como: engenharia, tecnologia, indústria e computação. Nesta última, a concentração de mulheres é de apenas 20,1%. Segundo dados da Universidade Estadual de Campinas, por exemplo, as matrículas de mulheres aprovadas no curso de Ciência da Computação compõem apenas 12,3% do total de ingressos⁸. Essa constatação foi feita, também, pela presidenta da Sociedade Brasileira da Computação e professora da Unicamp Cláudia Bauzer Medeiros. Ela afirma que, além de ser reduzido, o número de mulheres tem diminuído desde meados dos anos 1990. Na graduação, a quantidade de mulheres caiu de 30% para 10% ou 5%. Em relação ao número de professoras, varia entre 25% e 30% do total. Os dados elucidam que, embora haja uma maior participação feminina no universo da ciência e na produção do conhecimento, é notável a segregação de gênero em diversas áreas.

A situação brasileira não é singular, pois, em uma escala internacional, Judith Glover (2002) aponta que o nível de representação das mulheres nas ciências da computação varia entre 9% e 25%. Em 1985, nos EUA e no Canadá, o número de mulheres na graduação em computação era de 37% e, em 2000, este número caiu para 28%. Nas escolas superiores dos EUA, o número está abaixo de 20%.

Segundo a Plataforma Nilo Peçanha a quantidade de estudantes na rede federal de ensino em cursos de Informática de todo o Brasil, se apresenta na seguinte porcentagem (conforme faixa etária e em relação a sexo masculino e feminino): “em 2017, de um total de 76.130 matrículas, 28.069 (36,86%) eram do sexo feminino; em 2018, do total de 72.288 matrículas, 27.607 (38,19%) eram do sexo feminino; e em 2019, do total de 73.373 matrículas, 29.203 (39,80%) eram do sexo feminino” (DE OLIVEIRA MENEZES; DOS SANTOS, 2021, p. 459).

Lima (2013) retoma, em seu estudo, os conceitos de Margaret Rossiter, para compreender as estatísticas sobre mulheres na ciência e as desvantagens que estas continuam a sofrer, quais

⁸ Os desafios das mulheres em tecnologia, Bruna Nicolielo. Programaria.org. Disponível em: <https://www.programaria.org/especiais/mulheres-tecnologia>. Acesso em: 27 fev. 2022.

sejam: as segregações hierárquica e territorial. O primeiro se refere à escalada do poder e do prestígio, que, conforme aumenta, diminui o número de mulheres, enquanto o segundo diz respeito aos campos de atuação de homens e de mulheres, que são demarcados. As mulheres se agrupam em disciplinas, tendendo a ensinar e a pesquisar mais em humanidades e em ciências sociais do que em ciências naturais, em exatas e em engenharias.

A maior concentração de mulheres é nas chamadas ciências "*soft*": as ciências da vida (ciências naturais, da terra e físicas) e do comportamento e as ciências sociais. Poucas mulheres são encontradas nas ciências "*hard*". Quanto mais *soft* a ciência, maior a taxa de participação feminina. De modo geral, as mulheres são desconsideradas nas áreas da ciência e da tecnologia, territórios mapeados pelos homens, e isso se repete na área tecnológica. Assim, as mulheres continuam sendo minorias e sub-representadas na perspectiva da segregação territorial, especialmente quando se trata de carreiras relacionadas à tecnologia, como nos casos da Computação e da Informática.

[...] Apesar do efeito de tecnologias particulares variarem em contextos diferentes, tem se tornado claro que a tendência global é que as mudanças geradas pela tecnologia reforçam e operam dentro das diferenças pré-existentes nos padrões do trabalho. A mudança tecnológica, portanto, tende a beneficiar ainda mais aqueles/as que já têm suas habilidades reconhecidas e um grau de controle sobre suas tarefas de trabalho. (WAJCMAN, 2012, p. 212).

De acordo com Wajcman (2012), as relações de gênero são personificadas nas esferas da produção e da reprodução, uma vez que os estereótipos que adentram no mundo do trabalho não refletem apenas o papel social tradicional da mulher no seio familiar, sendo criados e reproduzidos também nas relações patriarcais do trabalho remunerado. Isto é expresso, por exemplo, pelo fato de que as mulheres recebem, em média, três quartos da remuneração por hora, em relação à dos homens.

