



CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE LINS PROF. ANTÔNIO SEABRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE
SISTEMAS

ISABELA DE ANDRADE SANTOS
RAISSA PACHECO DOS SANTOS

ALÉM DO CÓDIGO: UMA ANÁLISE SOBRE O PODER FEMININO NA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

LINS/SP
2º SEMESTRE 2025

Assinado com Assinatura Eletrônica (Lei 14.063/2020 | Regulamento 9 10/2014/EC)
Hash SHA256 do original: 6f6a24cd156b2f02b2dca9a2feb6bdc5939a5abab8effdc98ee54946a2e91e15
Link de validação: <https://valida.ae/c51464ctdc553492e86e80ffa8987312cbe9104340a10fa7c2sv>





CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE LINS PROF. ANTÔNIO SEABRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE
SISTEMAS

ISABELA DE ANDRADE SANTOS
RAISSA PACHECO DOS SANTOS

ALÉM DO CÓDIGO: UMA ANÁLISE SOBRE O PODER FEMININO NA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Lins Prof. Antonio
Seabra para obtenção do Título de Tecnóloga em
Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Orientador: Prof. Dr. Alciano Gustavo G. Oliveira

LINS/SP
2º SEMESTRE 2025

Assinado com Assinatura Eletrônica (Lei 14.063/2020 | Regulamento 9/10/2014/EC)
Hash SHA256 do original: 6f6a24cd156b2f02b2dca9a2feb6bdc5939a5aba8effd5c98ee54946a2e91e15
Link de validação: <https://valida.ae/c51464ctdc553492e86e80ffa8987312cbe9104340a10fa7c2sv>





Santos, Isabela de Andrade

S237a Além do código: uma análise sobre o poder feminino na tecnologia da informação brasileira / Isabela de Andrade Santos, Raissa Pacheco dos Santos. — Lins, 2025.

35f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas) — Faculdade de Tecnologia de Lins Professor Antonio Seabra: Lins, 2025.

Orientador(a): Dr. Alciano Gustavo Genovez de Oliveira

1. Mulheres. 2. Tecnologia da Informação. 3. Brasil. 4. Desigualdade. I. Santos, Raissa Pacheco dos. II. Oliveira, Alciano Gustavo Genovez de. III. Faculdade de Tecnologia de Lins Professor Antonio Seabra. IV. Título.

CDD 004.21

Gerada automaticamente pelo módulo web de ficha catalográfica da FATEC Lins mediante dados fornecidos pelo(a) autor(a).



Validador



ISABELA DE ANDRADE SANTOS
RAISSA PACHECO DOS SANTOS

ALÉM DO CÓDIGO: UMA ANÁLISE SOBRE O PODER FEMININO NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Lins Prof. Antônio
Seabra, como parte dos requisitos necessários
para a obtenção do título de Tecnóloga em Análise
e Desenvolvimento de Sistemas sob orientação do
Prof. Dr. Alciano Gustavo G. Oliveira

Data de aprovação: 12/12/2025.


Anderson Pazin
Data 03/02/2026 14:40
#7bdc97f3012711f1800e42010a2b601f


Alciano G. G. de Oliveira
Data 03/02/2026 20:55
#7be77b39012711f1800e42010a2b601f

Prof. Dr. Alciano Gustavo G. Oliveira


Thiago Seti Patricio
Data 10/03/2026 14:04
#7bf986db012711f1800e42010a2b601f


ricardo amauri honorato
Data 04/02/2026 11:38
#7bf04622012711f1800e42010a2b601f

Prof. Esp. Ricardo Amauri Honorato





Assinado com Assinatura Eletrônica (Lei 14.063/2020 | Regulamento 9 10/2014/EC)
Hash SHA256 do original: 6f6a24cd156b2f02b2dca9a2feb6bdc5939a5aba8effd5c98ee54946a2e91e15
Link de validação: <https://valida.ae/c51464cfdc553492e86e80ffa8987312cbe9104340a10fa7c?sv>



Validador

“Ser mulher é hackear o sistema.”

Manoela Gavassi



SUMÁRIO

RESUMO	5
ABSTRACT	5
1 INTRODUÇÃO	7
2 PODER FEMININO: UMA VIAGEM NA HISTÓRIA.....	8
3 MULHERES X MERCADO DE TRABALHO	10
4 PARTICIPAÇÃO FEMININA NA TI BRASILEIRA.....	12
5 DESAFIOS E OBSTÁCULOS	15
6 METODOLOGIA	17
7 RESULTADOS	18
7.1 O QUE MAIS INFLUENCIOU SUA DECISÃO DE SEGUIR CARREIRA NA ÁREA DE TI?	18
7.2 VOCÊ JÁ SENTIU QUE FOI SUBESTIMADA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO POR SER MULHER?	19
7.3 VOCÊ ACREDITA QUE HÁ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NA ÁREA DE TI?	20
7.4 DURANTE SUA FORMAÇÃO, VOCÊ TEVE CONTATO COM MUITAS OUTRAS MULHERES NA MESMA ÁREA?.....	21
7.5 VOCÊ JÁ PASSOU POR SITUAÇÕES DE PRECONCEITO OU MACHISMO NO AMBIENTE ACADÊMICO OU PROFISSIONAL?	21
7.6 QUAL É O MAIOR DESAFIO QUE VOCÊ ENXERGA PARA MULHERES QUE ATUAM EM TI ATUALMENTE?	22
7.7 VOCÊ SENTE QUE PRECISA SE ESFORÇAR MAIS QUE SEUS COLEGAS HOMENS PARA TER RECONHECIMENTO?	23
7.8 HÁ MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NA SUA EMPRESA OU SETOR?	23
7.9 VOCÊ JÁ PARTICIPOU DE ALGUM PROJETO, PROGRAMA OU REDE DE APOIO PARA MULHERES EM TECNOLOGIA?	24
7.10 VOCÊ ACREDITA QUE PROGRAMAS COMO REPROGRAMA, PROGAMARIA OU MENINAS DIGITAIS AJUDAM A MUDAR O CENÁRIO DA TI?	24
7.11 EM SUA OPINIÃO, QUAL É A PRINCIPAL CAUSA DA BAIXA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA TI?	25
7.12 A EMPRESA ONDE VOCÊ TRABALHA ADOTA POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO?	26
7.13 VOCÊ JÁ PENSOU EM SAIR DA ÁREA DE TI POR SE SENTIR DESVALORIZADA OU DESMOTIVADA?	27
7.14 VOCÊ SE CONSIDERA UM EXEMPLO OU INSPIRAÇÃO PARA OUTRAS MULHERES NA TECNOLOGIA?	27
7.15 O QUE MAIS PODERIA SER FEITO PARA AUMENTAR A PRESENÇA FEMININA NA TI?	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
APÊNDICE(S)	33

ALÉM DO CÓDIGO: UMA ANÁLISE SOBRE O PODER FEMININO NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Isabela de Andrade Santos¹, Raissa Pacheco dos Santos²
Prof. Dr. Alciano Gustavo G. Oliveira³

^{1,2} Acadêmicas do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Tecnologia de Lins Prof. Antônio Seabra - Fatec, Lins - SP, Brasil

³ Docente do Curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Tecnologia de Lins Prof. Antônio Seabra - Fatec, Lins - SP, Brasil

RESUMO

Este artigo explora a relação entre o poder feminino na Tecnologia da Informação (TI) no Brasil desde os primórdios até os dias atuais. Por meio de uma pesquisa bibliográfica sobre a sub-representação das mulheres na área, o estudo identifica os desafios estruturais e culturais que impedem a plena participação feminina no setor. O trabalho também examina situações reais vivenciadas por mulheres em suas experiências profissionais cotidianas e apresenta exemplos de figuras inspiradoras que servem como referência aos leitores. Além disso, propõe estratégias para superar os obstáculos existentes. Com as pesquisas realizadas, foi possível compreender melhor a realidade das mulheres na TI e constatar que a sub-representação persiste devido a fatores como estereótipos de gênero, falta de incentivo educacional e barreiras no mercado de trabalho. Contudo, destaca-se o surgimento de iniciativas voltadas à inclusão, a maior visibilidade de lideranças femininas e os movimentos de empoderamento que fortalecem sua presença no setor. Os resultados indicam que a conquista de espaço feminino na TI depende não apenas de políticas institucionais, mas também de transformações culturais que reconheçam e valorizem a diversidade. O objetivo do trabalho de conclusão de curso foi atingido ao evidenciar as barreiras, trazer exemplos inspiradores e propor estratégias que podem contribuir para a equidade de gênero na área. Conclui-se, portanto, que o poder feminino na TI é não apenas possível, mas essencial para a inovação e o futuro do setor no Brasil.

Palavras-chave: Mulheres, Tecnologia da Informação, Brasil, Desigualdade.

ABSTRACT

This paper explores the relationship between female power and Information Technology (IT) in Brazil, from its origins to the present day. Through a literature review on the underrepresentation of women in the field, the study identifies the structural and cultural challenges that hinder their full participation in the sector. The work also examines real-life situations experienced by women in their daily professional activities and presents examples of inspiring figures to serve as role models for readers. Furthermore, it proposes strategies to overcome existing obstacles. Based on the research conducted, it was possible to better understand the reality of women in IT and verify that underrepresentation persists due to factors such as gender stereotypes, lack of educational encouragement, and barriers within the labor market. Nevertheless, the emergence of inclusion initiatives, the increasing visibility of female leaders, and empowerment movements have strengthened their presence in the sector. The results indicate that expanding female participation in IT depends not only on institutional policies but also on cultural transformations that recognize and value diversity. The objective of this undergraduate thesis was achieved by highlighting barriers, presenting inspiring examples, and proposing strategies that may contribute to

gender equity in the field. Therefore, it is concluded that female power in IT is not only possible but also essential for innovation and the future of the sector in Brazil.

Keywords: Women, Information Technology, Brazil, Inequality.





1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as práticas femininas percorrem um percurso longo. Em um mundo globalizado que está em crescimento, essas transformações causam grande impacto no ambiente de negócios e no mercado de trabalho (Gomes, 2005).

Foi no período Colonial que Dandara dos Palmares, uma mulher negra, resistiu a discriminação e opressão que sofria no país, marcando a história do poder feminino e da luta negra (Gonçalves, 2018).

No cenário tecnológico brasileiro, as mulheres têm marcado presença de forma crescente na área profissional de Tecnologia da Informação (TI). Apesar dos desafios persistentes, como a predominância masculina e os estereótipos de gênero, as mulheres têm se destacado em diversos aspectos, contribuindo significativamente para o avanço e a inovação do setor.