Tanto Wajcman (2012) quanto Castro (2018) apontam o fato de que há segregação de tarefas no ambiente laboral e mais especificamente nos ambientes das tecnologias e das áreas correlatas:

[...] [o] estudo empírico [foi] realizado nas cidades de São Paulo e Campinas (SP). As mulheres se concentram nas funções denominadas como *softs* (analistas de sistemas, líderes e gerentes de equipes),

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

enquanto os homens se concentram nas chamadas funções *hard's* (programação, bancos de dados, redes). Tal desenho deriva da naturalização da relação estabelecida socialmente entre uma ideia fixa de masculinidade e de tecnologia. (CASTRO, 2018, p. 16, inserções nossas)

É interessante considerar o que aponta Wajcman (2012) sobre a sub-representação de mulheres na engenharia e nos trabalhos industriais em geral:

Planos oficiais para a retificação da sub-representação da mulher na engenharia geralmente procedem como se o problema fosse simplesmente uma falta de autoconfiança da mulher. Mas o domínio masculino da tecnologia tem sido, em grande parte, assegurado pela exclusão ativa de mulheres das áreas do trabalho tecnológico. (WAJCMAN, 2012, p. 220-221).

A autora ainda reforça que o *status* de trabalho qualificado tem sido sempiternamente identificado com a masculinidade, enquanto que as habilidades de mulheres, mesmo as que tiveram a mesma educação e as mesmas especializações, são vistas como não técnicas e são subvalorizadas (WAJCMAN, 2012). Isto se relaciona com a argumentação empreendida por Castro (2018), ao apontar o fato de que sempre há tentativas de afastar as mulheres de cargos técnicos (como os de *tech lead*, por exemplo) e da área dura de TI (programação em si) e de orientá-las a vagas gerenciais ou de nichos, como análise de sistema, cargos que exigem comunicação e mediação de conflitos, papéis comumente associados àquilo que é esperado da atitude (geral e profissional) de mulheres. A conversa entre Castro e Wajcman permanece:

A partir do momento em que reconhecemos que a construção de gênero é um processo ideológico e cultural contínuo com uma longa história, então o foco se desloca para a análise dos processos sociais envolvidos nisso. O modo pelo qual a cultura técnica atual expressa e consolida relações entre os homens torna-se um fator importante para a explicação da contínua exclusão das mulheres. (WAJCMAN, 2012, p. 227)

A conexão entre gênero e sexo pode ser compreendida, tal como apresentada por Saffioti (1992) como uma trajetória de construção das relações de gênero, que é percorrida a partir do social em direção ao biológico, e não do biológico ao social. Com isso, tudo o que se constrói a respeito dos sexos é oriundo de uma "visão de mundo" a respeito de suas relações.

A identidade de gênero vai-se construindo durante toda a vida. Na etapa adulta do processo de socialização, define-se por meio de distintas instituições e práticas sociais. O trabalho, o emprego, constituem, portanto, elementos socializadores, um espaço de mediação em que se constroem, no ambiente, as relações de gênero. Nesse espaço, concretiza-se a divisão sexual do trabalho, a qual põe de manifesto que cada tarefa é dotada de gênero na relação que as trabalhadoras e trabalhadores têm com a tecnologia, que também tem gênero. (CRUZ, 2002, p. 124).

Cruz (2002) também faz um importante apontamento sobre pesquisadores homens, que, ao se referir sobre o processo de desenvolvimento das tecnologias, não identificam que há uma assimilação socialmente construída, de maneira crescente, entre a tecnologia e a masculinidade. São excluídas, de suas análises as relações de poder incutidas nos fenômenos estudados e, por isso, ignoram as relações de classe e de sexo, categorias basilares nos estudos e nas análises de viés feminista. O que corrobora a que qualquer “[...] interpretação sobre tecnologia será incompleta, sem o reconhecimento de que as relações de produção são construídas, tanto a partir das divisões de gênero quanto a partir das divisões de classe” (WAJCMAN, 2012, p. 216).

Em síntese, a tecnologia é uma fonte de poder. Nela, os homens se instalam para exercer e garantir o seu poder em outras áreas. Ela conforma nossas vidas e estrutura o que e como fazemos, como vivemos as relações sociais e o significado do ser humano. (CRUZ, 2002, p. 129).

É chamada a atenção para uma des-construção de gênero em ciência e em tecnologia por meio da crítica a uma universalidade que prescreve relações monolíticas de ciência e de tecnologia, tal como desenvolvida pelas perspectivas feministas (pós-estruturalista e pós-moderna) (SILVA, 2012). A construção do saber científico, entendido como objetivo e universal, impõe uma visão de mundo sobre o que é natureza humana e mesmo do que é natureza e o natural. Assim, segundo Silva (2012), não se pode falar do universal, sem examinar o que este termo revela, exclui e esconde. O que se chama universal é produto de contextos sócio-históricos específicos. O universal para ser universal tem que incluir a perspectiva dos dominados e isto significa incluir, também, uma perspectiva de gênero. Mas isso não seria suficiente, porque se poderia estar criando duas formas de universalidade: a masculina

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

e a feminina. É preciso reconhecer que as opressões e as lutas de gênero não são universais.

É claro que a História não é uma construção simplesmente masculina. As mulheres atuam, e não apenas como vítimas. Nem todos os homens atuam contra o feminismo, como nem todas as mulheres atuam a favor do feminismo. Posturas pessoais mudam no tempo. As experiências do eu (*self*) são fragmentadas e descontínuas, não apenas em um momento existencial específico, mas ainda ao longo do curso de vida. Por isso não faz sentido preconizar um interesse e identidade a priori entre as mulheres. (SILVA, 2012, p. 15).

Desta forma, a universalidade do feminino, ao estabelecer a mulher como pertencente a um grupo homogêneo, com interesses, perspectivas, objetivos e experiências similares, não contextualiza a própria noção de mulher (SILVA, 2012).

No mundo do trabalho, a mulher ocupa cargos pouco procurados por homens e, quando compete diretamente com eles, tem de demonstrar o seu valor com maior esforço, tem de procurar exercer sua voz e sua ação com mais força. Além disso, as mulheres também se enquadram em atividades que envolvem o cuidado, indo de acordo com uma suposta vocação natural. Nesse contexto, muitas mulheres abrem mão de atingir realização profissional para conseguir uma integração absoluta no mercado de trabalho e, em áreas “masculinas”, o esforço para se manter é maior, uma vez que o protagonista é o homem.

Segundo Fiona Wilson (2003), em suas considerações sobre a associação entre homem e tecnologia, a tecnologia é associada com algo potente, incompreensível, desumano, científico e, sobretudo, masculino. Mas esta suposta alienação das mulheres, quanto à tecnologia, é um produto da masculinização das elaborações histórica e cultural da tecnologia⁹, uma vez que a masculinidade é parcialmente construída, através de noções de competência técnica. A dominação masculina permanece principalmente pela duradoura associação simbólica entre masculinidade e tecnologia, imagens culturais e representações de tecnologia, que convergem para imagens de masculinidade e de poder. Assim, os estereótipos sexuais são produzidos e reproduzidos,

⁹ O contexto histórico e cultural que diferencia homens e mulheres no setor da tecnologia começa na infância, segundo o livro *Unlocking the Clubhouse: Women in Computing*, da pesquisadora Jane Margolis. O computador é um brinquedo de meninos e as descobertas sobre mecânica e sobre eletricidade também, enquanto as meninas são afastadas destas atividades lúdicas e direcionadas a outras, que não exigiriam tanta concentração e que desenvolveriam habilidades de mediação, de cuidado, de comunicação.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

sendo, as mulheres, separadas dos homens pelas suas formas de pensar e de trabalhar, diferenciação que gera dois efeitos: o maior interesse da mulher por tecnologia ameaça a imagem de si mesma como feminina, e as mulheres são marcadas por serem "inferiores", possuindo habilidades de valor inferior.

Percepções acerca da inserção da mulher na área de TI em Santa Maria

Os trabalhadores da área da tecnologia não possuem uma definição consensual, enquanto classe de trabalhadores. Rosenfield e Alves (2011), bem como Santiago (2012), definem-nas como teletrabalhadores, Antunes e Braga (2009) usam o termo infoproletariado e, para Huws (2014), tratam-se de trabalhadores digitais.