Um estudo realizado por Maia (2016), sobre a inserção das mulheres na TI, concluiu que existe uma persistência de barreira de gênero na área, o que a explica o motivo do aumento de homens que concluem estudos da área de tecnologia e a diminuição de mulheres.

À medida que o Brasil se consolida como um polo de tecnologia e inovação na América Latina, a participação das mulheres na indústria de TI desempenha um papel crucial na condução do país em direção a um futuro digital inclusivo e sustentável. No entanto, embora o número de mulheres ingressando em carreiras de tecnologia esteja em ascensão, persistem desafios estruturais e culturais que limitam sua plena participação e desenvolvimento profissional.

A pesquisa *Women in Technology* realizada em 2021 pela empresa de recrutamento Michael Page, com profissionais atuantes no setor de tecnologia, aponta que menos de 20% dos cargos da área no Brasil são ocupados por mulheres, especialmente em posições técnicas e de liderança.

Há anos, mulheres vem fazendo a diferença na área de tecnologia pelo mundo. É necessário dar espaço para essas mulheres, para que elas sirvam de inspiração para a geração atual e a que está por vir: Ada Lovelace, a mãe da computação; Camila Achutti, fundadora da MasterTech; Carol Shaw, conhecida como a primeira mulher desenvolvedora de jogos eletrônicos; Radia Perlman, a mãe da internet; entre muitas outras mulheres que fazem história na tecnologia.





Este trabalho se propõe a explorar o panorama atual da presença feminina na área de TI no Brasil. Além de analisar as conquistas e contribuições das mulheres nesse campo, será abordada uma avaliação crítica dos desafios enfrentados, desde a entrada no mercado de trabalho até a ascensão às posições de liderança.

Ao examinar iniciativas de empoderamento e apoio, bem como casos inspiradores de mulheres que estão moldando o futuro da tecnologia no Brasil, busca-se oferecer informações valiosas sobre as oportunidades e os obstáculos que permeiam a jornada das mulheres na indústria de TI. Por meio dessa análise, este artigo visa não apenas informar, mas também inspirar ações concretas para promover uma maior igualdade de gênero e diversidade na área de Tecnologia da Informação no Brasil.

O presente estudo está dividido em capítulos que abordam, respectivamente, a trajetória histórica do poder feminino, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, sua participação na TI brasileira e os desafios enfrentados na área. A metodologia utilizada fundamenta-se em pesquisa bibliográfica e em pesquisa de campo com aplicação de questionário, a fim de sustentar teoricamente a análise e, ao mesmo tempo, incorporar a vivência de profissionais da tecnologia.

2 PODER FEMININO: UMA VIAGEM NA HISTÓRIA

Este capítulo tem como objetivo apresentar o percurso histórico do feminismo no Brasil e no mundo, não como um fim em si mesmo, mas como base analítica para compreender a atual inserção feminina em áreas historicamente masculinizadas, como a Tecnologia da Informação. O conceito de poder feminino não é compreendido como dominação ou superioridade das mulheres sobre os homens, mas como a capacidade coletiva e individual de ocupar espaços historicamente negados, influenciar processos decisórios, transformar estruturas sociais desiguais e exercer autonomia sobre trajetórias pessoais e profissionais. No contexto da Tecnologia da Informação, o poder feminino manifesta-se por meio do empoderamento, da representatividade, da resistência às desigualdades de gênero e da ampliação da presença das mulheres em ambientes técnicos, acadêmicos e organizacionais. Assim, o termo é utilizado como um conceito analítico que articula dimensões históricas, sociais e culturais, permitindo compreender as formas pelas quais as mulheres constroem protagonismo e enfrentam barreiras estruturais em um setor tradicionalmente masculinizado. As conquistas políticas, sociais e educacionais alcançadas ao longo do tempo constituem o alicerce que possibilitou o acesso





das mulheres à educação superior, ao mercado de trabalho qualificado e, conseqüentemente, às áreas tecnológicas.

No começo da Revolução Francesa, já era possível observar lutas feministas no mundo. Anteriormente mulheres já haviam ocupado governos monárquicos, porém elas não eram respeitadas como um indivíduo e sim devido ao fato de que vinham de famílias nobres de poder.

O “Movimento Sufragista” tomou conta da Europa e chegou nos Estados Unidos, começando assim as primeiras campanhas feministas do mundo de direto ao voto e a serem votadas.

No Brasil, em 1881, Isabel Sousa Mattos conseguiu o direito de se alistar eleitoralmente. Em 1910 fundou-se o Partido Republicano Feminino. A luta feminina política no Brasil deu-se início oficialmente no século XIX. Bertha Lutz foi a líder do movimento em 1920 e, até o dia de sua morte, lutou duramente pela causa. Céli Pinto (2003) ressalta que “um partido político é a organização de um grupo de pessoas que propõe à sociedade um programa para chegar ao governo por meio de eleições”.

A conquista do direito ao voto representou mais do que participação política: simbolizou o reconhecimento da mulher como sujeito social pleno. Esse reconhecimento foi fundamental para a ampliação do acesso feminino à educação formal, condição indispensável para sua futura inserção em áreas técnicas e científicas, como a Tecnologia da Informação.

No final de 1940, mulheres feministas de classes sociais diversas estavam na luta contra o alto custo de vida no Brasil.

A maioria das feministas brasileiras estavam envolvidas na luta contra a Ditadura Militar do país. De acordo com Sonia Malheiros Miguel (1988), e como resultado de sua pesquisa, as mulheres consideradas “históricas” do feminismo do Rio de Janeiro, entendiam que, logo após o final da ditadura, na segunda metade da década de oitenta, o movimento feminista estava se desestruturando e, assim, os grupos de reflexão e de ação estavam diminuindo.

O feminismo brasileiro chegou ao fim da década de 80 com uma feição muito diversa daquela a qual entrou. É difícil avaliar se o movimento se fortaleceu ou não ao longo do período (...) se foi tomada como parâmetro a capacidade de se infiltrar no aparato estatal, sem dúvida não se pode deixar de observar avanços (PINTO, 2003 p. 89).

O enfraquecimento do movimento feminista durante a ditadura militar impactou diretamente o avanço das mulheres em espaços de formação e decisão. Esse atraso





histórico ajuda a compreender por que setores tecnológicos, que se expandiram fortemente nas décadas seguintes, se consolidaram como ambientes predominantemente masculinos.

Atualmente, a luta feminina brasileira cresce diariamente. Leis como a Maria da Penha e a do Feminicídio foram aprovadas a favor das mulheres. A constituição do país garantiu a igualdade entre homens e mulheres na administração do lar. Mulheres ganham diariamente mais visibilidade e reconhecimento e passaram a ocupar lugares importantes na política. Em 2010 a primeira mulher foi eleita presidente do país.

Há ainda muitos motivos para lutar: desigualdade social, violência, padrões de beleza, entre outros. No entanto, é inegável o espaço que as mulheres vêm conquistando todos esses anos. O movimento de igualdade feminina é um movimento de constante evolução e com diversas vertentes de luta. "O feminismo, ao contrário do que muitos pensam, não busca a supremacia feminina, mas a equidade de gênero em todas as esferas sociais, políticas e econômicas" (SAFFIOTI, 2004).

O impacto do feminismo também se reflete na inserção feminina na tecnologia. Segundo Adriana Piscitelli (2008), "o movimento feminista brasileiro, ao longo das décadas, teve que lidar com desafios diversos, desde a resistência política até a desigualdade estrutural no mercado de trabalho". Essa desigualdade ainda é evidente no setor tecnológico. Como aponta Cibele Vendramini (2017), "a sub-representação das mulheres no setor tecnológico brasileiro não é apenas um reflexo do mercado de trabalho, mas também de uma cultura que historicamente desestimulou a participação feminina em áreas STEM" (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

A luta feminina não é e nunca foi uma guerra de protagonismo, mas sim um movimento de mulheres apoiando e protegendo outras mulheres. A valorização da presença feminina na tecnologia e em outras áreas é essencial para a construção de uma sociedade mais igualitária.

Assim, o percurso histórico do feminismo não pode ser dissociado da realidade contemporânea da Tecnologia da Informação. As desigualdades observadas hoje no setor tecnológico refletem processos históricos de exclusão e resistência feminina. Compreender essa trajetória é essencial para analisar os desafios atuais da participação das mulheres na TI brasileira, tema abordado nos capítulos seguintes.

3 MULHERES X MERCADO DE TRABALHO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho passou por diversas transformações ao longo da história. No Brasil, a Revolução Industrial foi um marco



importante para essa participação, pois a crescente demanda por mão de obra levou muitas mulheres a ingressarem nas indústrias. No entanto, desde o início, essa entrada foi acompanhada por desigualdades salariais e condições de trabalho precárias (SENACCHI, 2020). Dados históricos mostram que, no século XIX e início do século XX, as mulheres recebiam cerca de metade do salário dos homens, mesmo desempenhando as mesmas funções (SCOTT, 1995). Essa disparidade permanece até os dias atuais, ainda que tenha havido avanços no reconhecimento dos direitos trabalhistas femininos.

Atualmente, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é uma realidade no Brasil e no mundo. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), os homens representam cerca de 63% da força de trabalho brasileira, enquanto as mulheres ocupam 37%. Além disso, as mulheres ganham, em média, 20,5% a menos que os homens, mesmo possuindo ensino superior e exercendo funções equivalentes (IBGE, 2022). Essa desigualdade é ainda mais acentuada quando analisamos o recorte racial: mulheres negras recebem, em média, 44% do salário dos homens brancos no Brasil (IPEA, 2021).

Estudos apontam que as desigualdades salariais e de progressão na carreira estão diretamente ligadas a fatores estruturais e culturais. Segundo Feijó (2023), nas últimas três décadas, houve avanços na participação feminina no mercado de trabalho, mas a desigualdade de gênero persiste devido à divisão desigual do trabalho doméstico e à dificuldade de acesso a cargos de liderança. Esse fenômeno é conhecido como “teto de vidro”, uma barreira invisível que impede o avanço das mulheres para posições hierárquicas mais altas (HIRATA, 2020).

A progressão na carreira tende a ser mais lenta para mulheres, diminuindo o retorno marginal dos seus investimentos em educação. Muitas vezes é necessário que as mulheres demonstrem seus méritos produtivos para ocupar funções de altos salários, fazendo com que aquelas que conseguem tais postos tenham atributos produtivos superiores aos dos homens, o que amplia as disparidades de gênero (Feijó, 2023).