A formação contínua, que se configura como exigência do setor, atua como peça fundamental na construção da identidade desse trabalhador, e cria formas de justificação de permanência na área, marcada pela mobilidade constante entre várias empresas e projetos, por um lado, e pela perspectiva de acesso a direitos e relativa estabilidade, situação em que se encontra a maioria da categoria através de contratos formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por outro. (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 117-118).

O profissional da área de TI é atualizado e se envolve em projetos, além de se encontrar em uma busca constante de clientes, de recursos e de relações sociais que possam ser úteis para seus empregos, para seus negócios e para seus produtos. A relação com o tempo não é controlada pela jornada de trabalho usual, pois existe uma sobreposição entre trabalho e não trabalho, na qual não é possível saber exatamente quando estão ou não trabalhando, tratando-se de um trabalho imaterial¹⁰. A flexibilidade também é um traço bastante característico do tipo de trabalho desenvolvido, com uso do tempo diferenciado, que se adequa à produtividade da pessoa que trabalha.

A indústria de informática é ilustrativa do trabalho "cognitivo" ou "criativo", o qual é fortemente marcado pela imaterialidade de seus resultados, bem como pela individualização, criatividade e

¹⁰ Definido como aquele tipo de trabalho, cujo uso do cognitivo, da inteligência, da capacidade de mobilizar os saberes e da afetividade dos trabalhadores é mais acentuado do que no trabalho material (OLIVEIRA, 2009, p. 30).

motivação exigida do trabalhador. Essa criatividade deve ser qualificada na relação entre conhecimento tácito e conhecimento codificado. [...] O trabalho nesse setor é flexível em sua origem e intelectual por excelência. Em tese, ele possibilita maior controle do trabalhador sobre a atividade de elaboração do produto. [...] Essas características exigem uma maior discussão sobre as particularidades desse trabalho, sobre as ocupações dele derivadas e as relações contratuais que o regem. Trata-se de um trabalho caracterizado tanto pela produção de um produto "imaterial" único, o *software*, quanto pela materialidade necessária para sua reprodução nos equipamentos que o rodam, o *hardware* (computadores, *laptops*, celulares e outros), além de gerar prestação e manutenção de serviços. (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 116-117).

Neste sentido, "[...] a identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo" e "[...] a sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem" (SAFFIOTI, 1987, p. 8). No cumprimento dos papéis sociais, está incluída uma série de elementos no imaginário das pessoas, valorizados como atributos que se apresentam como biológicos e naturalmente pertencentes a uma divisão sexual, o que corrobora a definição dos papéis sociais de gênero na sociedade.

Supostamente, as mulheres têm um conjunto de características e os homens, outro. As mulheres são cuidadosas, influenciáveis, comunicativas, emocionais, intuitivas e sexualmente leais; os homens, agressivos, inflexíveis, taciturnos, racionais, analíticos e promíscuos. Essas ideias têm sido amplamente difundidas nas culturas de origem europeia desde o século XIX, quando a crença de que as mulheres têm o intelecto mais fraco e menos capacidade decisória do que os homens era usada para justificar sua exclusão das universidades e do direito ao voto. (CONNELL; PEARSE, 2015, p. 102).

No âmbito da pesquisa com estudantes e profissionais da área de TI, assim como incentivadores e incentivadoras do desenvolvimento da área em Santa Maria, foram identificados, em alguns relatos, a evidência do homem como principal sujeito atuante, o que pode ser constatado no número muito maior de homens nos cursos, em relação ao quantitativo de mulheres. Percebe-se que, na trajetória profissional, desde a graduação, há predominância masculina e, nos casos em que as mulheres ingressaram na área, ocorre uma expressiva evasão, o que torna o número final de concluintes ainda menor. O seguinte relato mostra a problemática enfrentada por uma estudante da graduação:

"[...] com os colegas... É um pouco complicado. Eu vejo, pelo meu lado, entre eles, entre os guris é... Eles são todos amigos, se juntam, é!... Só que comigo é um pouco complicado. [...] Eu creio que eles me veem como uma competidora, não como uma amiga. E aí eles tentam sempre ser melhor. 'Ah, não vamos falar com L porque senão ela vai roubar nossa ideia e vai fazer melhor', não sei. E aí eu acabo sempre ficando sozinha."

[...]

Entrevistadora: Tem um distanciamento entre homens do curso e mulheres? Você acha que é por causa, como você falou, de competição pelo teu potencial, ou é... Algum outro motivo?

"No começo, bem no começo, eu não sabia quase nada, então eles eram meus amigos. 'Vamos fazer trabalho juntos, vamos se juntar'. Aí semestres foram passando, e eu fui tirando algumas notas melhores que eles, e aí eles começaram a 'Olha, ela é um pouco melhor que a gente, então vamos deixar ela um pouquinho de lado...'"

[...]

Entrevistadora: Tu acha que se tu fosse um homem eles fariam essa exclusão, da mesma forma?

"Acho que não, porque... [...] [se] um deles não vai tão bem assim, eles vão lá e ajudam, aí eu peço ajuda, aí eles não me respondem... Aí eu: 'ô, como é que tu fez tal coisa?' 'não sei...', e aí ajuda o outro. Eu vejo só isso porque na minha turma sobrou só eu, de oito gurias."

Entrevistadora: Entraram outras mulheres contigo?

"Entraram oito no primeiro semestre, mas duas ou três saíram, e aí foi saindo. Eu conheço só mais umas quatro gurias... Quatro ou cinco do mesmo curso que eu."

(relatos pessoais de L. R., 2018, inserções nossas)¹¹

A partir deste relato, constata-se que a falta de apoio, por parte dos colegas homens para com as mulheres, resulta em uma adversidade, que dificulta a integração e a própria aprendizagem das mulheres, favorecendo uma não identificação com a área em si e contribuindo para a evasão do curso.

Esta situação é agravada, quando se consideram as exigências impostas, já durante a graduação, quanto à autonomia e ao autodidatismo. Sem o apoio dos colegas, o suporte para a permanência em um curso complexo e com tantas inovações constantes é piorado pela discriminação de gênero, que exclui mulheres das possibilidades de aprenderem mais e de se formarem de maneiras plena e qualificada.

Assim, condizendo com Saffioti (2013, p. 423-424), nem mesmo os homens partem de condições iguais para atingir o êxito econômico, mas, para as mulheres, na ausência ou na presença de

¹¹ Optou-se por identificar os(as) entrevistados(as) apenas por suas iniciais.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

fatores como cor, raça ou não qualificação de sua força de trabalho, o sexo vai operar como fator de discriminação, que tende a alijá-las da estrutura ocupacional ou admiti-las em posições que não comprometam a estrutura de poder já ocupada pelos homens.

Nesta linha de raciocínio é possível compreender a ordem estabelecida pelos homens na área, ou seja, a predominância da atuação de homens na TI em relação às mulheres, que se dá pela própria atitude de impossibilitar um ambiente de interação agradável em que as mulheres consigam se inserir, permanecer e desenvolver o sentimento de que estão incluídas na equipe, constituindo o companheirismo profissional, que é valorizado no setor, mas que se desenvolve de forma seletiva e pouco simpática às mulheres.

Em contrapartida, no relato da funcionária em regime de Pessoa Jurídica¹², nota-se um aspecto positivo, salientado pela própria entrevistada, em relação a sua contratação:

“Meus colegas são dois homens, isso é uma coisa bacana, porque a gente ganha o mesmo salário e na contratação ele já falou ‘não, ninguém vai ser subordinado a ninguém, ninguém vai ser diferente de ninguém. Por mais que eu seja o coordenador, eu trabalho na mesma sala que vocês, a gente tá no mesmo nível, e vocês só tem que prestar os trabalhos pra mim’. E isso é uma coisa bem bacana. Ele falou ‘ah, não, vocês vão ter todos o mesmo salário’ e isso pra mim foi algo muito positivo, porque a gente sabe que hoje em dia as mulheres ganham muito menos do que os homens [risos nervosos], e isso foi produtivo pra mim. Como eu sou a única mulher na equipe é algo que só eu me preocupo, não tem ninguém pra dividir.” (relato pessoal de L. R., 2018, inserção nossa).

Consciente das implicações da mulher no mundo do trabalho e receosa das possíveis consequências de atuar em uma área em que os homens são maioria, a equiparação salarial da contratada, em relação aos colegas homens, é o triunfo da ocupação da entrevistada. Isso porque o trabalho feminino é subvalorizado em vários aspectos, enquanto atividade realizada por mulheres, colocando-as às margens do sistema produtivo, em ocupações pouco qualificadas e mal remuneradas.