Além da desigualdade salarial, a sobrecarga das mulheres é um fator relevante a ser discutido. No Brasil, as mulheres dedicam, em média, 21,4 horas semanais ao trabalho doméstico e ao cuidado de familiares, enquanto os homens dedicam 11 horas (PNAD Contínua, 2021). Essa dupla jornada de trabalho limita as oportunidades de ascensão profissional e aumenta a pressão sobre as mulheres, especialmente aquelas que são mães ou chefes de família. Para as mulheres negras e indígenas, essa sobrecarga se torna ainda



mais intensa, pois muitas delas trabalham em empregos precarizados, como o trabalho doméstico, que ainda é uma das principais ocupações femininas no Brasil (RIBEIRO, 2018).

Outra questão relevante é o crescimento do empreendedorismo feminino. De acordo com o relatório do Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2022), o Brasil é um dos países com maior taxa de empreendedoras na América Latina, sendo que 34% dos negócios ativos são liderados por mulheres. A pandemia da COVID-19 impulsionou esse movimento, pois muitas mulheres perderam seus empregos formais e buscaram alternativas no empreendedorismo (SEBRAE, 2021). No entanto, os desafios para essas empreendedoras incluem a dificuldade de acesso a crédito, a conciliação entre trabalho e família e a falta de incentivos governamentais para pequenos negócios liderados por mulheres (MENDES, 2024).

A segregação ocupacional também contribui para a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), as mulheres ainda estão concentradas em setores como educação, saúde e serviços sociais, enquanto os homens dominam as áreas de tecnologia, engenharia e cargos de alta direção. Essa divisão limita as oportunidades femininas em setores de maior remuneração e reforça estereótipos de gênero (BARBOSA, 2014).

Para reduzir essa desigualdade, políticas públicas e ações institucionais são fundamentais. De acordo com Mendes (2024), a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho depende de medidas como a ampliação da licença parental compartilhada, programas de incentivo à participação feminina em áreas STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) e políticas de igualdade salarial. Países como a Suécia e a Islândia já implementaram algumas dessas ações com sucesso, reduzindo a diferença salarial e aumentando a presença de mulheres em cargos de liderança (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema estrutural e global. Nenhum país conseguiu eliminar completamente essa disparidade, mas avanços são possíveis por meio de mudanças legislativas, culturais e empresariais. A luta pela equidade de gênero deve ser contínua, garantindo que as futuras gerações de mulheres tenham oportunidades iguais de crescimento profissional e reconhecimento.

4 PARTICIPAÇÃO FEMININA NA TI BRASILEIRA

Mulheres e TI têm uma história de longa data, mas, mesmo com um histórico vasto, muitas vezes essa história é esquecida ou ignorada pela sociedade e pelo próprio mercado,





que ainda hoje é dominado majoritariamente por homens. Desde os primórdios da computação, as mulheres estiveram presentes: Ada Lovelace é considerada a primeira programadora da história, tendo criado algoritmos para a máquina analítica de Charles Babbage. Grace Hopper, por sua vez, foi uma das responsáveis pela criação da linguagem COBOL. Contudo, com o aumento do prestígio da área tecnológica, a presença masculina passou a se sobressair, marginalizando figuras femininas historicamente relevantes (SILVA; OLIVEIRA, 2021).

Segundo pesquisas realizadas em 2023 pela BRASSCOM (Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais), mesmo com o número de mulheres brasileiras sendo superior ao de homens, somente 39% dessas ocupam cargos no setor de TI. Em alguns setores específicos, essa representação é ainda menor, sendo 37,7% em serviços de TI e 36,7% em software. Ainda de acordo com a BRASSCOM, no setor de TI, as mulheres superam os homens em qualificações para cargos de diretoria e gerência, pois 9,9% possuem pós-graduação, enquanto entre os homens esse percentual é de 8,2%.

Na área da educação, de acordo com o Mapa do Ensino Superior 2023, elaborado pela SEMESP com dados coletados em 2021, apenas 16,5% das vagas em cursos de TI são ocupadas por mulheres, enquanto em outros cursos a média de presença feminina chega a 60,7%. Ainda existem percepções sociais que associam cursos de TI e áreas de exatas majoritariamente ao público masculino. Além disso, dados do IBGE indicam que 79% das mulheres que ingressam em cursos de TI abandonam a graduação ainda no primeiro ano, em decorrência de ambientes hostis, falta de representatividade e estigmas sociais que associam áreas de exatas aos homens.

De acordo com o Observatório Softex, entre 2015 e 2021, o número de mulheres atuando na Indústria de Software e Serviços de TIC cresceu 32,5%, passando de 33.196 para 43.990 profissionais. Apesar desse crescimento, a participação feminina ainda é desigual: apenas 25% nas empresas de software, 23% nos serviços de TIC e 13% no setor de telecomunicações. A remuneração média das mulheres no setor é 15,6% inferior à dos homens, mesmo com níveis de qualificação semelhantes (ESG INSIDE, 2024).

Como forma de mudar essa realidade, empresas e universidades têm criado projetos diversos. Na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), foi criado o Programa ADA, que busca aumentar o número de mulheres em cursos de TI e oferecer auxílio para permanência durante a graduação. O Ministério da Educação (MEC) também





desenvolveu o Programa Mulheres MIL, que oferece cursos gratuitos de qualificação profissional para mulheres em diversas áreas, incluindo a Tecnologia da Informação.

Empresas privadas também têm atuado nesse cenário. A Serasa Experian, por exemplo, lançou o programa “Transforme-se”, com foco na formação de mulheres em tecnologia e ciência de dados. Segundo levantamento da empresa, 71% das alunas que concluíram o programa obtiveram melhorias significativas em suas condições de vida, como aumento de renda e inserção no mercado de trabalho (MUNDO RH, 2025).

Além dessas ações institucionais, surgiram movimentos coletivos de mulheres que atuam para democratizar o acesso à tecnologia e criar redes de apoio, como a Reprograma, a PrograMaria e o Meninas Digitais, que oferecem cursos, eventos e mentorias específicas para o público feminino.

Embora a desigualdade de gênero na Tecnologia da Informação ainda seja amplamente documentada, é importante reconhecer avanços e contra narrativas que indicam transformações graduais no setor. Dados da BRASSCOM (2024) e do Observatório Softex (2019) apontam um crescimento da presença feminina, inclusive em cargos de liderança, especialmente em organizações que adotam políticas de diversidade, equidade e inclusão. Observa-se também que determinadas áreas da TI, como experiência do usuário (UX), gestão de projetos, qualidade de software (QA) e análise de negócios, apresentam participação feminina proporcionalmente maior quando comparadas a áreas tradicionalmente mais técnicas, como desenvolvimento de sistemas e infraestrutura. Ademais, estudos que analisam o mercado de trabalho brasileiro indicam que, ao controlar variáveis como tempo de experiência, escolaridade e nível hierárquico, a diferença salarial entre homens e mulheres tende a diminuir, ainda que não seja completamente eliminada (FEIJÓ, 2023; HIRATA, 2020).

Esses avanços, entretanto, não anulam a existência de desigualdades estruturais no setor de Tecnologia da Informação. Ao contrário, evidenciam que o cenário é dinâmico e que políticas institucionais, aliadas a mudanças culturais e organizacionais, podem gerar impactos positivos ao longo do tempo. A permanência dessas desigualdades demonstra que os avanços observados coexistem com barreiras históricas e sociais que ainda limitam o acesso, a permanência e a ascensão profissional das mulheres na área. Em um setor marcado pela resistência cultural e pela escassez de redes de apoio eficazes, os impactos das políticas de inclusão e a mudança de mentalidade na sociedade como um todo são fundamentais para que as transformações sejam de fato duradouras e abrangentes.





A utilização de figuras femininas inspiradoras, como Ada Lovelace, Grace Hopper e lideranças contemporâneas brasileiras, cumpre um papel simbólico relevante ao romper com a invisibilidade histórica das mulheres na tecnologia. Estudos da psicologia social e da educação indicam que a presença de *role models* femininos pode influenciar positivamente o interesse, a escolha profissional e a permanência de mulheres em áreas tradicionalmente masculinizadas (VENDRAMINI, 2017; PISCITELLI, 2008), sobretudo quando essas referências são percebidas como socialmente próximas e alcançáveis.

Entretanto, a simples existência de mulheres de destaque não garante, por si só, a inclusão efetiva no setor de Tecnologia da Informação. Persiste uma distância significativa entre a representatividade simbólica e as condições estruturais de acesso, permanência e ascensão profissional. No contexto brasileiro, fatores como desigualdade social, limitações educacionais e ambientes organizacionais excludentes reduzem o impacto direto dessas figuras na formação e trajetória profissional das mulheres, evidenciando que exemplos inspiradores precisam estar articulados a políticas institucionais, redes de apoio e transformações culturais para produzir efeitos concretos.

A ampliação da presença feminina na TI é uma questão estratégica não apenas de justiça social, mas também de inovação. Ambientes diversos tendem a ser mais criativos, produtivos e alinhados às necessidades da sociedade contemporânea. Dessa forma, criar condições para a inclusão e permanência das mulheres na área tecnológica representa um investimento fundamental para o futuro do setor no Brasil.