¹² De maneira geral, os trabalhadores PJ trabalham por projetos, sendo comum encontrá-los ligados a uma mesma empresa por diversos anos. Trabalham por contrato, sem jornada fixa estabelecida, sem férias remuneradas e sem outros direitos, pois são regulados pelos direitos civil e/ou comercial. Ainda que permaneçam ligados a uma única empresa, não recebem os mesmos direitos e garantias dos trabalhadores celetistas (BRIDI, 2014, p. 293).

De acordo com Saffioti (2013, p. 95), além de o empregador justificar os baixos salários em termos do sexo, a própria mulher joga com a desvantagem de seu gênero, situando seus alvos em planos pouco ambiciosos, uma vez que o receio do fracasso reduz suas aspirações.

A pesquisadora Simone Strumpf, da Universidade de Londres, em entrevista à PrograMaria¹³, chama de cultura “*brogrammer*” — um neologismo formado entre “*brother*” e “*programmer*” —, o fenômeno da formação de uma confraria masculina, como um “Clube do Bolinha”: “Trata-se de um ambiente de trabalho que exclui as mulheres através de normas que estabelecem o comportamento ‘masculino’ — por exemplo, a linguagem sexista — e que reforçam os estereótipos das funções femininas” (STUMPF *et al.*, 2020).

Desta forma, ela busca se integrar à estrutura de classes, através de vias de menor resistência, em campos julgados próprios às características de seu sexo, em ocupações que, por serem pouco promissoras e mal remuneradas e por conferirem pequeno grau de prestígio, são julgadas inadequadas ao homem. Entretanto, é necessário ter em mente que uma profissão socialmente feminilizada não está livre de constrangimentos e de violências de ordens material e simbólica, pois ainda há os elementos de diferenciação e de desigualdade.

Com o protagonismo masculino no mercado de trabalho na área de TI, a presença das mulheres acaba por ser situada em setores considerados de menor importância na área, como já mencionado: cargos de gerência e de “*soft skills*”, uma vez que cargos de maior prestígio e de tecnologia “dura” (programação) são designados para pessoas do sexo masculino. Em relação à predominância dos homens na área de TI, há o relato deste funcionário PJ, criticando o espaço predominantemente masculino:

“[Existem] Problemas de perfil séssimos aqui em Santa Maria. Por exemplo, [...] existe uma questão de ego e isso é terrível, e o problema do ego é problema de homem. Isso aí é problema de homem, homem é que tem problema com ego. Então, infelizmente, na maioria da nossa área são homens, são desenvolvedores. A gente tá tentando trabalhar isso, tem um projeto dentro da [empresa de TI] sobre diversidade, a gente, tipo, tem alguns pré-requisitos que são bem fortes na [empresa de TI], sabe? Mas a gente alivia porque a

¹³ *Os desafios das mulheres em tecnologia*, Bruna Nicolielo. PrograMaria, 2019. Disponível em: <https://www.programaria.org/especiais/mulheres-tecnologia/>. Acesso em 26 fev. 2022.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

gente quer que as mulheres venham trabalhar com a gente. Digo mulheres, mas todos os gêneros, a gente quer diversidade, entendeu? Então a gente alivia algumas coisas porque... Não que as outras pessoas não sejam capazes, não é isso que eu tô querendo dizer, mas é que muitas vezes não tiveram oportunidade, entendeu? Então a gente alivia os requisitos pra essas pessoas terem essa oportunidade. (relato pessoal de T. L., 2018, inserções nossas)

Reconhecer o perfil predominantemente masculino e a necessidade de otimizar a possibilidade de contratação de mulheres na área só corrobora o fato de que, no segmento da TI, o baixo número de mulheres expressa um perfil profissional que reforça a divisão sexual do trabalho, resultante do processo generificado de acumulação, que é anterior e histórico, devido aos regimes de gênero que regulam as relações sociais.