5 DESAFIOS E OBSTÁCULOS

Apesar de ser uma área promissora e em constante expansão, o setor de Tecnologia da Informação (TI) ainda apresenta diversos desafios para as mulheres. Mesmo demonstrando plena capacidade para atuar e se destacar nesse campo, elas enfrentam, diariamente, barreiras que dificultam seu progresso e limitam sua participação plena na área. A seguir, são destacados os principais obstáculos enfrentados:

a) Estereótipos de gênero: Desde a infância, meninas são frequentemente desencorajadas a se interessarem por áreas técnicas e de ciências exatas, o que influencia diretamente suas escolhas educacionais e profissionais. O medo de julgamentos sociais e a falta de incentivo contribuem para a baixa presença feminina nessas áreas. Segundo Liberato e Andrade (2018), essa ausência de estímulo decorre, em grande parte, do desconhecimento sobre o potencial das mulheres em atuar na ciência e na tecnologia;



b) Falta de representatividade: A escassa presença de mulheres em cargos de liderança e em posições de destaque dentro da TI reforça a ideia equivocada de que esse não é um espaço adequado para o desenvolvimento profissional feminino. A ausência de modelos e referências femininas contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero no setor;

c) Desafios no ambiente de trabalho: O ambiente corporativo da TI, muitas vezes, ainda é marcado por práticas discriminatórias, como assédio moral e sexual, microagressões, piadas ofensivas, falta de reconhecimento e pouca escuta ativa. De acordo com relatório da Gartner (2021), mulheres na área relatam enfrentar tais situações com frequência, o que torna o ambiente de trabalho hostil e desmotivador;

d) Desigualdade salarial: A disparidade salarial entre homens e mulheres é um problema persistente no setor de TI. Mesmo com formações, experiências e competências equivalentes, mulheres tendem a receber remunerações inferiores. Segundo dados da Softex (2019), a remuneração média das mulheres no setor de Tecnologia da Informação é aproximadamente 15% inferior à dos homens, mesmo quando possuem níveis semelhantes de formação e experiência profissional.

e) Vida pessoal: As responsabilidades com a vida doméstica e os cuidados com os filhos ainda recaem, majoritariamente, sobre as mulheres. Essa sobrecarga dificulta a conciliação com a carreira profissional, impactando negativamente sua evolução e, muitas vezes, contribuindo para a desistência da atuação na área. Beltrami e Donelli (2012) apontam que, para lidar com essa realidade, muitas mulheres recorrem a redes de apoio e estratégias de organização do tempo para tentar equilibrar as múltiplas demandas;

Além da desigualdade salarial, as mulheres na área de TI enfrentam desafios adicionais que comprometem sua permanência e crescimento na profissão. Situações recorrentes de assédio, isolamento social dentro das equipes e a chamada síndrome do impostor — que afeta a autoconfiança das profissionais e dificulta sua progressão na carreira — são obstáculos significativos. A falta de representatividade em cargos de liderança também contribui para a evasão, pois muitas estudantes e profissionais não se veem refletidas nos espaços de decisão e, por isso, não se sentem pertencentes a esses ambientes. Esses elementos impactam diretamente a motivação, o engajamento e a permanência das mulheres na área.

Apesar de todos esses obstáculos, há um movimento crescente e fortalecido de mulheres que lutam diariamente por mais espaço, reconhecimento e igualdade no setor de



TI no Brasil. Essa mobilização tem sido essencial para transformar o cenário atual e abrir caminhos para as futuras gerações de profissionais.

6 METODOLOGIA

De acordo com Oliveira (2018), a metodologia compreende um conjunto de operações que devem ser sistematizadas e trabalhadas com consistência a partir dos seguintes procedimentos: clareza na colocação do problema; atendimento aos objetivos preestabelecidos; consiste em revisão de literatura para construção do quadro teórico; escolha adequada dos instrumentos e/ou técnicas de pesquisas; definição de um cronograma de das atividades; coletas e análise dos dados; e conclusão com recomendações.

A metodologia deste trabalho está estruturada para garantir uma análise robusta e fundamentada sobre o poder feminino na TI brasileira. Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se uma abordagem mista, combinando pesquisas exploratórias e questionário ao público central tratado na pesquisa.

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa exploratória com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre a participação feminina na área de tecnologia, suas dificuldades, conquistas e percepções. Esta etapa envolveu uma revisão bibliográfica em livros, artigos acadêmicos e publicações especializadas, permitindo a construção de um referencial teórico consistente.

Em seguida, foi conduzida uma pesquisa de campo, aplicada por meio de um questionário estruturado, direcionado a mulheres atuantes na área de TI. O questionário foi elaborado considerando os objetivos do estudo e o referencial teórico levantado. Os dados obtidos foram organizados, analisados e interpretados e todo o processo foi planejado e executado em conformidade com um cronograma detalhado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos e a integridade da pesquisa. Essa análise permitiu identificar padrões, tendências e percepções predominantes entre as participantes.

O questionário foi divulgado principalmente por meio de redes sociais profissionais, grupos de mulheres em tecnologia e contatos pessoais, garantindo o alcance de diferentes perfis de participantes. A aplicação ocorreu de forma online e anônima, permitindo que as respondentes pudessem participar de maneira voluntária e segura. No total, participaram 300 mulheres, de diferentes regiões do Brasil e atuantes em diversas áreas da TI. As



perguntas completas do questionário estão disponíveis no Apêndice A deste trabalho, permitindo transparência e reprodução da pesquisa.

Ao final, os resultados obtidos foram discutidos, permitindo a formulação de conclusões e recomendações que contribuam para a compreensão e valorização do papel feminino na TI brasileira.

7 RESULTADOS

Para compreender a percepção das mulheres sobre sua atuação na área de Tecnologia da Informação no Brasil, foi realizada uma pesquisa com 300 participantes (Apêndice A). O questionário contemplou 15 perguntas, que abordaram desde fatores que influenciaram a escolha da carreira até os desafios enfrentados no ambiente acadêmico e profissional, além de percepções sobre igualdade de gênero, representatividade e políticas inclusivas.

O objetivo desta análise é apresentar de forma organizada os principais resultados obtidos, destacando as tendências mais relevantes e interpretando como esses dados refletem a realidade da presença feminina na TI.

Os resultados obtidos revelam um retrato fiel dos desafios e conquistas das mulheres na área de Tecnologia da Informação no Brasil. Embora o interesse pessoal e o apoio familiar se mostrem decisivos na escolha da carreira, a trajetória feminina ainda é marcada por preconceito, desigualdade de oportunidades, ausência de políticas institucionais e baixa representatividade em cargos de liderança.

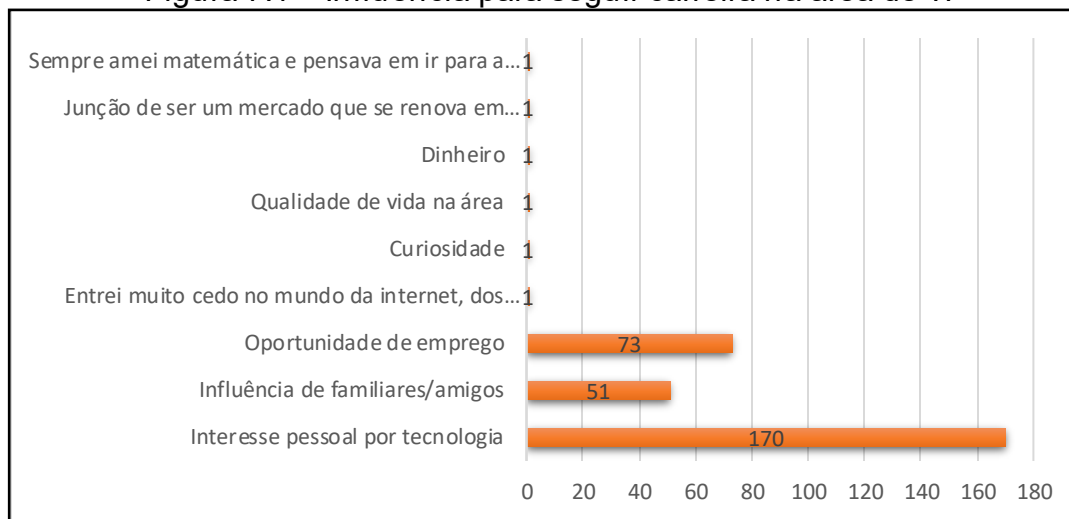
Ressalta-se que os dados obtidos refletem percepções e experiências individuais das participantes, as quais, embora não possam ser tomadas como evidência estrutural isolada, dialogam com a literatura acadêmica que aponta padrões recorrentes de desigualdade de gênero no setor tecnológico.

7.1 O QUE MAIS INFLUENCIOU SUA DECISÃO DE SEGUIR CARREIRA NA ÁREA DE TI?

Ao questionar, como mostra na figura 7.1, a maioria das participantes (170 votos) afirmaram que o principal fator de influência foi o interesse pessoal por tecnologia. Outros fatores relevantes incluíram a influência de familiares e amigos (51 votos) e a percepção de boas oportunidades de emprego (73 votos). Esses dados evidenciam que, embora existam incentivos externos como citados por Liberato e Andrade (2018), a motivação intrínseca

ainda é predominante na decisão de mulheres em ingressar na área de TI. Isso demonstra que o interesse genuíno pela tecnologia é um motor significativo para a inserção feminina, quebrando estereótipos de que sua escolha estaria limitada apenas a fatores externos ou necessidade de mercado.

Figura 7.1 – Influência para seguir carreira na área de TI

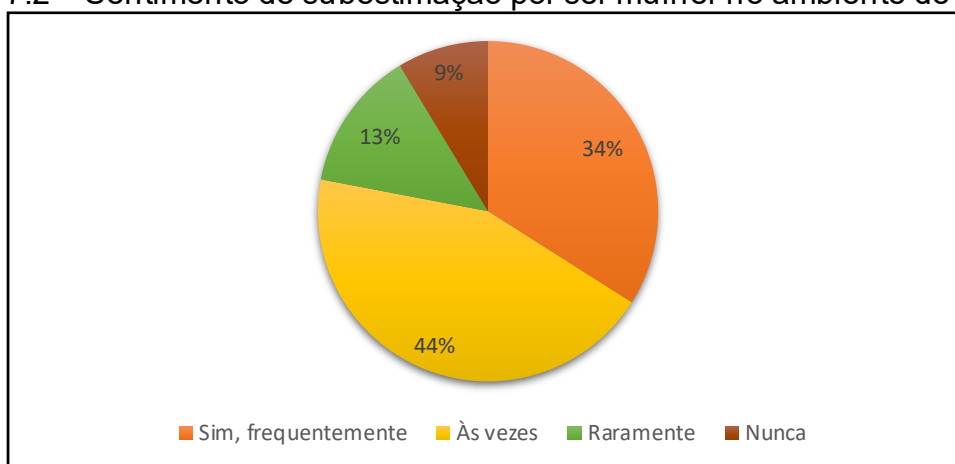


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.2 VOCÊ JÁ SENTIU QUE FOI SUBESTIMADA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO POR SER MULHER?

Quando o assunto é subestimação, os resultados revelam que 34% das participantes afirmaram sentir-se frequentemente subestimadas, enquanto 44% relataram passar por essa experiência “às vezes”. Apenas 13% relataram que isso ocorreu raramente, e 9% afirmaram nunca ter vivenciado tal situação como apontado na Figura 7.2. Esses números apontam que mais de três quartos das entrevistadas já se sentiram desvalorizadas em algum momento, evidenciando um cenário de desigualdade de gênero persistente no ambiente profissional de TI. Esse resultado está em concordância com Gartner (2021), que identificou ambientes de TI como hostis para muitas profissionais. A análise também indica que, apesar de avanços na inclusão feminina, ainda há barreiras culturais e preconceitos que impactam a vivência e o reconhecimento profissional dessas mulheres. Situações de machismo e preconceito impactam diretamente a motivação e permanência das mulheres, como também já apontado pela Softex (2019).