O mesmo funcionário do relato anterior apresenta uma descrição de situações, nas quais mulheres foram desprestigiadas, descredibilizadas e moralmente agredidas em ambientes do setor da TI, por parte de homens, em razão de serem mulheres: “*Teve um palestrante transexual [...]. Ele palestrou no primeiro momento, muito legal a palestra, e no segundo dia de evento ele foi convidado a subir no palco pra falar e ele mostrou o e-mail no telão, e é terrível, sabe?* (relato pessoal de T. L., 2018)¹⁴

O que o entrevistado chama de “terrível” foi o conteúdo dos e-mails recebidos pela palestrante, que envolviam ameaças de agressão física e, até mesmo, de morte, por se tratar de uma mulher transexual. O entrevistado continua:

“[...] E o pessoal tem preconceito, “essa menina não vai saber falar o que ela tá querendo falar”. O meu colega [...] tenta chamar meninas pra palestrar, e aí uma menina da [nome da empresa ocultado] veio palestrar aqui, e a gente recebeu comentários ‘ah, por que que vocês não colocam a menina primeiro pra palestrar porque daí se eu não quiser assistir a palestra da menina eu vou depois pra palestra dos outros?’” (relato pessoal de T. L., 2018, inserções nossas)

Segundo Connel e Pearse (2015, p. 167), em contextos, nos quais há divisão de gênero no trabalho, em relação às ocupações, haverá uma divisão nos sistemas educacionais, que preparam as pessoas para este trabalho, como, por exemplo, os homens sendo a maioria em transações de engenharia e de mecânica e as mulheres, em trabalhos de artes e em serviços. Ademais, as consequências da

¹⁴ T. L. se refere a uma palestrante mulher transexual e não a um homem transexual, como soa pelo uso inapropriado dos termos por parte do entrevistado.

divisão sexual do trabalho se refletem em práticas discriminatórias, na defasagem salarial, numa segregação dos empregos femininos aos mais baixos segmentos do mercado de trabalho, no maior número de mulheres no setor informal e nas maiores taxas de desemprego entre as trabalhadoras (SOARES, 2011).

Considerações finais

O “novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) é o elemento que atua, envolvendo os atores em um novo perfil de trabalhador, no capitalismo contemporâneo, tratando-se de um conjunto de modos de ação, de disposições e de estilos de vida incorporado pelo sujeito da sociedade em rede (CASTELLS, 1999) e, conseqüentemente, pelas mulheres que adentram nesse sistema.

Identificando a forma, pela qual as relações de gênero se apresentam no setor da TI em Santa Maria, desde o ensino superior em cursos da área, até o mercado de trabalho, é possível colocar em evidência a especificidade da divisão sexual do trabalho no segmento, observando a evasão numerosa de mulheres dos cursos de Tecnologia da Informação, como fundamentado na bibliografia utilizada e constatado nos dados coletados, o que permitiu analisar como a socialização das mulheres em um contexto laboral de marcada divisão sexual do trabalho impõe dificuldades de seguir carreira em um segmento majoritariamente masculino.

Nesse caminho, frisam-se os dados que falam sobre a evasão de mulheres nos cursos vinculados ao campo de TI, a posição das mulheres no curso, e a inserção e a permanência de mulheres no setor de TI, bem como se atenta à socialização de mulheres na sociedade, compreendendo como isto influi na divisão sexual do trabalho neste segmento. Nos relatos das mulheres entrevistadas, observa-se que há um esforço para ganhar espaço, bem como para se obter uma posição mais alta, visto que estas são predominantemente ocupadas por homens.

Os relatos das entrevistas corroboram a constatação de que a área de TI constitui um espaço marcado pela presença masculina, o que se deve, especialmente, ao fato de a divisão sexual do trabalho separar as atividades femininas e masculinas, através dos papéis sociais esperados do homem e da mulher, o que leva a hierarquizá-las em patamares e em valores diferentes.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

Das 31 entrevistas realizadas, apenas oito foram feitas com mulheres, por mais que elas tenham sido procuradas, especialmente, nos cursos de graduação. Entre os estudantes de graduação, as poucas mulheres que ingressam acabam saindo, havendo, no momento de execução desta pesquisa, menos de dez estudantes do sexo feminino entre os públicos dos dois cursos da área em questão, segundo os relatos dos(as) entrevistados(as). Em outras palavras, é perceptível a marcante presença de homens.

Categorias de diferenciação social, tais como raça, etnia, gênero, sexualidade, entre outras, produzem a diferença, quando operam na relação. Alguns eixos destas relações também produzem desigualdade social, sendo assim torna-se importante pensar de que forma tais categorias de diferenciação são criadas nos contextos das relações e dos processos, de que elas fazem parte, e como em determinadas relações e processos tais diferenças se tornam desigualdades sociais.