Figura 7.2 – Sentimento de subestimação por ser mulher no ambiente de trabalho

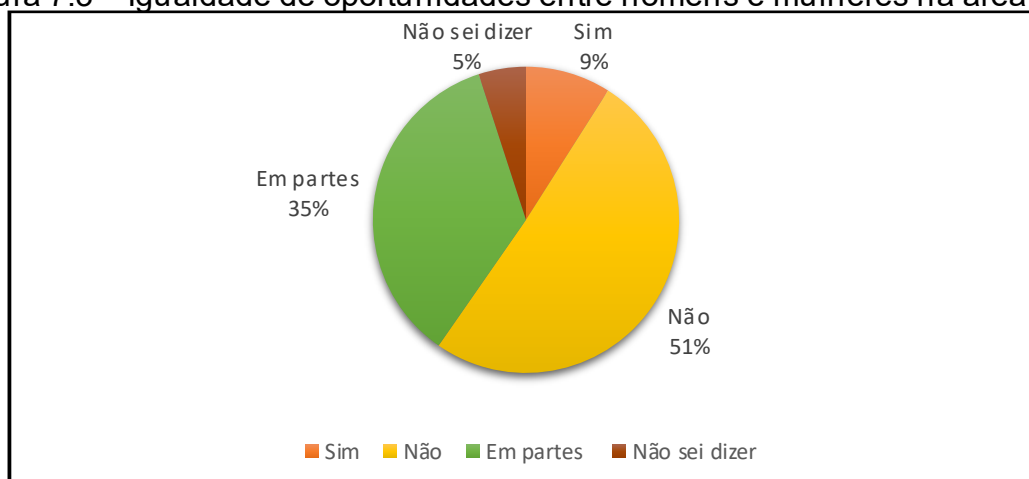


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.3 VOCÊ ACREDITA QUE HÁ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NA ÁREA DE TI?

A percepção das entrevistadas foi majoritariamente negativa, com 51% declarando que não há igualdade de oportunidades e 35% afirmando que essa igualdade existe apenas “em partes”. Apenas 9% acreditam na existência de plena equidade, enquanto 5% não souberam responder. Esse resultado, mostrado na Figura 7.3, reflete um consenso de que a desigualdade de gênero ainda é uma realidade marcante no setor de TI, reforçando a necessidade de políticas institucionais e iniciativas sociais que promovam equidade de oportunidades. Esse dado também confirma a existência do chamado “teto de vidro” (HIRATA, 2020), barreira invisível que restringe a ascensão feminina. Feijó (2023) ressalta que, mesmo com escolaridade equivalente, as mulheres enfrentam progressão mais lenta e precisam comprovar constantemente sua competência para alcançar reconhecimento.

Figura 7.3 – Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na área de TI

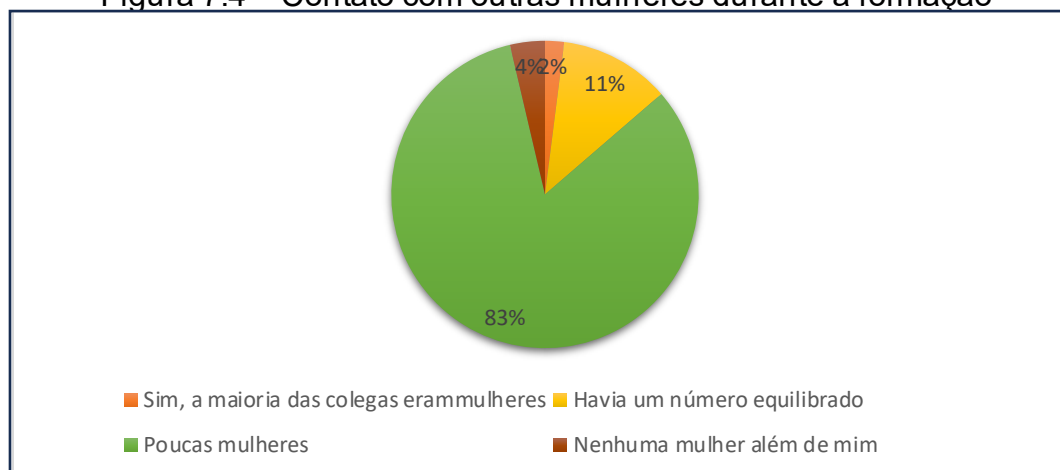


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.4 DURANTE SUA FORMAÇÃO, VOCÊ TEVE CONTATO COM MUITAS OUTRAS MULHERES NA MESMA ÁREA?

Como representado na Figura 7.4, grande maioria das entrevistadas (83%) declarou que havia poucas mulheres em sua formação acadêmica, enquanto 11% relataram uma proporção equilibrada entre homens e mulheres. Apenas uma pequena parcela afirmou ter estudado majoritariamente com mulheres ou ter sido a única em seu curso. Esse dado confirma a baixa representatividade feminina na formação em TI, o que pode contribuir para a sensação de isolamento e para a perpetuação da ideia de que a área é predominantemente masculina. Segundo Maia (2016), essa ausência contribui para a evasão feminina, uma vez que a identificação com modelos próximos é essencial para a permanência.

Figura 7.4 – Contato com outras mulheres durante a formação

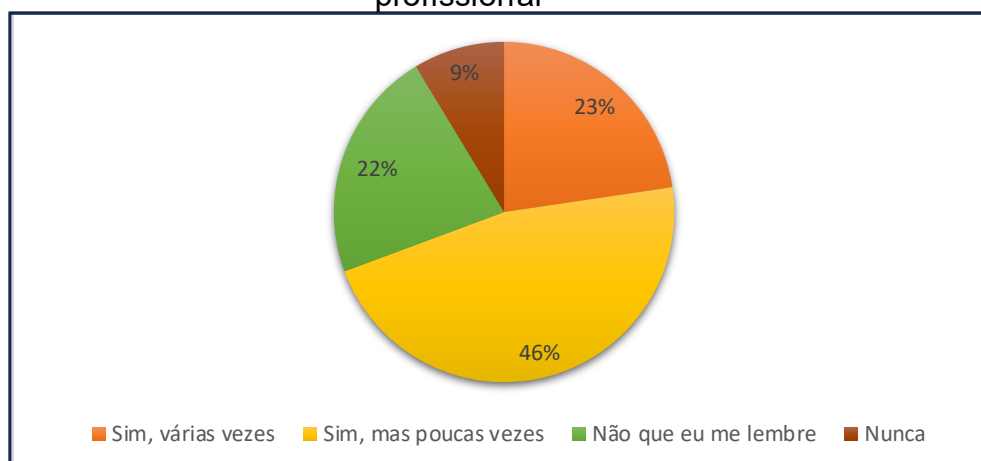


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.5 VOCÊ JÁ PASSOU POR SITUAÇÕES DE PRECONCEITO OU MACHISMO NO AMBIENTE ACADÊMICO OU PROFISSIONAL?

A maioria das entrevistadas relatou já ter vivenciado algum tipo de preconceito ou machismo: 46% afirmaram poucas vezes e 23% disseram diversas vezes. Apenas 22% não se lembram de casos específicos e 9% nunca vivenciaram tais episódios. Esses resultados reafirmados na Figura 7.5 mostram que a discriminação de gênero é uma experiência recorrente para grande parte das mulheres na área de TI, não apenas no mercado, mas também no período de formação. Isso reforça a necessidade de ações institucionais em universidades e empresas para promover ambientes mais inclusivos (SOFTEX, 2019).

Figura 7.5 – Situações de preconceito ou machismo no ambiente acadêmico ou profissional

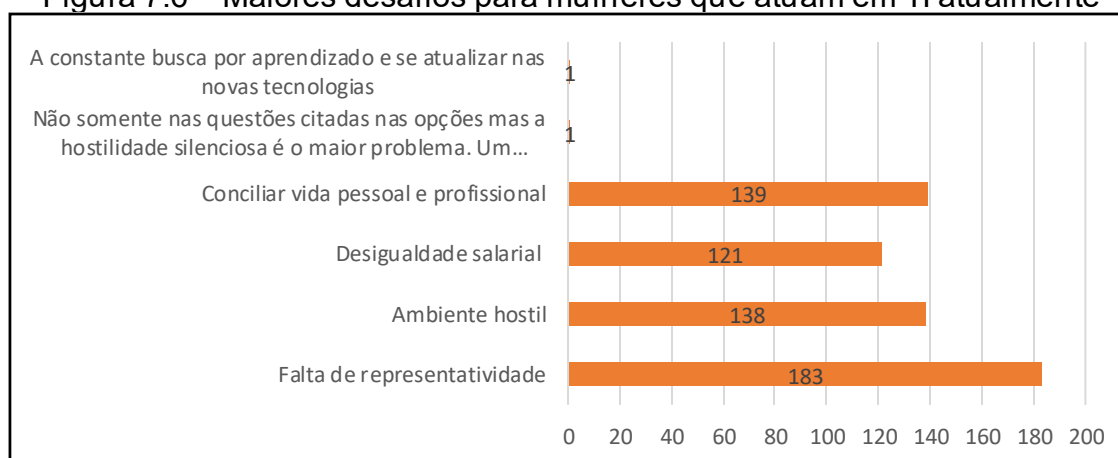


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.6 QUAL É O MAIOR DESAFIO QUE VOCÊ ENXERGA PARA MULHERES QUE ATUAM EM TI ATUALMENTE?

Os principais desafios apontados e que estão apontados na Figura 7.6 foram a falta de representatividade (183 votos) a dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional (139 votos), ambientes hostis (138 votos) e a desigualdade salarial (121 votos). Esses obstáculos revelam que as barreiras não são apenas individuais, mas estruturais, ligadas a aspectos sociais e culturais. O IBGE (2022) mostra que a sobrecarga com tarefas domésticas ainda recai predominantemente sobre mulheres, o que impacta sua progressão profissional. Ribeiro (2018) ressalta que mulheres negras enfrentam desigualdades ainda maiores, ampliando a complexidade do cenário.

Figura 7.6 – Maiores desafios para mulheres que atuam em TI atualmente

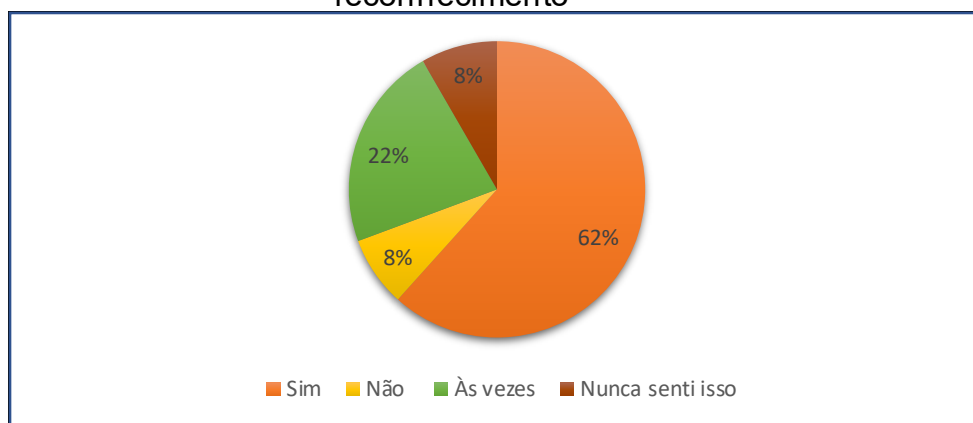


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.7 VOCÊ SENTE QUE PRECISA SE ESFORÇAR MAIS QUE SEUS COLEGAS HOMENS PARA TER RECONHECIMENTO?

Os dados, mostrados na Figura 7.7, revelam que 62% acreditam precisar se esforçar mais do que os homens para obter reconhecimento profissional. Outros 22% disseram sentir isso às vezes, enquanto apenas 8% afirmaram nunca ter sentido essa diferença, e 8% declararam não perceber distinção. Essa percepção majoritária reforça a desigualdade de gênero no setor, em que a meritocracia não se aplica de forma justa. Feijó (2023) aponta que a progressão feminina exige frequentemente qualificações superiores em relação aos homens para alcançar os mesmos cargos.

Figura 7.7 – Esforço maior necessário em comparação a colegas homens para reconhecimento

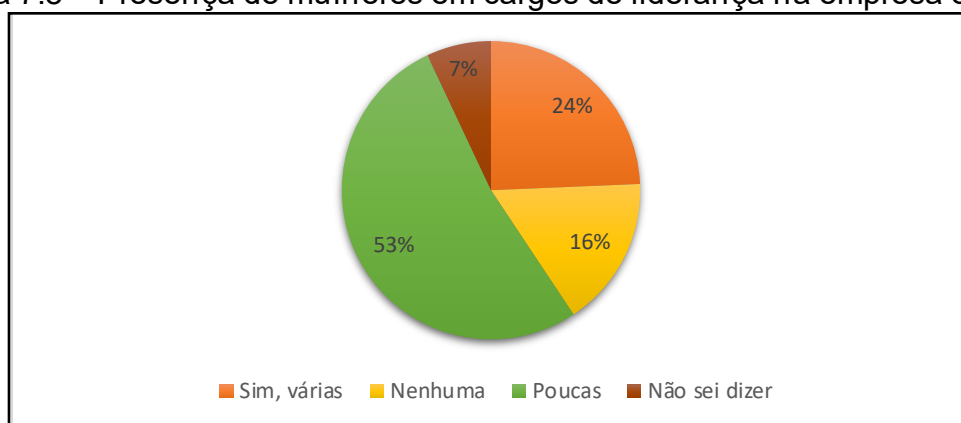


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.8 HÁ MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NA SUA EMPRESA OU SETOR?

Sobre a presença feminina em cargos de liderança, 53% afirmaram que há poucas mulheres nessas posições, 24% relataram várias líderes, 7% disseram não haver nenhuma e 16% declararam não saber. Esse resultado confirma relatórios da BRASSCOM (2024) e da Softex (2019), que apontam a baixa representatividade feminina em cargos de diretoria e gerência, mesmo entre profissionais altamente qualificadas. A análise, visualmente representada na Figura 7.8, evidencia que a ascensão feminina ainda enfrenta barreiras estruturais e culturais, limitando a diversidade nos espaços de decisão.

Figura 7.8 – Presença de mulheres em cargos de liderança na empresa ou setor

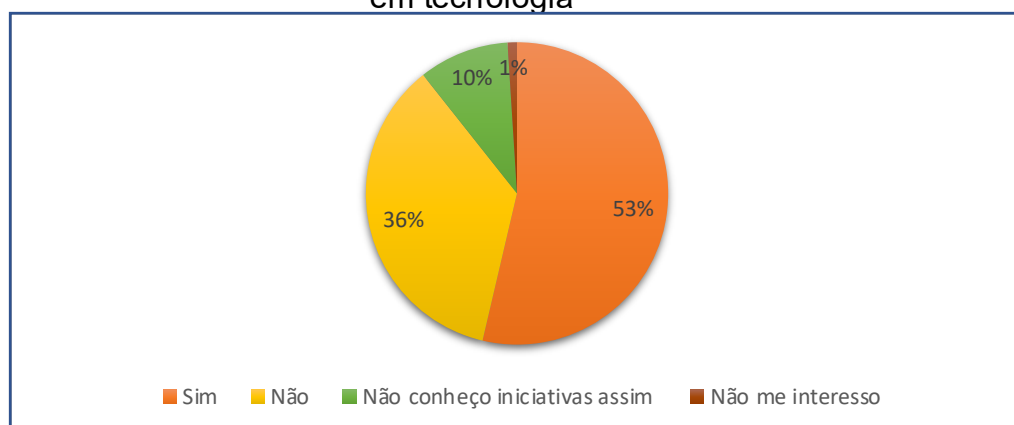


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.9 VOCÊ JÁ PARTICIPOU DE ALGUM PROJETO, PROGRAMA OU REDE DE APOIO PARA MULHERES EM TECNOLOGIA?

Mais da metade das entrevistadas (53%) afirmou já ter participado de iniciativas voltadas ao apoio de mulheres na tecnologia, enquanto 36% nunca tiveram essa experiência. Uma parcela de 10% declarou não conhecer tais iniciativas e uma minoria relatou não ter interesse. Esse resultado, apresentado na Figura 7.9, destaca a relevância desses programas, que têm conseguido atrair mulheres em busca de suporte, capacitação e rede de contatos. Isso tem mostrado impactos positivos na empregabilidade feminina (MUNDO RH, 2025), fortalecendo o senso de pertencimento e ampliando oportunidades.

Figura 7.9 – Participação em projetos, programas ou redes de apoio para mulheres em tecnologia



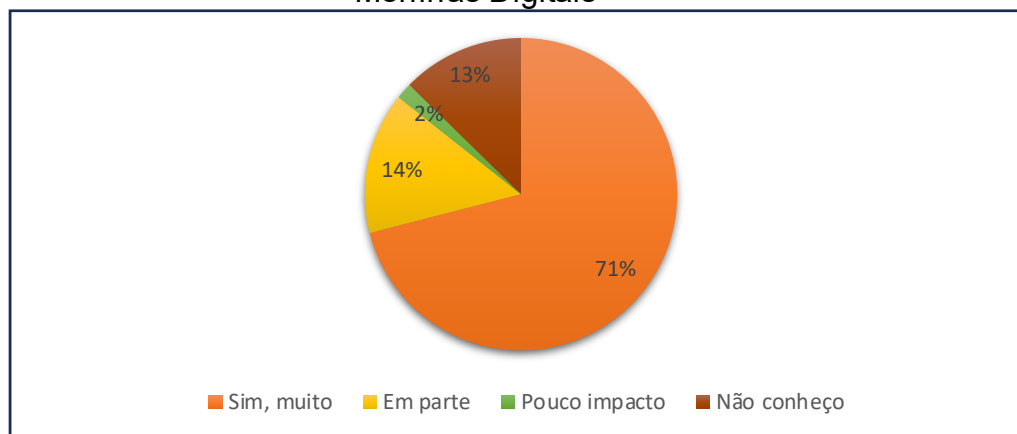
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.10 VOCÊ ACREDITA QUE PROGRAMAS COMO REPROGRAMA, PROGAMARIA OU MENINAS DIGITAIS AJUDAM A MUDAR O CENÁRIO DA TI?

A percepção, como mostra a Figura 7.10, foi amplamente positiva: 71% das participantes acreditam que esses programas têm grande impacto, 14% avaliaram que

contribuem em parte e apenas 2% consideraram que o impacto é reduzido. Esses dados, mesmo que 13% das entrevistadas não conheçam os programas citados, reforçam que redes de apoio específicas não apenas capacitam, mas também promovem visibilidade e conexão entre profissionais, elementos fundamentais para romper com a falta de representatividade.

Figura 7.10 – Percepção sobre programas como Reprograma, PrograMaria ou Meninas Digitais



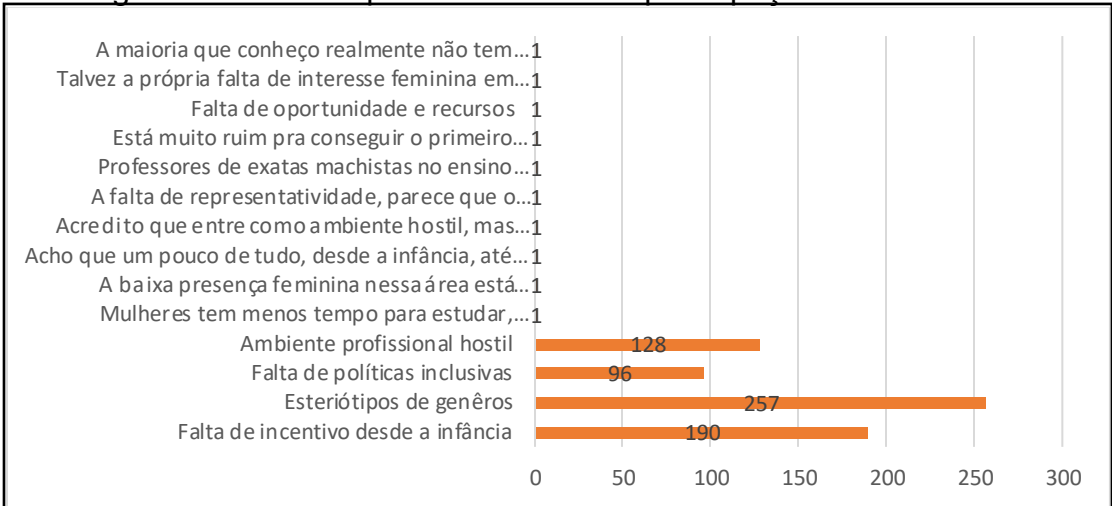
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.11 EM SUA OPINIÃO, QUAL É A PRINCIPAL CAUSA DA BAIXA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA TI?