Com este panorama, é atestado o argumento de Saffioti (2013) de que, até o momento, os avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho não superaram as limitações impostas pelo sistema capitalista, uma vez que mulheres têm maior dificuldade de ocuparem posições de prestígio, não, por fatores biológicos ou naturais, como dita o patriarcado, intrínseco ao capitalismo, mas por fatores exteriores e castradores de capacidades de minorias — entre elas, a categoria mulher —, sobretudo, no campo da tecnologia.

Referências

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2007.

BRIDI, Maria Aparecida. O Setor de Tecnologia da Informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? **Revista de Ciências Sociais: Política & Trabalho**, n. 41, p. 277–304, out. 2014.

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação**. Vol. 3. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Bárbara. Feminizando chefias? Uma análise da dinâmica da divisão sexual do trabalho no setor de TI. **Revista da ABET**, v. 17, n. 1, 2018.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: InVerso, 2015.

CRUZ, Maria Helena Santana. Novas tecnologias e impacto sobre a mulher. *In*: COSTA, A. A. A.; SARDENBERG, C. M. B. (Org.). **Feminismo, Ciência e Tecnologia**. Salvador: REDOR/NEIM-FFCH/UFBA, 2002.

DE OLIVEIRA MENEZES, Suzy Kamylla; DOS SANTOS, Mario Diego Ferreira. Gênero na Educação em Computação no Brasil e o Ingresso de Meninas na Área – uma Revisão Sistemática da Literatura. **Revista Brasileira de Informática na Educação**, v. 29, p. 456–484, 2021.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FELITTI, Guilherme. Por que há menos mulheres no setor de tecnologia? **Época Negócios**, 11 ago. 2015. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Dilemas/noticia/2015/08/por-que-ha-menos-mulheres-no-setor-de-tecnologia.html>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

GLOVER, Judith. Women and Scientific Employment: Current Perspectives from the UK. **Science Studies**, v. 15, n. 1, p. 29–45, 2002.

HUWS, Ursula E. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. **Caderno CRH**, v. 27, n. 70, p. 13–30, 2014.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, n. 38, 2. ed., p. 1–13, 2021.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado** – Volume 32, Número 1, Janeiro/Abril 2017.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 793–816, setembro–dezembro 2013.

MARGOLIS, Jane; FISHER, Allan. **Unlocking the clubhouse: Women in computing**. [S. l.]: MIT press, 2002.

NICOLIELO, Bruna. Os desafios das mulheres em tecnologia. **Programaria.org**. Disponível em: <<https://www.programaria.org/especiais/mulheres-tecnologia>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis e precários?** São Carlos: UFSCar, 2009.

ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista Dados**, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987. (Coleção Polêmica)

SAFFIOTI, Heleieth. Rearticulando Gênero e Classe social. *In*: BRUSCHINI, Cristina; COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). **Uma questão de Gênero**. São Paulo: Rosa dos Tempos; Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183–215.

Gênero e TI: Qual é o lugar das mulheres na área de tecnologia?

SANTIAGO, Geraldo Tunal. Reflexiones em torno a los análisis sobre el teletrabajo. **Trabajo y Sociedad**, v. 19, p. 31-54, 2012.

SILVA, Elizabeth Bortolaia. Des-construindo gênero em ciência e tecnologia. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, p. 7-20, 2012.

SOARES, Vera. Mulher, Autonomia e Trabalho. *In*: GUSMÃO, Alexandre de. **Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011. p. 281-301.

STUMPF, Simone; PETERS, Anicia; BARDZELL, Shaowen; BURNETT, Margaret; BUSSE, Daniela; CAUCHARD, Jessica; CHURCHILL, Elizabeth. Gender-Inclusive HCI Research and Design: A Conceptual Review. **Foundations and Trends® in Human-Computer Interaction**, v. 13, n. 1, p. 1-69, 2020.

WAJCMAN, Judy. Tecnologia de produção: fazendo um trabalho de gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, p. 201-256, 2012.

WILSON, Fiona. Can compute, won't compute: women's participation in the culture of computing. **New Technology, Work and Employment**, v. 18, n. 2, p. 127-142, jul. 2003.