A maioria dos votos (257) atribuiu a baixa participação feminina aos estereótipos de gênero, seguidos pela falta de incentivo desde cedo (190), ambiente profissional hostil (128) e ausência de políticas inclusivas (96). Esses fatores, visíveis na Figura 7.11, já haviam sido apontados por Vendramini (2017) e Liberato & Andrade (2018), que destacam como as desigualdades começam na infância e são reforçadas ao longo da trajetória acadêmica e profissional. Esse cenário demonstra que a inclusão plena depende de mudanças culturais profundas e de investimentos educacionais de longo prazo.



Figura 7.11 – Principal causa da baixa participação feminina na TI

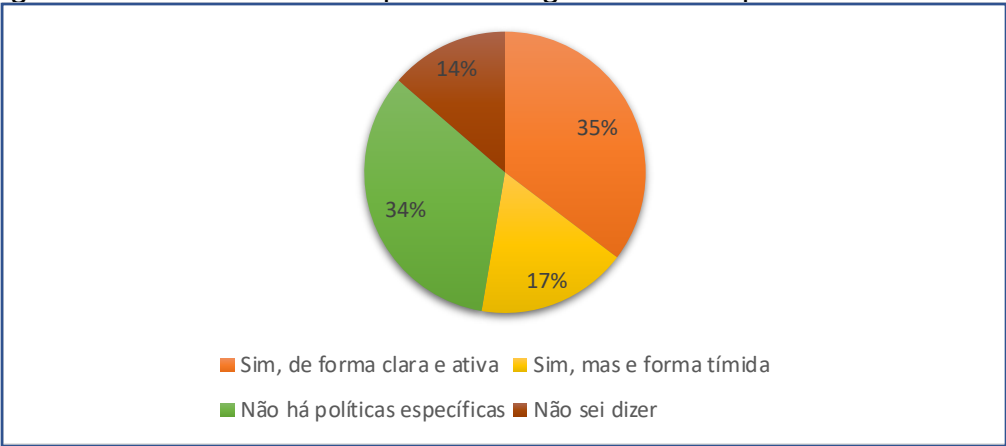


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.12 A EMPRESA ONDE VOCÊ TRABALHA ADOTA POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO?

Os dados apresentados na Figura 7.12 revelam que 35% trabalham em organizações que adotam políticas claras e ativas, 17% percebem essas ações de forma tímida, 34% afirmaram não existir políticas específicas e 14% não souberam responder. Esse quadro demonstra que, embora haja avanços em algumas organizações, ainda há resistência estrutural. Mendes (2024) e o World Economic Forum (2023) reforçam que a adoção de políticas institucionais eficazes é fundamental para transformar ambientes corporativos em espaços verdadeiramente inclusivos.

Figura 7.12 – Políticas de equidade de gênero na empresa onde trabalha



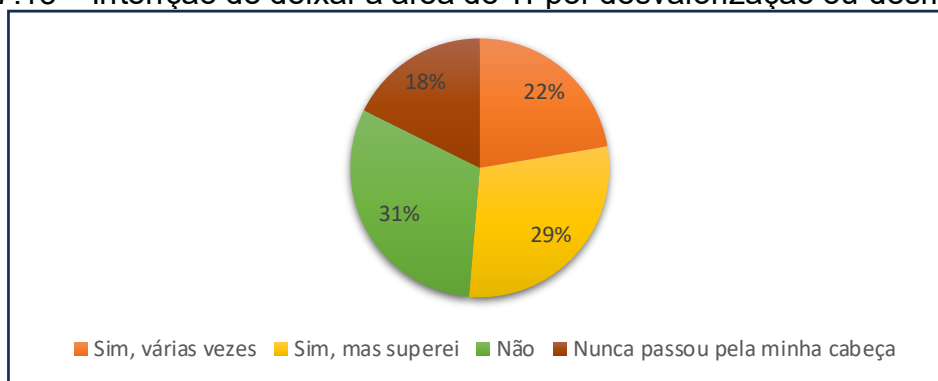
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025



7.13 VOCÊ JÁ PENSOU EM SAIR DA ÁREA DE TI POR SE SENTIR DESVALORIZADA OU DESMOTIVADA?

Os resultados na Figura 7.13 mostram que 22% já pensaram várias vezes em sair da área, enquanto 29% cogitaram, mas superaram esse sentimento. Já 31% nunca pensaram em sair e 18% afirmaram que essa ideia nunca lhes ocorreu. Esses números revelam o dado preocupante de que mais da metade das mulheres já considerou desistir da carreira em TI, reflexo da desvalorização e da desmotivação ainda presentes no setor. Isso indica que não basta atrair mulheres para a área, mas é necessário garantir sua permanência, reconhecimento e crescimento profissional.

Figura 7.13 – Intenção de deixar a área de TI por desvalorização ou desmotivação



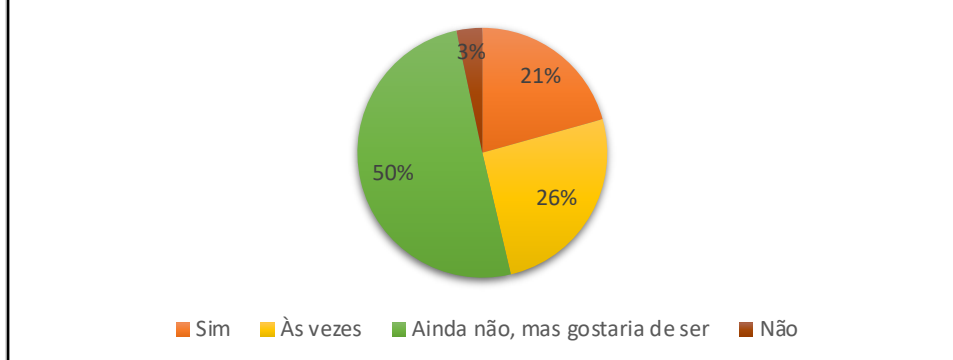
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.14 VOCÊ SE CONSIDERA UM EXEMPLO OU INSPIRAÇÃO PARA OUTRAS MULHERES NA TECNOLOGIA?

Visível pela Figura 7.14, metade das participantes (50%) afirmou que ainda não se considera inspiração, mas gostaria de ser, enquanto 26% disseram sentir isso às vezes e apenas 21% se veem como referência. Apenas 3% responderam de forma negativa. Esses dados sugerem que muitas mulheres aspiram ocupar espaços de representatividade, mas ainda não se reconhecem como modelos dentro da área. Essa falta de autopercepção está associada à ausência de visibilidade e ao sentimento de isolamento, mas também abre espaço para iniciativas que fortaleçam a autoestima e deem mais voz às trajetórias femininas.



Figura 7.14 – Autopercepção como exemplo ou inspiração para outras mulheres na tecnologia

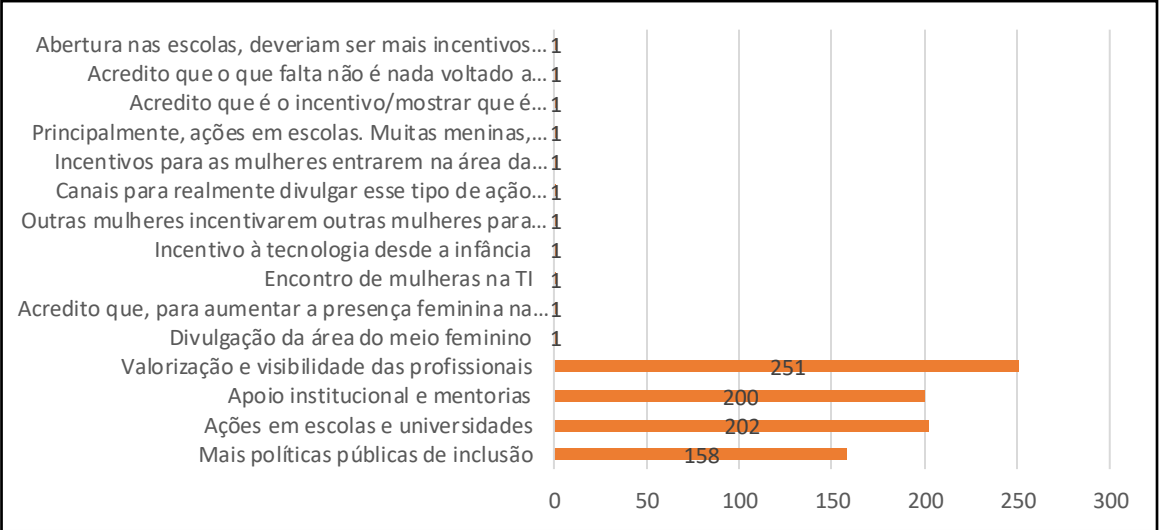


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025

7.15 O QUE MAIS PODERIA SER FEITO PARA AUMENTAR A PRESENÇA FEMININA NA TI?

As principais medidas apontadas que estão na Figura 7.15 foram a valorização e visibilidade das mulheres já atuantes (251 votos) seguida de ações em escolas e universidades (202 votos) e apoio institucional e programas de mentoria (200 votos). Também foram citadas políticas públicas mais efetivas (158 votos). Esses resultados evidenciam que as entrevistadas enxergam a transformação como um processo que deve ocorrer tanto no âmbito educacional quanto no mercado de trabalho. As respostas confirmam que equidade depende da combinação entre mudanças culturais e ações institucionais consistentes.

Figura 7.15 – O que poderia ser feito para aumentar a presença feminina na TI



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2025



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou compreender a presença e os desafios das mulheres na área de Tecnologia da Informação no Brasil, resgatando aspectos históricos, sociais e culturais que moldam essa trajetória. Neste estudo, o poder feminino é compreendido não apenas como presença numérica das mulheres na área de Tecnologia da Informação, mas como a capacidade de acesso, permanência, reconhecimento profissional e influência nas estruturas tecnológicas e sociais. As entrevistas evidenciaram que a luta feminina na TI vai além do reconhecimento individual — trata-se de transformar estruturas que historicamente limitaram sua participação.

Observou-se que o interesse pessoal, aliado ao incentivo familiar e educacional, é determinante para o ingresso das mulheres na área. Os resultados do questionário indicam que a percepção de falta de representatividade e de preconceito é recorrente entre as mulheres participantes da pesquisa, especialmente no ambiente profissional da Tecnologia da Informação.

Por outro lado, iniciativas como Reprograma, PrograMaria e Meninas Digitais têm se mostrado essenciais para ampliar a representatividade e fortalecer redes de apoio, demonstrando que a mudança é possível e já está em curso. Entretanto, é importante reconhecer que os avanços femininos não ocorrem de forma homogênea em todas as áreas da Tecnologia da Informação, sendo mais perceptíveis em setores como educação, UX/UI e gestão de projetos, enquanto áreas como infraestrutura, segurança da informação e desenvolvimento de baixo nível ainda apresentam maior resistência à presença feminina. Embora essas iniciativas desempenhem papel fundamental, elas não substituem a necessidade de políticas institucionais e estruturais mais amplas que garantam condições equitativas de acesso, permanência e crescimento profissional.

A construção de um setor tecnológico mais igualitário exige o comprometimento coletivo de universidades, empresas e instituições governamentais para romper estereótipos e incentivar a diversidade desde a formação educacional. Embora este estudo tenha se concentrado em um recorte específico, ele oferece uma visão consistente dos principais desafios enfrentados.

A amostra utilizada foi de caráter não probabilístico, o que limita a possibilidade de generalizações para o contexto nacional. Ainda assim, os resultados oferecem indícios relevantes sobre desafios recorrentes enfrentados por mulheres na área de Tecnologia da Informação, especialmente quando analisados em conjunto com estudos já consolidados



na literatura. A pesquisa também não contemplou análises estatísticas inferenciais, priorizando uma abordagem descritiva e qualitativa, adequada aos objetivos exploratórios do estudo.

Como sugestão para trabalhos futuros, propõe-se a ampliação do escopo desta pesquisa por meio de análises mais aprofundadas e diversificadas. Estudos que adotem um recorte interseccional — considerando fatores como raça, classe social, regionalidade e idade — podem oferecer uma compreensão mais completa das desigualdades enfrentadas por mulheres na Tecnologia da Informação. Nesse contexto, pesquisas voltadas especificamente à realidade de mulheres negras na TI mostram-se especialmente relevantes, uma vez que essas profissionais lidam simultaneamente com desigualdades de gênero e raça, ainda pouco exploradas no campo tecnológico. A ampliação dessas abordagens contribui para compreender o poder feminino não apenas como presença numérica na tecnologia, mas como capacidade real de acesso, permanência e reconhecimento em um setor marcado por desigualdades estruturais.

Conclui-se que a presença feminina na Tecnologia da Informação não é apenas uma questão de equidade, mas um elemento essencial para a inovação e o desenvolvimento do setor. O poder feminino vai além do código: transforma realidades, inspira novas histórias e reafirma que as mulheres têm — e sempre terão — lugar na construção do futuro tecnológico do Brasil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO. **Participação feminina cresceu 32,5% no setor de TI. Mas remuneração é 15,6% inferior à dos homens, aponta estudo do Observatório Softex.** ESG Inside, 25 abr. 2024. Disponível em: <https://esginside.com.br/2024/04/25/participacao-feminina-cresceu-325-no-setor-de-ti-mas-remuneracao-e-156-inferior-a-dos-homens-aponta-estudo-do-observatorio-softex/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BARBOSA, A. L. (2014). **Educação, Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro.** *Economia e Sociedade*, 23(1), 79-108. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/ABC12345> Acesso em: 22 mar 2025.

BELTRAMI, G. C.; DONELLI, T. M. A. **Mulheres profissionais e o desafio da conciliação entre trabalho e família.** *Psicologia em Revista*, v. 18, n. 3, p. 438-456, 2012.

BRASSCOM, Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais. **Brasscom aponta que mulheres ocupam 39% dos empregos no setor de TIC.** 2024. Disponível em: <https://brasscom.org.br/brasscom-aponta-que-mulheres-ocupam-39-dos-empregos-no-setor-de-tic/> Acesso em 13 abr 2025.

FEIJÓ, C. (2023). **Gênero e Mercado de Trabalho no Brasil: Avanços e Desafios.** *Revista Brasileira de Economia*, 77(1), 123-146. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/XYZ12345> Acesso em: 22 mar 2025.

GARTNER. **Women in tech statistics: The hard truths of an uphill battle.** 2021. Disponível em: <https://www.gartner.com>. Acesso em: 16 abr. 2025.





Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2022). **Empreendedorismo no Brasil**. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2022-2023-global-report> Acesso em: 22 mar 2025.

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

GONÇALVES, Ana Maria. **Dandara dos Palmares: a princesa negra**. Rio de Janeiro, 2018.

Governo Federal do Brasil (2025). **Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho: Desigualdade de Gênero e Racismo Persistem**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado> Acesso em: 22 mar 2025.

HIRATA, H. (2020). **Teto de Vidro e Segregação Ocupacional: Desafios para as Mulheres**. *Cadernos de Pesquisa*, 50(176), 12-25. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/1234> Acesso em: 22 mar 2025.

IBGE (2022). **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf Acesso em: 22 mar 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

IPEA (2021). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2584.pdf Acesso em: 22 mar 2025.

LIBERATO, L. R.; ANDRADE, M. R. A. **Mulheres na ciência: barreiras de gênero no acesso e permanência**. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, v. 4, n. 3, p. 33-47, 2018.

MAIA, Marcel Maggion. **Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação**. *Cadernos Pagu*, (46), Campinas, 2016, p.223-244.

MEC, Ministério da Educação. **Cursos ofertados – Programa Nacional Mulheres Mil**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/programa-mulheres-mil/cursos-ofertados> Acesso em 13 abr 2025.

MENDES, K. (2024). **Políticas públicas para a Promoção da Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho**. *Revista de Políticas Públicas*, 18(2), 210-225. Disponível em: <https://www.revistapp.org.br/article/view/6789> Acesso em: 22 mar 2025.

MENDES, K. (2024). **Desafios do Empreendedorismo Feminino no Pós-Pandemia**. *Revista de Administração Contemporânea*, 28(3), 345-360. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/12345> Acesso em: 22 mar 2025.

MIGUEL, Sonia Malheiros. **Um olhar para dentro: o movimento feminista no Rio de Janeiro**. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, UFSC, Florianópolis, 1988, p. 122.

MUNDO RH. **Participação feminina na tecnologia ainda é desafiadora: mulheres representam apenas 0,07% do setor, aponta pesquisa**. 12 fev. 2025. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/participacao-feminina-na-tecnologia-ainda-e-desafiadora-mulheres-representam-apenas-007-do-setor-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis: RJ: Vozes, 2018.

ONU Mulheres (2025). **Três Décadas de Avanços e Desafios para a Autonomia das Mulheres**. *El País*. Disponível em: <https://elpais.com/america-futura/2025-03-09/tres-decadas-de-avances-y-desafios-para-la-autonomia-de-las-mujeres.html> Acesso em: 22 mar 2025.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2022**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang-pt/index.htm> Acesso em: 22 mar 2025.





PAGE, Michael. **Woman in technology.** 2021. Disponível em:
https://www.michaelpage.com.br/sites/michaelpage.com.br/files/2021-04/_Women_in_Tech_2021.pdf
Acesso em: 29 mar 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil** – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PISCITELLI, Adriana. **Gênero e desigualdade no Brasil.** Campinas: Unicamp, 2008.

PNAD Contínua (2021). **Outras Formas de Trabalho 2019.** IBGE. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf Acesso em: 22 mar 2025.

RIBEIRO, D. (2018). **O Que é Lugar de Fala? Belo Horizonte: Letramento.** Disponível em:
<https://www.editoraletramento.com.br/livros/o-que-e-lugar-de-fala/> Acesso em: 22 mar 2025.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, J. W. (1995). **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721> Acesso em: 22 mar 2025.

SEBRAE (2021). **Empreendedorismo Feminino no Brasil: Panorama 2020/2021.** Disponível em:
<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos-e-pesquisas/empreendedorismo-feminino-no-brasil-2020-2021,1234567890.pdf> Acesso em: 22 mar 2025.

SEMESP, Sindicato das Empresas Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo. **Mapa do ensino superior no Brasil.** 13 ed. 2023. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2023/06/mapa-do-ensino-superior-no-brasil-2023.pdf> Acesso em 13 abr 2025.

SENACCHI, M. (2020). A Revolução Industrial e a Inserção Feminina no Mercado de Trabalho. *Revista de História Econômica*, 12(3), 45-67. Disponível em: <https://revistahistoriaeconomica.org/artigo2020.pdf> Acesso em: 22 mar 2025.

SILVA, Amanda; OLIVEIRA, Carla. **Mulheres na Computação: Invisibilidade e Resistência.** São Paulo: Editora Fi, 2021.

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.** Brasília. 2019. Disponível em: https://www.ftp.softex.br/Inteligencia/mulheres_na_ti/mulheres_na_ti.pdf Acesso em 29 mar 2024.

SOFTEX. **Mulheres na TI: Análise da inserção feminina no setor de tecnologia da informação no Brasil.** 2019. Disponível em: <https://softex.br>. Acesso em: 16 abr. 2025.

VENDRAMINI, Cibele. **Mulheres e tecnologia no Brasil: desafios e conquistas.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2017.

World Economic Forum (2023). **Global Gender Gap Report 2023.** Disponível em:
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023> Acesso em: 22 mar 2025.





APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

1. O que mais influenciou sua decisão de seguir carreira na área de TI?
2. Você já sentiu que foi subestimada em seu ambiente de trabalho por ser mulher?
3. Você acredita que há igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na área de TI?
4. Durante sua formação, você teve contato com muitas outras mulheres na mesma área?
5. Você já passou por situações de preconceito ou machismo no ambiente acadêmico ou profissional?
6. Qual é o maior desafio que você enxerga para mulheres que atuam em TI atualmente?
7. Você sente que precisa se esforçar mais que seus colegas homens para ter reconhecimento?
8. Há mulheres em cargos de liderança na sua empresa ou setor?
9. Você já participou de algum projeto, programa ou rede de apoio para mulheres em tecnologia?
10. Você acredita que programas como Reprograma, PrograMaria ou Meninas Digitais ajudam a mudar o cenário da TI?
11. Em sua opinião, qual é a principal causa da baixa participação feminina na TI?
12. A empresa onde você trabalha adota políticas de equidade de gênero?
13. Você já pensou em sair da área de TI por se sentir desvalorizada ou desmotivada?
14. Você se considera um exemplo ou inspiração para outras mulheres na tecnologia?
15. O que mais poderia ser feito para aumentar a presença feminina na TI?

